

**แนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ศึกษาเฉพาะกรณี : กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม**

**นางประภา หาญสาริกิจ
ผู้อำนวยการกองบริหารกองทุน
สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

ความสำคัญ

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีขอบเขตที่กว้างขวาง เพราะปัญหาของสังคมมีความสลับซับซ้อน และต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายหลายภาคส่วน รวมทั้งภาคประชาชนเองต้องรับรู้และเข้ามามีส่วนร่วม การพัฒนาสังคมจึงเป็นทั้งกระบวนการ วิธีการ กรรมวิธีเปลี่ยนแปลง และแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ คือ ความมั่นคงของมนุษย์อันเป็นที่ปรารถนาของทุกสังคม เพื่อให้การขับเคลื่อนบังเกิดผลลัพธ์ดังกล่าว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อมีหน้าที่ในการพัฒนาสังคมการสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานและทรัพยากรในการขับเคลื่อนงานทางสังคม

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 โดยจัดตั้งในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นการมุ่งสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนและสังคมไทยโดยรวม และการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งของนโยบายการพัฒนาภาครัฐ และมีแนวโน้มที่ภาคเอกชนจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลและส่วนราชการที่รับผิดชอบต้องมีความรู้ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม และเกิดความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) และได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 โดยมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นกฎหมายแม่บทในการส่งเสริม และประสานงานการจัดสวัสดิการสังคมทุกประเภท และมีบทบัญญัติที่เชื่อมโยงไปสู่กฎหมายเฉพาะเรื่องเฉพาะด้าน ซึ่งได้ดำเนินการในส่วนของภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร

ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมในทุกระดับ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป้าหมายที่พึงได้รับความช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพ ทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ตลอดจนสร้างความมั่นคงทางสังคมและประเทศชาติ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างความร่วมมือแก่ทุกภาคส่วน กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจึงเป็นกลไกที่สำคัญยิ่ง ในการสร้างระบบการจัดสวัสดิการสังคมสู่ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ผ่านองค์การสวัสดิการสังคม (ภาคเอกชน ประมาณ 20,000 องค์กร ภาครัฐ ประมาณ 10,000 องค์กร) เพื่อการดูแลครอบคลุมวิถีชีวิตประชาชนในรูปสวัสดิการสังคม 7 สาขา คือ ด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และการบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคีก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม สร้างโอกาสให้แก่ผู้ด้อยโอกาส อันจะนำไปสู่สังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข ตามเจตนารมณ์ในการตรา พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และหรือข้อจำกัด ของการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนทั้งในเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติ

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยวิเคราะห์จากผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม , เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง , การทบทวนวรรณกรรม , แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์/สอบถามที่มีโครงสร้าง (Questionnaire) ทั้งปลายปิดและปลายเปิด (Close-end and Opened-end questions) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายและประเด็นในการสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด แบ่งเป็น

1. แบบสำรวจการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและความพึงพอใจขององค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 แนวทาง คือ

1. ข้อมูลเอกสาร (Documentary Review) ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม แนวคิดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 แนวความคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนโดยทั่วไป แนวคิดการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แนวคิดการกระจายการบริหารราชการสู่ท้องถิ่น เอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2. การสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Questionnaire) เพื่อสอบถามผลการนำนโยบายกองทุนไปสู่การปฏิบัติและสำรวจความพึงพอใจรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ

3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – dept Interview) โดยการใช้แบบสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการกลั่นกรองโครงการฯ เจ้าหน้าที่กองบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กองนิติการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เกี่ยวกับการนำนโยบายกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) โดยการเปรียบเทียบสิ่งที่ปฏิบัติจริงกับสิ่งที่ควรปฏิบัติที่กำหนดอยู่ในระเบียบกฎหมาย และแผนการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และ/หรือสถิติเชิงพรรณนาความ การวิเคราะห์จะเน้นการเชื่อมโยงในเชิงตรรกะเพื่อใช้ในการอธิบายการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของกองทุน

2. ใช้การตีความ (Interpretation) เพื่อค้นหาคำนิยามและความหมายของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลที่เกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อน ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศึกษาเฉพาะกรณี : กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา พบว่ากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ภายใต้การดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความก้าวหน้าในการจัดทำระบบรองรับ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น องค์การสวัสดิการสังคม (องค์กรสาธารณประโยชน์และหน่วยงานของรัฐ) มีความเห็นว่างกองทุนนี้มีประโยชน์มาก เนื่องจากสามารถสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับองค์กร เพื่อการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้เป็นอย่างดี แม้จะมีจุดอ่อนในเรื่องการประชาสัมพันธ์กองทุน ความพร้อมของโครงสร้าง บุคลากร และระบบข้อมูล แต่เนื่องจากกองทุนนี้เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ยังไม่มีการจัดสรรอัตราค่าจ้างจากสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นการเฉพาะ ภารกิจของกองทุนสนับสนุนครอบคลุมการจัดสวัสดิการสังคม แก่กลุ่มเป้าหมายทุกประเภท และสนับสนุนองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในเชิงประเด็นของสังคม เช่น ความยากจน การลด ละ เลิกอบายมุข ฯลฯ แต่ก็สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

สวัสดิการสังคม โดยสามารถให้การสนับสนุนกิจกรรมโครงการขององค์กร ได้ในระดับเป็นที่พึงพอใจ แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณบ้าง และสามารถผลักดันให้มี การกำหนดนโยบายการกระจายการบริหารกองทุนสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นเป็นผลสำเร็จ แต่ทั้งนี้การดำเนินนโยบายกองทุนมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งเป็นผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

- นโยบายการดำเนินงานกองทุนยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง องค์กรบางส่วนยังไม่เข้าใจ ไม่สามารถเข้าถึงกองทุนในด้านต่าง ๆ

- บุคลากรในระบบบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ด้านบัญชีและวิชาการ และในส่วนกลางขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการวิเคราะห์โครงการ

- ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานบางอย่าง ควรมีการปรับปรุง

- องค์กรสวัสดิการสังคมขาดความรู้และขาดศักยภาพในการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน ทำให้การเสนอขอรับการสนับสนุนไม่เป็นไปตามเกณฑ์

- การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ขอรับการสนับสนุนมีจำนวนมาก และกระจายกระจายตามภาคต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ก. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) การกระจายการบริหารจัดการกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

เป็นทิศทางที่สอดคล้องกับการกระจายการบริหารราชการสู่ท้องถิ่น ซึ่งน่าจะได้รับการขานรับอย่างดีจากภูมิภาคและท้องถิ่นรวมถึงองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรชุมชนและองค์กรอื่นๆในท้องถิ่นนับว่าเป็นทิศทางที่เหมาะสมสำหรับยุคปัจจุบันที่ภาคประชาชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมสูง แต่เนื่องจาก การกระจายกองทุนเป็นเรื่องใหม่ ความพร้อมของระบบที่จัดตั้งขึ้น เช่น อนุกรรมการบริหารกองทุน ซึ่งมีอำนาจอนุมัติเงิน ศักยภาพการบริหารจัดการของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยจัดการโครงการ จะต้องมีการพัฒนาตามครรลอง ที่เหมาะสม เพราะอาจมีความเสี่ยงและผลกระทบต้องประมาณของประเทศ จึงควรมีการศึกษาทดลองเฉพาะบางพื้นที่เพื่อหาจุดอ่อน รูปแบบที่เหมาะสม ก่อนการขยายผลปูพรหมลงทุกองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ อย่างเป็นรูปธรรม

(2) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุน

กองทุนนี้เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งและสร้างศักยภาพให้องค์กรสาธารณประโยชน์สามารถมีบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมสู่ประชาชนผู้ตกทุกข์ได้ยาก และสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน จึงควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนระยะยาว และแผนยุทธศาสตร์แต่ละปี เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการที่ชัดเจนรวมทั้งการทำงานเชิงรุกในการระดมทุน การหาผลประโยชน์เข้ากองทุน ตลอดจนศึกษาหรือแสวงหากติกาให้ท้องถิ่น องค์กรหรือประชาชนมีส่วนร่วมในลักษณะ Matching Fund รวมทั้งการขับเคลื่อนกองทุนภาคประชาชน เช่น สัจจะออมทรัพย์ต่างๆที่มีการจัดสรรปันส่วนเป็นสวัสดิการชุมชน

(3) ด้านโครงสร้าง

3.1 การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

ตามกฎหมาย

พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ.2547 และมีการกำหนดให้จัดตั้ง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติขึ้นมาเพื่อเป็นหน่วยขับเคลื่อนงาน และเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ แต่ไม่สามารถจัดตั้งให้ถูกต้องตามกฎหมาย กระทั่งยังคงมีสถานะเป็นหน่วยภายใน และกองทุน ตาม พ.ร.บ. คือ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ยังต้องแยกออกไปอยู่หน่วยอื่น เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง มีผลทำให้เป็นการแยกส่วนของงาน งานนโยบายและมาตรการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กับงานกองทุนยังไม่เป็นเอกภาพและไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงควรมีการผลักดันให้มีการตั้งสำนักงานคณะกรรมการสวัสดิการสังคมแห่งชาติให้ถูกต้อง มีระบบการทำงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้กฎหมาย รวมทั้งการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในการบริหารจัดการกองทุนสามารถจัดจ้างบุคลากรจากเงินกองทุนได้อยู่แล้วจึงไม่น่าจะมีผลกระทบ หาก ก.พ.ไม่มีนโยบายที่จะเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการได้

3.2 ศึกษารูปแบบกองทุนเพื่อการพัฒนาสังคม

เพื่อให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นกลไกส่งเสริมการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์รองรับภารกิจตามวิสัยทัศน์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ว่า “ เป็นองค์กรธรรมภิบาล และกลไกระดับชาติในการสร้างความร่วมมือ เพื่อบูรณาการการพัฒนาสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และคืนความเข้มแข็งสู่ชุมชน สร้างสังคมสมดุลบนฐานความรู้ที่นำไปสู่ความยั่งยืน ” ประกอบกับพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายแม่บทในการส่งเสริมประสานการจัดสวัสดิการสังคมทุกประเภท และ มีบทบัญญัติเชื่อมโยงไปสู่กฎหมายเฉพาะเรื่อง เฉพาะด้าน ซึ่งได้ดำเนินการในส่วนของท่าน้องถิ่นของภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนและองค์กรอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ โดยมีกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นกลไกขับเคลื่อน และบูรณาการทุกกองทุนในสังกัดกระทรวงฯ และเพื่อรองรับงานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเหตุผลสำคัญควรให้มีการศึกษา โดยทีมหรือสถาบันการศึกษาซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการกองทุน เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัว อิงรูปแบบทางธุรกิจในการระดมทุน การบูรณาการ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมทั้งการจัดการธุรกิจเพื่อสังคม (CSR) เพื่อให้บังเกิดความเข้มแข็งของภาคประชาสังคมทั้งในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

(1) ควรมีการกำหนดให้มีแผนการเร่งรัดการพัฒนากลไกตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 เพื่อให้พ้นเฟื่องของการขับเคลื่อนงาน การจัดระบบการจัดสวัสดิการสังคม ขับเคลื่อนพร้อมกันทั้งประเทศทั้งในระดับชาติ ระดับภูมิภาค ท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรชุมชน องค์กรอื่นๆ รวมทั้งภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด (กสจ.) คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (กสท.) และอนุกรรมการบริหารกองทุนระดับจังหวัด

(2) ด้านอัตรากำลัง

เนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานกองทุน คือ กองบริหารกองทุน และกองทุนนี้เป็นภารกิจใหม่เกิดขึ้นภายหลัง ไม่มีการจัดสรรอัตรากำลังรองรับการดำเนินงานกองทุนใช้วิธีเกลี้ยอัตรากำลังจากหลายส่วนงานรวมทั้งการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการกองทุนได้ในระดับหนึ่ง และในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นการเตรียมระบบต่างๆ และเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง แต่ในก้าวต่อไปมีความจำเป็นต้องปรับปรุง ดังนี้

2.1 กองทุนนี้ควรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในลักษณะมืออาชีพเข้ามาทั้งในระดับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานบางอย่างที่ต้องอาศัยทักษะพิเศษ เช่น การระดมทุนจากภายในและภายนอกประเทศ การประชาสัมพันธ์เชิงรุก การทำงานด้านการจัดการธุรกิจเพื่อสังคม (CSR) ฯลฯ

2.2 การวิเคราะห์ จัดสรรโครงการ ควรปรับปรุงวิธีการใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก รวมทั้งควรมีทีมที่มีความเชี่ยวชาญตามสาขา ของงานสวัสดิการสังคม

2.3 ความเพียงพอของอัตรากำลังคนเป็นเรื่องสำคัญทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพราะจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดสรรเงิน ความถูกต้อง และบังเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

(3) ควรมีแผนการบริหารและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งทำงานด้านกองทุนเพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและการจัดการกองทุนในระดับต่างๆ ดังนี้

1. แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. แผนพัฒนาเครือข่ายบุคลากรภาครัฐที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยจัดการและบูรณาการโครงการในระดับพื้นที่

3. แผนพัฒนาเครือข่ายซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรสาธารณประโยชน์และหน่วยงานของรัฐที่ทำงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

4.การจัดการความรู้ในองค์กรหน่วยงานที่ปฏิบัติงานกองทุน นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพทั่วไปแล้ว ควรให้ความสำคัญในเรื่อง การระดมทุนในระดับภูมิภาค/ท้องถิ่น การระดมทุนต่างประเทศ การประเมินผลกองทุน ระบบบัญชีกองทุน การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม

(4) แผนการประชาสัมพันธ์กองทุนเชิงรุก

เนื่องจากเป็นกองทุนที่จัดตั้งใหม่ เพิ่งเริ่มดำเนินงานในปีงบประมาณ 2549 จึงควรมีการจัดทำแผนประชาสัมพันธ์กองทุนเชิงรุก ควบคู่ไปกับการเร่งรัดการดำเนินงาน กลไก ทุกระดับของกฎหมายฉบับนี้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการยอมรับ การมีส่วนร่วม และความสามารถในการเข้าถึงกองทุนอย่างทั่วถึง โดยอาศัยเครือข่ายจากทุกภาคส่วนรวมทั้ง ท้องถิ่นและภาคประชาชน

(5) การติดตามประเมินผล

กองทุนนี้ได้วางระบบที่โปร่งใส ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกอยู่แล้ว แต่ในขั้นตอนการปฏิบัติ ก็ควรมีระบบการติดตาม ประเมินผลการทำงานในภาพรวมของกองทุนที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมจากนักวิชาการจาก สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สม่ำเสมอ

ค. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อในอนาคต

การจัดสวัสดิการชุมชนโดย “ องค์การสวัสดิการชุมชน ” เป็นเรื่องใหม่ และสำคัญมีผลไปถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับรากหญ้า และ เป็นความเคลื่อนไหว ของประชาชนในท้องถิ่นโดยทั่วไปในขณะนี้จึงสมควรมีการศึกษาถึงรูปแบบ วิธีการ และกลยุทธ์ ต่างๆ ที่กองทุนนี้จะส่งเสริม สนับสนุนองค์การสวัสดิการชุมชน หรือ กองทุนภาคประชาชน อย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรมได้อย่างไร

บรรณานุกรม

กองนิติการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. คำอธิบายพระราชบัญญัติ

คุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทพเพ็ญวานิชย์, 2547.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการ

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550 – 2554) และ แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อ ชีวิตมั่นคง

อภิญญา เวชยชัย และ กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคน

ด้อยโอกาส กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม. กรุงเทพฯ :

ศูนย์การศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

วรเดช จันทรศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม ของประเทศไทย เอกสารเย็บเล่ม, 2547.