

บทที่ 2

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรในภาคส่วนอื่นๆ
2. แนวคิดเกี่ยวกับหุ้นส่วนทางสังคม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการเด็ก
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรในภาคส่วนอื่นๆ

ผู้ศึกษาได้ศึกษานโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับนานาชาติ และที่มีผลบังคับใช้ในประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังต่อไปนี้

- 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)
- 1.2 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546
- 1.3 แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2554)

ผู้ศึกษาจะขอนำเสนอในแต่ละหัวข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)

1. ทิศทางการปรับตัวของประเทศไทย

การพัฒนาประเทศให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีแนวโน้มทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น จำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญต่อการนำทุนของประเทศ

ที่มีศักยภาพและความได้เปรียบด้านอัตลักษณ์ และคุณค่าของชาติ ทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเป็นเสมือนเสาเข็มหลักในการพัฒนาประเทศ โดยการเสริมสร้างทุนสังคมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ครอบคลุมมีความอบอุ่น มั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็ง และรวมพลังเป็นเครือข่ายในการพัฒนาสำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจไทยสู่ระบบเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพ มีคุณภาพ มีการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและการลงทุน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างศักยภาพและภูมิคุ้มกันของเศรษฐกิจฐานราก เพื่อกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม ในส่วนของการเสริมสร้างทุนทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพ และส่งเสริมสิทธิชุมชนในการเข้าถึง และจัดการทรัพยากร เพื่อสงวนรักษาให้ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคงความอุดมสมบูรณ์เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ และเป็นรากฐานการดำรงชีวิตของคนไทยให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

ขณะเดียวกันจำเป็นต้องเสริมสร้างระบบ โครงสร้าง กลไก และกระบวนการบริหารพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย โดยบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน และทุกระดับในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิดความสมดุล เป็นธรรม และยั่งยืน พร้อมทั้งปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ลดบทบาทอำนาจของราชการในส่วนกลาง และเพิ่มบทบาท มอบอำนาจ และกระจายอำนาจการตัดสินใจ การดำเนินการ และกระจายการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ราชการส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และชุมชน ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชน และการปฏิรูปธุรกิจเอกชนให้เข้มแข็ง สุจริต โปร่งใส และเร่งปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสร้างสมดุลในการจัดสรรและกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาให้ทั่วถึง เป็นธรรม โดยต้องดำเนินการรักษาและเสริมสร้างความมั่นคงควบคู่ไปด้วย อันจะสนับสนุนให้การบริหารจัดการประเทศสู่ดุลยภาพ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความมั่นคง นำไปสู่สันติสุขและความยั่งยืน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนเร็ว และสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศที่เหมาะสม โดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโครงสร้างของระบบต่างๆ ภายในประเทศ ให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ และสร้างฐานความรู้ให้เป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรู้เท่าทัน ควบคู่ไปกับการกระจายการพัฒนาที่เป็นธรรม และเสริมสร้างความเท่าเทียมกันของ

กลุ่มคนในสังคม และความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น พร้อมทั้งฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้คงความสมบูรณ์เป็นรากฐานการพัฒนาที่มั่นคง และเป็นฐานการดำรงวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมไทย ตลอดจนการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการประเทศทุกระดับ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถดำรง อยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้มีความสำคัญกับ

1.1) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน

1.2) การเสริมสร้างสุขภาพของคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่

1.3) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ให้มีความสำคัญกับ

2.1) การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง

2.2) การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน

2.3) การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูล

3) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับ

3.1) การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และความเป็นไทย

3.2) การสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

3.3) การสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์ จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม

4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับ

4.1) การรักษาฐานทรัพยากรและความสมดุลของระบบนิเวศ

4.2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.3) การพัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

5.1) การเสริมสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย

5.2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้สามารถเข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศ

5.3) สร้างภาคราชการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เน้นการบริการแทนการกำกับควบคุม และทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา

5.4) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

5.5) ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็ง สุจริตและมีธรรมาภิบาล

5.6) การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ และขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างความสมดุลในการจัดสรรประโยชน์จากการพัฒนา

5.7) การรักษาและเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการประเทศสู่ดุลยภาพและความยั่งยืน

3. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคีพัฒนาจากทุกภาคส่วน เพื่อสามารถผนึกพลังความร่วมมือตามบทบาทความรับผิดชอบ ร่วมกันขับเคลื่อนโดยนำเอาแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของแผนมาแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการปรับระบบการจัดสรรทรัพยากรและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนให้สัมฤทธิ์ผล และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

1) เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนา จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ที่บูรณาการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญกับการจัดแบ่งบทบาทหลักที่ชัดเจนของภาคีพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสถาบันต่างๆ รวมถึงภาคชุมชนเพื่อสามารถดำเนินภารกิจร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง และการประยุกต์ใช้ให้กับภาคีพัฒนาทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง เพื่อมีส่วนร่วมขับเคลื่อน และจัดทำแผนปฏิบัติการระดับต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนา ฉบับที่ 10 โดย ภาครัฐจัดทำและขับเคลื่อนแผนบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ ที่ ยึดโยงกับมิติของงานตามภารกิจ มิติของพื้นที่ และมิติตามวาระงานพิเศษ และใช้กลไก กระบวนการชุมชนสร้างการบูรณาการกับแผนท้องถิ่น แผนจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และภาคไปจนถึง แผนระดับชาติ ตลอดจนให้มีกลไกที่ปรึกษาภาคประชาชนเพื่อร่วมขับเคลื่อนในระดับพื้นที่

2) กำหนดแนวทางการลงทุนที่สำคัญ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 เพื่อภาคีพัฒนาสามารถนำไปขับเคลื่อนภายใต้บทบาทภารกิจของตน และสร้างการมี ส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ โดยมีแนวทางการลงทุนภายใต้การพัฒนาค้นและสังคม รวมทั้ง ความเข้มแข็งของชุมชน เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพครบวงจร การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนา คุณภาพการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาศักยภาพชุมชนอย่างต่อเนื่อง การสร้างหลักประกันสังคม ให้ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ การแก้ปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการภายใต้การปรับ โครงสร้างเศรษฐกิจ จะให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบการออม การรวมกลุ่ม การปฏิรูประบบ นวัตกรรม การลดต้นทุนการขนส่ง และโลจิสติกส์ การลงทุนเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการ พื้นฐานที่สมดุลเป็นธรรม และสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

ภายใต้การพัฒนามุ่งเน้นความหลากหลายทางชีวภาพและสร้างความมั่นคง ของฐานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ภูมิศาสตร์ การพัฒนาแหล่งน้ำ การควบคุมและบรรเทาอุทกภัย การลงทุนในการสร้าง ขยาย และปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย และกำจัดขยะมูลฝอย การใช้เทคโนโลยีสะอาดการปรับเปลี่ยน มาใช้เครื่องยนต์และพลังงานที่สะอาด การสร้างระบบจัดการฐานข้อมูลและสร้างศูนย์ข้อมูล ระดับชาติด้านทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพ ภายใต้การเสริมสร้าง ธรรมชาติภิบาลจะให้ ความสำคัญกับการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกธรรมชาติภิบาล ค่านิยมวัฒนธรรม ประชาธิปไตย วัฒนธรรมสันติวิธีแก่ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน และทุกสถาบัน การเปิดโอกาสให้ภาค ประชาชนได้เข้าร่วมคิด ตัดสินใจ ดำเนินการ รับผิดชอบ และร่วมตรวจสอบในกระบวนการ บริหารจัดการประเทศ และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย และ วัฒนธรรมธรรมชาติภิบาล

3) เร่งปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้ บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภายใต้กรอบการปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อ ต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพการ

แข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกันการทุจริต การกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง ตลอดจนการมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ และเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรทางกฎหมายให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความจำเป็นของทางราชการและการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีกฎหมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และการบริหารจัดการที่ต้องเร่งผลักดันการออกกฎหมาย การปรับปรุงแก้ไข และการประกาศใช้ รวมทั้งการยกเว้นใหม่

4) ศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ ทั้งในระดับการปฏิบัติและระดับนโยบายได้ต่อไป โดยมีประเด็นสารงานวิจัยหลักๆ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

5) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล และสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ โดยพัฒนายกระดับระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน และมีวิธีวัดผลงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบและเปรียบเทียบผลระหว่างหน่วยงานได้ รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกส่วนราชการพัฒนาสู่ระบบตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ที่มุ่งความคุ้มค่า ความโปร่งใส และตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาดัชนีชี้วัดผลสำเร็จของการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ทั้งในระดับภาพรวม และระดับยุทธศาสตร์ รวมทั้งพัฒนาดัชนีชี้วัดผลกระทบขั้นสุดท้ายของการพัฒนาที่มุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมควบคู่ไปกับการสร้างองค์ความรู้ด้านการติดตามประเมินผล และการเผยแพร่รายงานด้านการติดตามประเมินผลสู่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง

6) สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในทุกระดับ และการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้หน่วยงานระดับนโยบายด้านข้อมูลพัฒนาระบบข้อมูล ฐานข้อมูล และระบบบริหารจัดการสถิติเพื่อการวางแผนให้ตอบสนองต่อการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ส่งเสริมการพัฒนาข้อมูลเพื่อการเฝ้าระวังและบ่งชี้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและระดับโลก ติดตามตรวจสอบการดำเนินนโยบาย และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายข้อมูลร่วมกันเพื่อการวางแผนและติดตามประเมินผลในระดับจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชน ส่งเสริม

การเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระดับจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชนเข้ากับส่วนกลางให้เป็นระบบที่เข้าถึงได้ง่าย และใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

1.2 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัตินี้มีเนื้อหาในส่วนของมาตราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเป็นหุ้นส่วนทางสังคม มีดังต่อไปนี้

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการจัดสวัสดิการสังคมและการส่งเสริม ให้มีการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง

(2) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

(3) เสนอแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมต่อคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติเป็นแผนแม่บท

(4) ให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการต่างๆ ในการจัดสวัสดิการสังคมที่เสนอต่อคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

(5) กำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมาย สาขา ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการจัดสวัสดิการสังคม

(6) กำหนดมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม

(7) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร

(8) วางระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

(9) วางระเบียบเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

(10) วางระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของกองทุนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(11) วางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังตาม มาตรา 29 (1)

(12) วางระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคม หรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตาม มาตรา 29 (3)

(13) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนตามมาตรา 29 (3)

(14) วางระเบียบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังตามมาตรา 30

(15) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอ และการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ตามมาตรา 34

(16) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(17) กำหนดมาตรฐานในการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อเป็นนักสังคมสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้

(18) วางระเบียบเกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรให้แก่สังคมสงเคราะห์ อาสาสมัคร ตามมาตรา 35 (2)

(19) วางระเบียบเกี่ยวกับการคืนเงินอุดหนุนที่องค์กรสาธารณประโยชน์ได้รับไปตามมาตรา 40

(20) วางระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม (3) (5) (6) และ (9) ให้คำนึงถึงหลักการและแนวทางการมีส่วนร่วม หรือบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่น รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนด้วย

แผนพัฒนาสวัสดิการสังคมตาม (3) ซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นแผนแม่บทแล้ว ข้อกำหนดตาม (5) (6) (15) (17) และระเบียบที่ได้วางขึ้นตาม (7) (8) (9) (10) (12) (13) (14) (16) (18) (19) (20) รวมทั้งระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุนตาม (11) ซึ่งกระทรวงการคลังได้เห็นชอบนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 5 – องค์กรสาธารณประโยชน์

มาตรา 34 มุฉินิธิ หรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคม หรือภาคเอกชนที่มีผลงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมตามมาตราฐานที่คณะกรรมการกำหนดอาจยื่นคำขอต่อคณะกรรมการ ให้รับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ได้

การยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์การสาธารณประโยชน์ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในการรับรององค์การสาธารณประโยชน์นั้นคณะกรรมการอาจกำหนดเงื่อนไขใดๆ ให้ องค์การสาธารณประโยชน์ถือปฏิบัติด้วยก็ได้

เมื่อมีการรับรองให้องค์กรใดเป็นองค์การสาธารณประโยชน์แล้ว ให้จัดแจ้งการรับรอง เป็นองค์การสาธารณประโยชน์ในทะเบียนองค์การสาธารณประโยชน์ และให้สำนักงานประกาศการ รับรองในราชกิจจานุเบกษา โดยระบุชื่อองค์การสาธารณประโยชน์นั้น

มาตรา 35 องค์การสาธารณประโยชน์อาจได้รับการสนับสนุน ในการจัดสวัสดิการสังคม ดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนจากกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(2) การช่วยเหลือจากสำนักงานในด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ในองค์การสาธารณประโยชน์ตามความจำเป็น และเหมาะสมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(3) การช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 36 โครงการที่จะขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาสังคม

(2) เป็นโครงการที่ไม่ขัดต่อนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคม

(3) เป็นโครงการที่มีการดำเนินงานมาแล้ว โดยมีทุนอยู่บางส่วน หรือเป็นโครงการ ใหม่

มาตรา 37 ให้องค์การสาธารณประโยชน์ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนตามมาตรา 35 (1) จัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 38 ในกรณีที่ปรากฏว่า องค์การสาธารณประโยชน์ใดมีพฤติการณ์ในการจัด สวัสดิการสังคมที่ไม่สุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด หรือไม่มีผลงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือแจ้งให้องค์การสาธารณประโยชน์นั้นชี้แจงข้อเท็จจริงหรือความเห็นใน การปฏิบัติงาน หรือส่งผู้แทนมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่นมา ประกอบการพิจารณา

(2) มีหนังสือแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือมีหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริงหรือ ให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานอื่นมาประกอบการพิจารณา

มาตรา 39 ให้คณะกรรมการมีอำนาจเพิกถอนการรับรองขององค์กรสาธารณประโยชน์ เมื่อได้รับรายงานจากพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรณีอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) องค์กรสาธารณประโยชน์ใดมีพฤติการณ์ตาม มาตรา 38 และพนักงานเจ้าหน้าที่ได้สอบสวนพฤติการณ์ดังกล่าวแล้วปรากฏว่าองค์กรสาธารณประโยชน์นั้นได้กระทำการโดยไม่สุจริต หรือจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด หรือไม่มีผลงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

(2) องค์กรสาธารณประโยชน์ใดได้รับรับแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม มาตรา 38 (1) แล้วไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

มาตรา 40 เมื่อมีการเพิกถอนการรับรองขององค์กรสาธารณประโยชน์ใด ให้สำนักงานประกาศรายชื่อองค์กรสาธารณประโยชน์นั้นในราชกิจจานุเบกษา และให้องค์กรสาธารณประโยชน์ที่ถูกเพิกถอนการรับรองส่งเงินอุดหนุนที่ได้รับไปคืนแก่สำนักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

1.3 แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2554)

พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 มาตรา 13(3) กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) จัดทำแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมสำหรับใช้เป็นแผนแม่บทในการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศ เพื่อสนองตอบต่อการสร้างความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ มีมติให้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2554) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บท ตามมาตราดังกล่าว

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ทำหน้าที่เป็นแผนแม่บทให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานในทุกระดับนำไปแปลงเป็นแผนงาน/โครงการ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนฯ รวมทั้งใช้กำหนดทิศทางการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาที่เป็นประเด็นวิกฤต หรือประเด็นที่มีความสำคัญสูง และมีผลกระทบต่อคนหมู่มากในสังคมไทย

โดยที่งานสวัสดิการสังคมมีขอบเขตกว้างขวาง ปัญหาสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณและความซับซ้อนของปัญหามากขึ้น ดังนั้นแผนยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นการบูรณาการการดำเนินงานสวัสดิการสังคมของประเทศให้เป็นเอกภาพ อีกทั้งเน้นเรื่องการผสมผสานองค์ความรู้สมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการป้องกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

สูงสุดในการจัดสวัสดิการสำหรับประชาชนทุกคน บนพื้นฐานการคำนึงถึงสิทธิ ศักดิ์ศรี และการมีส่วนร่วม ตลอดจนตอบสนองของความจำเป็นพื้นฐาน และคุณภาพชีวิตที่ดี ของประชาชนคนไทยอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม

1. นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมการ รวม 4 มาตรการ ได้แก่

1) มาตรการเสริมสร้างสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การผลักดัน กระแสการให้การแบ่งปัน การเอื้ออาทรของคนในสังคมและการเข้ามา มีบทบาทช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น การเป็นอาสาสมัครทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและลักษณะกลุ่ม เช่น ครอบครัวอาสา การจัดกิจกรรมทางสังคมขององค์กรธุรกิจและสถาบันต่างๆ บนฐานสังคมที่มีคุณธรรมและการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ของประชาชน

2) มาตรการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังทางสังคม การให้ความสำคัญกับการคุ้มครองดูแลกลุ่มชายขอบ หรือผู้ตกหล่นทางสังคม ผลกระทบของการพัฒนาเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อสังคม และปัญหาสังคมเร่งด่วนต่างๆ เช่น ปัญหาเด็กและเยาวชน ปัญหาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย ความไม่มั่นคงปลอดภัยผู้พลัดถิ่น แรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองทางสังคมแก่ประชาชนที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ

3) มาตรการสร้างความเข้มแข็งของหุ้นส่วนทางสังคม ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการสังคมและทำแผนสวัสดิการสังคมของท้องถิ่น ศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะในการจัดสวัสดิการชุมชน ศักยภาพขององค์กรสวัสดิการสังคมและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนหน่วยงานของรัฐ และองค์กรสาธารณประโยชน์ มาตรการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวในการคุ้มครองดูแลสมาชิกและจัดการกับปัญหาต่างๆ เช่น ครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวไร้คู่ รวมทั้งการพัฒนา ศักยภาพของกลุ่มผู้ประสบปัญหาและผู้ที่ได้รับผลกระทบทางสังคมให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

4) มาตรการพัฒนากลไกทางสังคม ได้แก่ การพัฒนากลไกความร่วมมือในทางด้านสวัสดิการสังคมทั้งในระดับหน่วยงาน ความร่วมมือระหว่างรัฐกับรัฐ เอกชนกับเอกชนในประเทศ และกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ กลไกที่ให้การส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ไม่ว่าจะเป็นระบบกฎหมาย ภาษีอากรและกองทุนที่เอื้อและสนับสนุนการดำเนินงาน ระบบข้อมูล และมาตรฐานในการจัดสวัสดิการสังคม

2. วิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1

ชุมชน และประชาสังคมเข้มแข็ง สามารถป้องกันแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม สมาชิกครอบครัวยากจนและขาดโอกาสได้รับหลักประกันทางสังคม ทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา การมีงานทำ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม รายได้ขั้นต่ำที่เหมาะสมกับเพศ วัย ตามสิทธิขั้นพื้นฐาน รวมทั้งได้รับความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย และได้รับความช่วยเหลือบนหลักการสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

3. ลักษณะเด่นของแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1

1) เป็นการจัดสวัสดิการสังคมแบบพหุลักษณะ (Pluralism Model) หมายถึง การจัดสวัสดิการสังคมที่คำนึงถึงความหลากหลายของความต้องการของมนุษย์ ต้องเชื่อมโยงงานต่างๆ ให้สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ความหลากหลายของวิธีการทำงาน รวมทั้งหลากหลายเจ้าภาพ อาทิเช่น บริการสวัสดิการสังคมที่จัดโดยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน นอกจากนี้ ยังมีการผสมผสานความหลากหลายของสหวิชาชีพ หน่วยงาน องค์กร และภาคีทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา บนความสัมพันธ์เสมอภาคในรูปแบบของหุ้นส่วน

2) เน้นวิธีการสวัสดิการสังคมเชิงรุก หมายถึง การจัดสวัสดิการที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เข้าถึง/เข้าหาปัญหาโดยไม่รอให้ปัญหาเข้ามาหาเอง เป็นการดำเนินงานที่มุ่งผลในเชิงป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ต้นมือ เพื่อป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามและขยายตัวจนยากต่อการแก้ไข นอกจากนี้ยังหมายถึงการเปลี่ยนแนวทางการทำงาน คือ แทนที่จะรอให้ผู้ใช้บริการมาขอความช่วยเหลือที่สำนักงาน เปลี่ยนเป็นการลงไปทำงานกับชุมชน ใช้พลังของชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการแก้ไขปัญหา

3) ใช้กระบวนการพัฒนาสังคม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบสังคม โครงสร้างสังคม สถาบันบริการ และนโยบายในอันที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อระบบความเป็นอยู่ ค่านิยม และการกระจายโอกาสที่ดีขึ้นของบุคคล เป็นกระบวนการที่จะยกฐานะความเป็นอยู่ ของคนในด้านสวัสดิการ การศึกษา การมีงานทำ ที่อยู่อาศัย ค่านิยม สุขอนามัย การแสดงออกทางวัฒนธรรม การควบคุมสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การพัฒนาสังคมจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีทางสังคม เช่น การพัฒนาคนให้รู้จักหน้าที่ รู้จักเสียสละ มีจิตอาสา ฯลฯ และเทคโนโลยีทางวัตถุ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ ฯลฯ ที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้งในระดับจุลภาค คือระดับบุคคล และในระดับมหภาค คือ ระดับชุมชน ประเทศ หรือระดับนานาชาติ ฯลฯ

4) แผนยุทธศาสตร์จัดสวัสดิการสังคมฉบับนี้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีการพัฒนา รวมทั้งจากกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการสวัสดิการสังคมด้านต่างๆ ด้วย

5) ยึดหลักความยั่งยืนของบริการสวัสดิการประเภทต่างๆ โดยเน้นหลักการสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของผู้ใช้บริการ กลุ่ม และชุมชน

6) เน้นการสร้างมาตรฐานการทำงาน และการสร้างความเป็นมืออาชีพให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยบูรณาการทั้งองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิชาการจากภายนอก

7) เน้นการมองแบบองค์รวม และการทำงานแบบครบวงจร

8) เน้นกลุ่มผู้อ่อนแอในสังคมเป็นพิเศษ

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

1) ยุทธศาสตร์การใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างความมั่นคงของมนุษย์ การเผยแพร่แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชนไทยทุกเพศ ทุกวัย ด้วยวิธีการนำเสนอแบบอย่างที่ดี การอบรมให้ความรู้ การรณรงค์ผ่านสื่อต่างๆ การส่งเสริมกิจกรรมในโรงเรียนทั้งในและนอกหลักสูตร การส่งเสริมให้เกิดการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้นโยบายจูงใจชุมชน เอกชน โรงเรียน วัด ครอบครัว บุคคล ส่งเสริมงบประมาณค่าใช้จ่าย รวมทั้งสนับสนุนการวิจัยความรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่เอื้อต่องานสวัสดิการสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงของมนุษย์ให้เกิดขึ้นกับประชาชนไทย

2) ยุทธศาสตร์การเสริมพลังและกระจายอำนาจให้แก่พันธมิตรในการจัดสวัสดิการสังคม ส่งเสริมให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้วยตนเอง ด้วยวิธีการสนับสนุนทั้งด้านการเงิน การคลัง ภาษี รวมทั้งรูปแบบเงินสมทบ และการกระจายอำนาจในการบริหารและดำเนินงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ชุมชน อาสาสมัคร องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสาธารณประโยชน์ และเอกชน ให้มีความรู้ ทักษะ ในการจัดบริการทางสังคมแต่ละด้าน ขยายแนวคิดและรูปธรรมในการดำเนินงานให้ชัดเจน จัดทำโครงการเฝ้าระวังทางสังคมให้กว้างขวางทั้งในเชิงพื้นที่กายภาพและพื้นที่เนืองงานในมิติต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3) ยุทธศาสตร์ป้องกันปัญหาสังคมโดยการสร้างความรู้ ค่านิยม และวิถีการดำรงชีวิตใหม่ โดยเน้นการลดละเลิกอบายมุข พัฒนางานสวัสดิการสังคมที่เน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง ใช้ทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เน้นใช้ศักยภาพของภาคเอกชนในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งเชิงรุกและรับ ให้ความรู้เรื่องสวัสดิการสังคม

และสิทธิที่พึงได้รับ รวมทั้งขยายการคุ้มครองทางสังคมให้กลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้อ่อนแอในสังคมผ่านช่องทางใหม่ๆ ให้มากขึ้น พัฒนาเรื่องการศึกษาของนักเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน จัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ ทั้งในชุมชน วัด และโรงเรียน ควบคุมจำกัดสิ่งมอมเมาภัยต่างๆ ปรับปรุงคุณภาพสื่อและการโฆษณา รวมทั้งสร้างค่านิยมเรื่องจิตอาสา การให้เพื่อสังคม ผ่านกิจกรรมโครงการต่างๆ

4) ยุทธศาสตร์การสร้างสมรรถนะของระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิจัย และพัฒนาการจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบข้อมูล พัฒนากลไกการทำงาน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการวิจัย/พัฒนา และจัดการความรู้เรื่องวิธีปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายประเภทต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กำหนดมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม และการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดทำเอกสารแนะนำงานสวัสดิการสังคมสำหรับประชาชน (User guide) กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นมืออาชีพ และอาสาสมัคร การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปฏิบัติงาน ใช้เครื่องมือใหม่ๆ เช่น เครื่องมือทางจิตวิทยาและการทำงานสมองมาประเมินความเสี่ยงของเด็กที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำรุนแรงประเภทต่างๆ (MEGA) และ/หรือ การจัดการปัญหา/ดูแลผู้รับบริการอย่างครบวงจร (Case Management) รวมทั้งเครื่องมืออื่นๆ ที่ได้จากการจัดการความรู้จากตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมที่ได้มาตรฐาน และเหมาะสมกับสภาพสังคม

5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการรวมพลังเพื่อเพิ่มเป็นทวีคูณ (Synergy) ในการจัดสวัสดิการสังคม โดยพัฒนาระบบและแนวทางบูรณาการงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ องค์กรภาคประชาชน และชุมชน กำหนดนโยบายที่เป็นเอกภาพ กำหนดเจ้าภาพหลัก และภาคีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนในการดำเนินงานแต่ละด้านให้ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สร้างคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละภาคส่วนที่ไม่ขัดแย้งกัน สร้างความเข้าใจในงานสวัสดิการสังคมร่วมกันในหมู่ภาคีต่างๆ รวมทั้งสร้างระบบงานที่เน้นการประสานเนื้องานทรัพยากร และเครือข่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

6) ยุทธศาสตร์การสร้างเอกภาพในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ โดยสร้างความเข้มแข็งแก่หน่วยงานกลางที่ดูแลงานสวัสดิการสังคม เพิ่มอำนาจ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ จัดสรร

งบประมาณ และการกำกับดูแล ปรับโครงสร้างระบบการบริหารงาน ระบบข้อมูลของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติให้เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ใหม่ จัดตั้งองค์กรรูปแบบใหม่ขึ้นมาภายใต้การกำกับของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อดูแลเรื่องการบริหารโครงการสวัสดิการสังคมด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ รวมทั้งทำหน้าที่ในการศึกษา วิจัย และ พัฒนางาน และประเมินผลโครงการสวัสดิการสังคม เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีเอกภาพ และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของชาติ

7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเงิน การคลัง และการปฏิรูปกฎหมายที่ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมรูปแบบต่างๆ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมให้เหมาะสม และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงและรับประโยชน์จากสวัสดิการสังคมที่จัดโดยภาคส่วนต่างๆ ให้แก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในสังคมให้มากขึ้น ส่งเสริมกฎหมาย นโยบายด้านการเงินการคลังเพื่อสังคมทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการจัดสวัสดิการสังคมและผู้อ่อนแอในสังคม ติดตาม เฝ้าระวัง ผลักดัน การออก/แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามหลักสิทธิ และความเสมอภาคของประชาชนที่กำหนดใน รัฐธรรมนูญ เพื่อให้ประชาชนได้รับสวัสดิการตามสิทธิอย่างทั่วถึง

5. กลยุทธ์หลักในประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก.ส.ค. จึงเสนอกกลยุทธ์หลักในการดำเนินงานการจัดสวัสดิการสังคม ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลยุทธ์วิจัย/จัดการความรู้
- 2) กลยุทธ์รณรงค์/ให้การศึกษา
- 3) กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา
- 4) กลยุทธ์การมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ
- 5) กลยุทธ์การบูรณาการงานในพื้นที่
- 6) กลยุทธ์การใช้ทุนทางสังคม
- 7) กลยุทธ์การใช้มาตรการทางสังคม (Social Pressure)
- 8) กลยุทธ์การออกกฎ ระเบียบ และการใช้ระเบียบ
- 9) กลยุทธ์การปรับปรุงคุณภาพการบริการ
- 10) กลยุทธ์การเงิน/การคลัง
- 11) กลยุทธ์การสร้างเสริมสถาบันสวัสดิการสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับหุ้นส่วนทางสังคม

การเป็นหุ้นส่วนทางสังคม หมายถึง การรวมตัวกันของตัวแทนจากกลุ่มบุคคลในชุมชน หรือจากองค์กรจากภาคส่วนต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาเพื่อสาธารณะ ประโยชน์ ไม่ว่าจะ เป็นทั้งในงานด้านการกำหนดนโยบาย หรือการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จัดทำ และบริหารโครงการหรือกิจกรรม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้สืบทอดรับผิดชอบร่วมกัน ตระหนักถึงคุณค่า ในงานที่ทำร่วมกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบ และทรัพยากรระหว่างกัน

2.1 หลักการของหุ้นส่วนทางสังคม

Office of Chief Researcher ในสังกัดของ Scottish Executive (2002, pp. 7-8) ได้นำเสนอหลักการสำคัญของหุ้นส่วนทางสังคมที่ควรจะมีไว้ทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายทางสังคม (Social aims) หุ้นส่วนทุกฝ่ายควรรวมตัวกันด้วยเหตุผลเฉพาะเจาะจงที่อยากจะร่วมกันดำเนินกิจกรรมที่จะเกิดประโยชน์ต่อสังคม

2) นวัตกรรม (Innovation) หุ้นส่วนทางสังคมนั้นมาร่วมงานกันเพื่อร่วมกันสรรหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือจัดบริการ เพื่อพัฒนางานด้านสังคม และเปิดโอกาสใหม่ๆ ขึ้น

3) ความหลากหลายของภาคฝ่าย (Multi-constituency) หุ้นส่วนทางสังคมจะมาจากการรวมตัวกันตั้งแต่ 2 ภาคฝ่ายขึ้นไป จากภาคฝ่าย ดังต่อไปนี้

- ภาครัฐ (public sector) ไม่ว่าจะ เป็นส่วนภูมิภาคระดับท้องถิ่น ส่วนกลางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

- ภาคเอกชน (private sector) ตั้งแต่ระดับธุรกิจรายเดียว ไปจนถึงการรวมตัวในอุตสาหกรรมเดียวกัน

- ภาคประชาสังคม (civil society) ตั้งแต่ระดับชุมชนในท้องถิ่น กลุ่มสหกรณ์ หน่วยงานด้านวิชาการ ไปจนถึงองค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO

4) ความสมัครใจ (Voluntary) การรวมตัวกันเป็นหุ้นส่วนทางสังคมควรที่จะต้องเกิดจากความสมัครใจของแต่ละภาคฝ่าย มากกว่าการที่ต้องเข้าร่วมงานกันเพราะตามคำสั่ง คำขอ หรือแบบเลียงไม่ได้

5) ผลประโยชน์ร่วมกัน และการร่วมทุน (Mutual benefit and shared investment) คือ แต่ละภาคฝ่ายมีการแบ่งปันทรัพยากร รวมไปถึงความเสี่ยงด้านต่างๆ ในการดำเนินงาน

ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแบ่งปันในผลประโยชน์หรือความสำเร็จในโครงการนั้นๆ ร่วมกัน อย่างชัดเจน

6) ผลลัพธ์ที่มากกว่า (Alchemical effect) แต่ละหุ้นส่วนทางสังคมต่างร่วมงานกันเพื่อต้องการให้ได้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ออกมาดีกว่าการแยกกันทำงาน เนื่องจากการรวมตัวกัน ก่อให้เกิดการบูรณาการขององค์ประกอบต่างๆ ในการดำเนินงาน เช่น ความรู้ บุคลากร สมรรถนะ ขององค์กร

นอกเหนือไปจากหลักการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สารานุกรมเสรี Wikipedia (http://en.wikipedia.org/wiki/Public/social/private_partnership, 2550) ได้นำเสนอหลักการที่สำคัญต่อการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพิ่มเติมอีก ดังต่อไปนี้

1) หลักการพื้นฐานทั่วไปในการร่วมงาน

- ความโปร่งใสและการผูกมัด (Openness & binding commitment) หุ้นส่วนแต่ละภาคฝ่ายควรมีการเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องต่องานระหว่างกัน และต้องมีความยึดมั่นในภาระผูกพันระหว่างองค์กร ซึ่งรวมถึงตั้งแต่ความโปร่งใสในการแบ่งปันจุดมุ่งหมายหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ งานที่แบ่งกันทำ ทรัพยากร และรวมไปถึงผลประโยชน์

- การควบคุม (Supervision / Controlling) การติดตามผลและการสังเกตการณ์อย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนสำคัญในช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิผลของงาน และสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน

- ความสำเร็จในการเจรจาต่อรอง (Successful negotiation process) ควรมีการตกลงกันไว้ให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นของโครงการ เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมต่อกันในการทำงาน หรือกรณีที่ต้องมีการตัดสินใจใดๆ

- สิทธิความเท่าเทียมกันในการทำงาน (Equal rights in different roles) ให้ถือหลักว่าถึงแม้บทบาทหรือหน้าที่ภาระในงานอาจไม่สามารถแบ่งปันให้เท่าเทียมกันได้ แต่ที่สำคัญกว่าคือการเคารพในสิทธิความเท่าเทียมกันในงานตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีอยู่เสมอ

2) การรับผิดชอบต่องาน 3 บทบาท ในการทำงานด้านสังคม ต้องมีหุ้นส่วนอย่างน้อย 2 ฝ่าย ในการรับผิดชอบต่องาน 3 บทบาท อันได้แก่

- ผู้รับผิดชอบต่อด้านการเงิน (Financing) – เป็นผู้ดูแลด้านค่าใช้จ่ายในการจัดการ/จัดสร้างโครงการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ หรือจัดบริการทางสังคม

- ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานโครงการ (Project implementation) อันได้แก่ การวิจัย/วิเคราะห์ถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นำเสนอ/ออกความคิดเห็นและวิธีการปฏิบัติงาน การประสานงานจากแผนงานไปจนถึงการนำสู่การปฏิบัติจริง

- ผู้รับผิดชอบในการตอบสนองความต้องการทางสังคม (Organization of demand) ดูแลด้านการรับซื้อสินค้า หรือบริการทางสังคมนั้นๆ เพื่อจัดให้กลุ่มเป้าหมาย

โดยทั้งนี้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง 3 อย่างนี้ต้องได้รับการตกลงเพื่อแบ่งงานอย่างชัดเจน โดยดูจากศักยภาพและความสามารถขององค์กรแต่ละภาคส่วน ประกอบกับความไว้วางใจ และเข้าอกเข้าใจระหว่างกัน

2.2 ประโยชน์ของการเป็นหุ้นส่วนทางสังคม

ข้อดีของการทำงานแบบหุ้นส่วนทางสังคมที่มีต่อองค์กรแต่ละฝ่าย (Geddes, 1998, p. 31) ได้แก่

- การผสมผสานความร่วมมือในการพัฒนานโยบาย โครงการ และกิจกรรมระหว่างกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายของงานมากยิ่งขึ้น

- เป็นการรวบรวมเอาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ รวมไปถึงทรัพยากรต่างๆ และงบประมาณระหว่างองค์กรเข้ามารวมกัน

- เกิดการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนแนวความคิดใหม่ๆ หรือสร้างสรรค์โครงการกิจกรรมใหม่ๆ มากยิ่งขึ้น

- เป็นการกระจายและแบ่งปันความเสี่ยงระหว่างกัน ในกรณีการจัดทำกิจกรรมทดลองรูปแบบใหม่ๆ หรือโครงการนำร่องต่างๆ

- เพิ่มโอกาสในการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพิ่มเติมจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอกหุ้นส่วน เช่น ภาคธุรกิจเอกชน

- เสริมศักยภาพในการต่อช่องทางด้านการเมือง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อโครงการความร่วมมือมากยิ่งขึ้น

2.3 ข้อจำกัดและข้อควรระวังของหุ้นส่วนทางสังคม

Wikipedia (http://en.wikipedia.org/wiki/Public/social/private_partnership, 2550) ชี้แจงไว้ว่า การทำงานแบบหุ้นส่วนทางสังคมนั้นนอกจากจะเปิดโอกาสใหม่ๆ ขึ้นมาแล้ว หากถ้าบริหารจัดการไม่ดีก็อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงได้เช่นกัน โดยเฉพาะสำหรับฝ่ายภาครัฐ (และงบประมาณของรัฐ) ซึ่งอาจเข้าร่วมทำงานกับหุ้นส่วนทางสังคมด้วยคาดหวังว่าจะได้มีทรัพยากรสำหรับโครงการมากขึ้น หรือเพื่อขับเคลื่อนงานด้านสังคมให้มีความหลากหลายหรือก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องพึงตระหนักไว้เสมอว่าการทำงานด้านสังคมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของภาครัฐ ดังนั้นการประเมินผลอย่างใกล้ชิดของการดำเนินงานกับหุ้นส่วนทางสังคมของภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และต้องมีการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจขึ้นต่อโครงการนั้นๆ ในระยะยาวด้วย โดยหุ้นส่วนนั้นต้องมีความเหมาะสมและมีศักยภาพที่จะตอบโจทย์เป้าประสงค์ของงานในโครงการนั้นๆ รัฐต้องระวังที่จะไม่สูญเสียความควบคุมของโครงการทั้งหมดให้ไปกับหุ้นส่วน หรือระวังไม่ให้หุ้นส่วนทางสังคมใดทำการแทรกแซงงานของโครงการร่วมด้วยจุดมุ่งหมายแอบแฝงอื่นใดขององค์กรนั้นๆ ต่อโครงการเพื่อสังคม (Office of Chief Researcher Scottish Executive, 2002, p. 4)

เพื่อการทำงานแบบหุ้นส่วนทางสังคมเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามหลักการที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ทุกภาคฝ่ายในหุ้นส่วนต้องให้ความสำคัญและมีความชัดเจนในจุดมุ่งหมายทางสังคม (Social aims) และระบบการทำงาน/แบ่งงานของโครงการ มากกว่าความสำคัญหรือความรีบเร่งในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ของโครงการ หากไม่เช่นนั้นหุ้นส่วนที่มีทรัพยากรน้อยกว่าอาจโดนครอบงำ และไม่ได้รับความเท่าเทียมในการดำเนินงาน

จากการศึกษาวิจัยของ Office of Chief Researcher ในสังกัดของ Scottish Executive (2002, pp. 3-4) พบว่าข้อระวังอีกอย่างได้แก่ ด้านการสื่อสารระหว่างหุ้นส่วน โดยทั้งนี้ นอกจากที่จะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของบุคลากรจากแต่ละหุ้นส่วนแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนควรยอมรับในข้อเสนอแนะและจุดยืนในหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละภาคฝ่าย มีการเตรียมความพร้อมและความเข้าใจในความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเอกสารข้อมูล หรือการหยิบยืมวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรกันโดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการ

นอกจากนี้สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือการทำงานแบบหุ้นส่วนอาจทำให้การเจรจาต่อรองลงมติในงานด้านนโยบายระหว่างกันต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน และการพัฒนาแผนปฏิบัติงานจากนโยบาย หรือการลงมือปฏิบัติงานไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการเด็ก

3.1 ความหมายของการบริหาร

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540, น. 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพที่สุด

สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ (2541, น. 338) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าหมายถึง การกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจของกลุ่มบุคคล อย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล

บรรยงค์ โตจินดา (2542, น. 34) กล่าวว่า การจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration) เป็นสิ่งเดียวกันสามารถใช้แทนกันได้ แต่อาจมีความหมายแตกต่างกันไปบ้างใน ความนิยมของการใช้คำนี้ในองค์กร กล่าวคือ ในภาคเอกชนมักใช้คำว่า ‘การจัดการ’ และในภาครัฐจะนิยมใช้คำว่า ‘การบริหาร’ โดยหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการดำเนินการนี้อาจจะต้องดำเนินการหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยความสะดวก การมอบหมายงาน การประสานงาน การควบคุมงาน เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยกระบวนการดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับหลักพื้นฐานของการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุม และการประสานงาน เป็นต้น

3.2 ปัจจัยในการบริหาร

บุญยรงค์ นิลวงศ์ (2537, น. 2-3) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการบริหารงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คน หรือ บุคคล (Man) เป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงาน หน่วยงาน หรือองค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณ เพื่อการบริหารงาน หากขาดเงินขาดงบประมาณ การบริหารของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การจัดการ (Management) การบริหารจำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการจัดการที่ดี แบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุม ตรวจสอบรายงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่แน่ชัด

ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการ ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว

นอกจากทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการ 4 ประการ ซึ่งเป็นที่รู้จักในนามของ 4M ดังที่กล่าวมาแล้ว สมคิด บางโม (2541, น. 62) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการขององค์กรด้านธุรกิจเอกชน หรือการจัดการธุรกิจไว้ว่ามี 6M โดยเพิ่มเรื่องตลาดจำหน่ายสินค้า และเครื่องจักรสำหรับผลิตสินค้า ดังนี้

1. คน (Man) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ
2. เงิน (Money) สำหรับเป็นค่าจ้างและเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
3. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่
4. วิธีการ (Method) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
5. ตลาด (Market) เป็นที่สำหรับจำหน่ายสินค้าและบริการ
6. เครื่องจักร (Machine) สำหรับผลิตสินค้า

กล่าวโดยสรุปแล้ว ปัจจัยในการบริหาร หรือทรัพยากรในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรของเอกชน จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักๆ 4 อย่าง คือ Man Money Material และ Management หรือ 4M's ซึ่งถ้าหากมีการบริหารทรัพยากรต่างๆ เป็นอย่างดีแล้ว องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 ความหมายของสวัสดิการเด็ก

สวัสดิการเด็ก (Child Welfare) เป็นงานสังคมสงเคราะห์ประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแสดงบทบาททางสังคม ปัญหาอยู่ที่ในข่ายของการช่วยเหลือนี้เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ พันธภาพ ระหว่างบิดามารดาและบุตร โดยมุ่งช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น เด็กในครอบครัวยากจน เด็กที่มี ปัญหาสัมพันธภาพในครอบครัว เด็กที่บิดามารดาทำหน้าที่ไม่ครบถ้วน ครอบครัวแตกแยกเด็กถูก ทอดทิ้ง การทารุณ เด็กพิการทุพพลภาพ เด็กกำพร้า ไร้ที่พึ่ง เด็กติดยาเสพติด เด็กและเยาวชนที่ กระทำความผิด ปัญหาเด็กที่มีโรคภัยไข้เจ็บอย่างร้ายแรง โสเภณีเด็ก ปัญหาลักเพศในเด็ก เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวแบ่งเป็น 2 ระยะ คือการช่วยเหลือเฉพาะหน้า หรือเร่งด่วน เพื่อ แก้ไขภาวะวิกฤติของครอบครัว และการช่วยเหลือระยะยาวซึ่งต้องใช้เวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้ ครอบครัวเกิดเสถียรภาพ โดยความช่วยเหลืออาจให้เป็นเงิน สิ่งของ บริการ หรือการรับเข้าสถาน สงเคราะห์ ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสมและสภาพปัญหา (ศรีทับทิม พานิชพันธ์ และคณะ, 2536, น. 35-37)

Encyclopedia of Social Work ได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการเด็ก” ว่า หมายถึง งานที่สามารถจัดได้ในหลายระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อที่จะส่งเสริม พัฒนาการที่ดีให้แก่วัยเด็ก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และ เกี่ยวข้องกับสังคมโดยรวม มากกว่าจะเป็นการจัดให้สำหรับเพียงครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง โดยเฉพาะเท่านั้น (ศรีทับทิม พานิชพันธ์ และคณะ, 2536, น. 21)

นิภา ส. ตุมรสุนทร (2545, น. 7) กล่าวว่า งานสวัสดิการเด็ก เป็นบริการที่ให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนในการพัฒนาเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการพัฒนาทาง วัฒนธรรมของเด็ก โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างเด็กและสมาชิกในครอบครัว เพื่อ เด็กจะอยู่ในครอบครัวได้อย่างมีความสุข

จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการเด็ก เป็นงานที่มีมาตรการที่หลากหลายระดับ ทั้งในระดับ ภาครัฐ และระดับท้องถิ่นที่จะร่วมมือในการพัฒนาเด็ก โดยให้ความช่วยเหลือเด็กและครอบครัวที่ ประสบปัญหาต่างๆ อันส่งผลถึงการพัฒนาของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการ พัฒนาวัฒนธรรมของเด็ก โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างเด็กและสมาชิกใน ครอบครัว เพื่อเด็กจะอยู่ในครอบครัวได้อย่างมีความสุข

3.4 ลักษณะการให้บริการสวัสดิการเด็ก

อภิรดี ธรรมาธิกุล (2541, น. 29-30) ได้สรุปลักษณะการให้บริการสวัสดิการเด็กไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การให้บริการโดยตรง (Direct Services)

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่เด็กในบ้านของเขาเอง ในรูปการให้ความช่วยเหลือทางวัตถุ การจัดบริการทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การจัดกีฬาและสันทนาการ บริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย การเสริมทักษะและการหางานให้ทำ ตลอดจนการให้คำแนะนำและคำปรึกษาหารือ การให้บริการในศูนย์เด็ก เป็นต้น

1.2 การดูแลและรับเลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ ในสถานรับเลี้ยงเด็กแบบชั่วคราว ในครอบครัวอุปการะ หรือการให้บริการอย่างถาวรในครอบครัวบุญธรรม

2. การให้บริการโดยอ้อม (Indirect Services)

2.1 การให้ความช่วยเหลือในรูปของเงินช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ทุนอาหารกลางวัน ทุนการศึกษา เป็นต้น

2.2 การประสานงานเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการ

3. การให้บริการพิเศษ (Special Services)

เป็นลักษณะการให้บริการที่จัดสำหรับเด็กที่มีปัญหาพิเศษบางประการ ซึ่งหมายถึงเด็กที่กำพร้าอนาถา ถูกทอดทิ้งและทารุณกรรม เด็กกระทำผิด และเด็กพิการ เหล่านี้เป็นต้น บริการชนิดนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

3.1 บริการสนับสนุน (Supportive Services)

บริการนี้จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ครอบครัวและเด็กมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยจะเป็นบริการที่มุ่งบรรเทาความตึงเครียดในระบบสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาและบุตรให้เบาบางลง จนสมาชิกในครอบครัวมีการยอมรับซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางที่ดี ลดความกดดันที่อาจจะทำให้ครอบครัวแตกแยกถึงขั้นหย่าร้าง แยกกันอยู่ ฯลฯ บริการประเภทนี้ได้แก่ บริการศูนย์สุขวิทยาจิต และบริการให้คำปรึกษาหารือแก่ครอบครัว บริการให้คำแนะนำเพื่อป้องกันการทอดทิ้งเด็กของบิดามารดานอกสมรส บริการป้องกันการทำร้ายทารุณกรรมเด็กของบิดามารดาโดยกำเนิด เป็นต้น

3.2 บริการเสริม (Supplementary Services)

บริการนี้จะจัดให้แก่เด็กที่มีปัญหาในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาและเด็กอย่างรุนแรง เช่น บิดามารดาไม่สามารถให้การเลี้ยงดูได้ด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง อาจจะเป็น

ในกรณีบิดามารดาถึงแก่กรรมโดยกะทันหัน เป็นต้น บริการนี้จะช่วยเด็กให้สามารถอาศัยอยู่ในบ้านของตนเองต่อไปได้โดยปกติสุข บริการประเภทนี้ ได้แก่ บริการช่วยรับเลี้ยงเด็กกลางวัน หรือ บริการช่วยประกันรายได้ (Income maintenance) ทุกประเภท รวมทั้งการประกันสังคมและ บริการแม่บ้าน (Homemaker service) เป็นต้น ซึ่งบริการทั้ง 2 ประเภท ยังไม่แพร่หลายในประเทศไทย

3.3 บริการทดแทน (Substitute Services)

บริการนี้จะจัดให้แก่เด็กซึ่งตกอยู่ในสภาพที่เป็นเด็กกำพร้าอนาถา ถูกทอดทิ้ง พิการอย่างรุนแรง หรือเป็นเด็กจรจัด ฯลฯ เพื่อช่วยแก้ปัญหาเด็กที่ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบิดามารดาเป็นการชั่วคราวหรือถาวร บริการประเภทนี้ ได้แก่ บริการอุปการะเด็กในสถานสงเคราะห์ (Institutional care) บริการรับฝากเลี้ยงเด็กตามบ้าน หรือครอบครัวอุปการะ (Foster care) และ บริการบุตรบุญธรรม (Adoption) เป็นต้น บริการทดแทนนี้จะมีลักษณะการจัดหาครอบครัวทดแทนที่มีลักษณะคล้ายบ้านของเด็ก (Normal family) เพราะจะมีบิดามารดาทดแทน (Substitute parents) ทำหน้าที่ทดแทนบิดามารดาโดยกำเนิดของเด็กในกรณีของสถานสงเคราะห์ เป็นต้น

เพราะฉะนั้นโดยการนำความหมายของการบริหาร และองค์ความรู้ของงานสวัสดิการเด็กมารวมกัน เราจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการสวัสดิการเด็ก คือ กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในองค์การสวัสดิการสังคม ตามหลักพื้นฐานของการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุม และการประสานงาน เป็นต้น ทั้งในระดับภาครัฐ และระดับท้องถิ่น เพื่อนำองค์การไปสู่วัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนา ปกป้อง คุ้มครอง และแก้ไขปัญหาให้กับเด็กและครอบครัวที่ประสบปัญหาต่างๆ อันส่งผลถึงการพัฒนาของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการพัฒนาวัฒนธรรมของเด็ก เนื่องจากพ่อแม่ไม่มีเวลาเลี้ยงดูลูกด้วยตนเองเนื่องจากภาวะ ไม่มีเวลาเลี้ยงดู อบรม สั่งสอน และไม่มีความรู้ในการดูแลเด็กในวัยนี้ โดยมีเป้าหมายให้เด็กอยู่กับครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันหลักในการที่จะส่งเสริมพัฒนาการในวัยเด็ก ที่นับว่าเป็นวัยทองของชีวิตที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเด็กจะอยู่ในครอบครัวได้อย่างมีความสุข และจะได้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศต่อไปในอนาคต

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจักขณา หุตานนท์ (2545, น. 2) ได้ศึกษาเรื่อง “การประสานงานลักษณะเครือข่ายระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรพัฒนาเอกชน ต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประสานงานลักษณะเครือข่ายระหว่างองค์กรภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน และศึกษารูปแบบการประสานงานระหว่าง 2 องค์กร จากการศึกษาพบว่ารูปแบบการประสานงานลักษณะเครือข่ายมีการดำเนินกิจกรรมใน 5 รูปแบบ คือ 1) การประสานงานลักษณะเครือข่ายแบบทางเดียว 2) การประสานงานลักษณะเครือข่ายแบบคู่ขนาน 3) การประสานงานลักษณะเครือข่ายแบบสามประสาน 4) การประสานงานลักษณะเครือข่ายแบบเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นหลัก และ 5) การประสานงานลักษณะเครือข่ายแบบเครือข่ายผู้ติดเชื้อ (กลุ่มเป้าหมาย) เป็นหลัก ซึ่งในกรณีที่ประสานงานโดยเครือข่ายของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก จะพบความชัดเจนและความต่อเนื่องของการประสานงานลักษณะเครือข่ายด้านแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน แต่ไม่พบความชัดเจนและต่อเนื่องกับการประสานงานแบบเครือข่ายกับภาครัฐ นอกจากนี้ข้อเสนอแนะในด้านนโยบายและแผน ยังแนะนำให้มีการกำหนดระยะเวลาของแผนงานที่ชัดเจนอย่างน้อย 3-5 ปี เพื่อความต่อเนื่องของกระบวนการทำงานและงบประมาณ โดยควรกำหนดเงื่อนไขด้านผลงาน การติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน และควรกำหนดบทบาทแนวทางการประสานงานให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ชุติมา สมประสงค์ (2547, น. 1) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการประสานงานระหว่างองค์กรเพื่อช่วยเหลือหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ปัญหาและอุปสรรคของการประสานงานช่วยเหลือหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมลักษณะของการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร ด้านการประสานงานเพื่อการส่งต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับภาพรวมปัญหาและอุปสรรคพบว่า มีปัญหาในระดับปานกลางด้านระบบข้อมูล ด้านบุคลากร และด้านการบริหารงาน

วรรณลักษณ์ เมียนเกิด (2544, น. 1) ได้ศึกษาเรื่อง “การประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกกระทำทารุณระหว่างองค์กรสวัสดิการเด็กภาครัฐและภาคเอกชน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะการประสานงาน ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน และทิศนะต่อการ

พัฒนาแนวทางการประสานงานระหว่างองค์กร จากการศึกษาพบว่าภาพรวมของลักษณะการประสานงาน มีการประสานงานในทุกลักษณะ และมีการเลือกใช้รูปแบบการประสานงานให้เหมาะสมกับกระบวนการทำงานแต่ละองค์กร ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานนั้นมีทั้งในด้านงบประมาณ ระบบข้อมูล บุคลากร ระบบการติดตามและประเมินผล รวมทั้งระบบการทำงานเป็นหลัก ส่วนในด้านการพัฒนาแนวทางการประสานงานนั้น ให้ความสำคัญกับการประสานงานด้านการประชุมเป็นอันดับแรก การประชาสัมพันธ์ การจัดตั้งคณะกรรมการกลาง การกำหนดสิทธิและภาระหน้าที่ และการติดต่อสื่อสารตามลำดับ

จากการทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการพัฒนาการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมในการจัดสวัสดิการเด็ก จะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมกำลังเป็นประเด็นและยุทธศาสตร์ที่ได้รับการให้ความสำคัญ ดังที่มีปรากฏทั้งในแผนระดับชาติและพระราชบัญญัติ เพื่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และการประสานงานของภาคีการพัฒนาจากทุกภาคส่วนในการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการเป็นหุ้นส่วนทางสังคม ที่กล่าวถึงการรวมตัวกันขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยมีการแบ่งปันความรับผิดชอบ และทรัพยากรระหว่างกัน อันเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่รวบรวมเอาปัจจัยในการบริหารของทุกองค์กรเข้าด้วยกันตามหลักแนวคิดการบริหาร เพื่อให้โครงการร่วมกันระหว่างหุ้นส่วนต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการจัดสวัสดิการเพื่อเด็ก ที่มีความหลากหลายในปัญหา เกี่ยวข้องทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น และต้องอาศัยความร่วมมือของภาคีและองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาเด็ก