

รายงานผลการวิจัย
การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
ขององค์กรสวัสดิการสังคม
ในจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

โครงการวิจัย : การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภายใต้ประเด็นหลัก 3 ประเด็นได้แก่ การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา และแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ องค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์ และ องค์กรสวัสดิการชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 477 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวแทนจากประชากรทั้งหมด จำนวน 477 หน่วยงานเช่นเดียวกัน

สถิติพรรณนา (descriptive statistics) โดยหาค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ของคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย X (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D (Standard Deviation) ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีความรู้เกี่ยวกับการเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ รู้จักกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ฯ และสามารถเข้าถึงกองทุนและงบประมาณไปใช้เพื่อพัฒนาชุมชนของท่าน แต่ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการขอรับเงินจากกองทุน ฯ กระบวนการติดตามการดำเนินของกองทุน ฯ และเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการจัดการเงินของกองทุน ฯ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/ น่าสนใจ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย มีสถานที่ให้บริการ สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ให้บริการ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ให้บริการ เช่น ที่นั่งรอรับบริการ ฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีความสุภาพในการให้บริการ แต่ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาที่ยังมีแต่น้อย มีเอกสาร/แผ่นพับ/ป้ายประกาศ/บอร์ดแจ้งข้อมูลต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีตู้แสดงความคิดเห็นหรือรับแบบประเมิน การบริการ มีขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนมีความชัดเจนและมีขั้นตอนการให้บริการที่สะดวกและรวดเร็ว

2. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กฎระเบียบของกองทุน ฯ ไม่มีความยืดหยุ่นต่อสมาชิก เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด กฎระเบียบของกองทุนต้องไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และการกำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำข้อบังคับของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน ปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ การบันทึกสรุปรายการใช้จ่ายงบประมาณกองทุนและความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับทุน และปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนมากที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมกลุ่มคนรุ่นใหม่รวมกลุ่มเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขาดประสบการณ์ในการทำงานและค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน และพบว่าในการดำเนินการนั้นผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนจำเป็นจะต้องมีตัวกลางคอยประสานงาน ต้องมี

จิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือ ขาดจิตอาสาที่จะช่วยเหลือจริงจัง มีผู้ประสานงานแต่ยังมีจำนวนที่น้อยและบุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในการเข้าถึงกองทุน

3. แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรมีช่องทางการสื่อสารเพิ่มกลุ่มงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนมากขึ้น มีบุคลากรที่จะเป็นสื่อกลาง แนะนำการเข้าถึงได้รวดเร็วและมากขึ้น แจ้างช่องทาง การสื่อสารเพิ่มมากขึ้น มีการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำโครงการ การเขียนโครงการที่ถูกต้อง และการบริการให้คำปรึกษา การกำหนดขอบเขต การทำงาน รอยต่อระหว่างองค์กร เช่น หน่วยงาน มูลนิธิ องค์กรต่างๆ และความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ควรจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรแต่งตั้งคณะทำงานในเชิงเครือข่ายทุกอำเภอ ทุกตำบล เพื่อส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีการจัดตั้งกองทุน ฯ และมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี จัดทำคู่มือบริการประชาชนในการเขียนโครงการ รายละเอียด ขั้นตอน พร้อมแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับประชาชน ในการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง รวมไปถึงทำเป็นรูปแบบ CD แจกทุกตำบล และออกกฎระเบียบในการจัดตั้งกองทุนให้สอดคล้องกับ หน่วยงานต่าง ๆ และมีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่

แนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม ดังนี้

1. สร้างช่องทางในการสื่อสารที่สะดวกยิ่งขึ้น เพิ่มการติดต่อหลากหลายช่องทาง เช่น ผ่าน e-mail / Line / Facebook
2. เอกสารควรเป็นลักษณะส่งได้หลายทาง
3. การประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับตำบล หมู่บ้าน
4. กรอบโครงการ ควรเขียนกรอบและกำหนดกรอบให้ชัดเจน
5. ควรมีหน่วยงาน อาจเป็นหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานพัฒนาชุมชน ออกไปพัฒนาพื้นที่ พัฒนาบุคลากรในพื้นที่ เพื่อเพิ่มบุคลากรในพื้นที่ให้มีคุณภาพให้มากขึ้น

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

กันยายน 2560

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	(1)
บทที่	
1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	3
3. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
4. สมมติฐานการวิจัย	3
5. ขอบเขตการวิจัย	3
6. นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย	4
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. แนวความคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ	6
1.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	6
1.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	9
1.3 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	12
1.4 กรอบแนวคิดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	19
2. แนวคิดสวัสดิการสังคม (Social Welfare)	22
3. กรอบแนวคิดการวิจัย	32
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	33
1. วิธีวิจัย/ขั้นตอนการวิจัย	33
2. การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	34
3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4. สถิติที่ใช้ในการศึกษา	37
การนำเสนอผลการศึกษา	37
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	38
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ส่วนที่ 2 การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร	
สวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา	42
ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัด	
สวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา	45
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	48
1. การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ	

สังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน.....	48
1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ขององค์กรสวัสดิการสังคม	48
2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการ จัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม	49
3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา	51
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน	52
1) กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา.....	52
2) กระบวนการจัดทำโครงการ	53
3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน.....	54
3. แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา.....	55
4. รูปแบบการดำเนินงานการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา ที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่านคือ.....	57
5.สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการศึกษา.....	59
อภิปรายผลการศึกษา.....	67
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	71
บรรณานุกรม	72

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดสวัสดิการสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างโอกาส โดยการให้โอกาสกับคนจนคนด้อยโอกาสซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการลดปัญหาทางสังคมเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคมสร้างโอกาสให้กับคนจนบางกลุ่มลดความล้มเหลวของระบบตลาดและสร้างความสันติสุขให้เกิดแก่ผู้ยากไร้ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ : 2546, น. 71-74) สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมโดยรวมในสังคมไทยมีเป้าหมาย 3 ระดับได้แก่ การแก้ไขความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษาโดยใช้รูปแบบการสงเคราะห์ การป้องกันปัญหาซึ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้และการฝึกอาชีพ การพัฒนาศักยภาพความคิดและจิตใจ โดยการพัฒนาให้มีอารยธรรมซึ่งมุ่งให้คนมีสวัสดิการชุมชนขั้นต่ำ คือ การจัดสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมถึงการสงเคราะห์สังคม การประกันสังคมและบริการสังคมโดยภาครัฐ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชนและภาคชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการบริการสวัสดิการสังคม โดยการกำหนดยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคม การจัดทำนโยบายสวัสดิการสังคม รวมทั้งการมองสวัสดิการสังคมเชิงนโยบายทางสังคมอย่างเป็นองค์รวมโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางจึงสามารถป้องกันปัญหาและพัฒนาได้ (อภิญา เวชชัย 2546, น. 47)

สำหรับการจัดสวัสดิการชุมชนโดยองค์กรชุมชนซึ่งมีการจัดสวัสดิการสังคมจากฐานทรัพยากรเป็นการจัดสวัสดิการเพื่อทุกคนเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางด้านอาหาร การจัดสวัสดิการจากฐานวัฒนธรรมได้แก่การเกื้อกูลและช่วยเหลือเครือญาติ การเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์ และการจัดการของศาสนสถาน การจัดสวัสดิการจากฐานงานพัฒนา ชุมชนรับเอารูปแบบจากภายนอกเข้าไปดำเนินการในชุมชน กิจกรรมบางอย่างริเริ่มทำกันเองในชุมชน กิจกรรมบางอย่างก็ได้รับการสนับสนุนการจัดตั้งเบื้องต้นจากองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การจัดกลุ่มอาชีพ การจัดกลุ่มออมทรัพย์และการจัดกลุ่มกองทุนพัฒนาอาชีพ เป็นต้น (อภิญา เวชชัย, น.143-148) นอกจากนี้เมื่อสังเคราะห์สวัสดิการชุมชนพบว่า สวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันในการดำเนินชีวิตของภาคประชาชนโดยมีหัวใจการจัดสวัสดิการชุมชนคือ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” สวัสดิการสังคมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติเคารพและการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่างเห็นคุณค่าและการมีส่วนร่วมทุกระดับ การจัดสวัสดิการที่อยู่บนพื้นฐานทางศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น นอกจากนี้รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนมีรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนมาจากองค์กรในชุมชน ชุมชนผลิต/ธุรกิจชุมชน จากพื้นฐานดั้งเดิมในการประกอบอาชีพ ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชนเมือง การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน (พอช 2546, น.52)

การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนเป็นแนวคิดหนึ่งที่เน้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานที่จะพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง มีระบบ มีการจัดการที่ดีในทุกระดับ โดยให้ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเน้นให้ความสำคัญในบริบทของความยากจน ความมั่นคงของมนุษย์ ทูทางสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วม สวัสดิการสังคมและชุมชน โดยมีแนวคิดพื้นฐานจากการออมทรัพย์ การผลิต ความเชื่อ จิตวิญญาณ ความศรัทธา และมีเงื่อนไขความสำเร็จจากการนำ ความคิดใน 3 ส่วน ได้แก่ ภาครัฐ องค์การพัฒนาเอกชนและส่วนที่อยู่ในชุมชนนอกจากนั้นการนำทางจิตวิญญาณของผู้นำที่มีความคิด อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะสามารถทำให้ทุกคนเห็น

ประโยชน์ร่วมกันเป็นการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ทุกคนจะต้องไปให้ถึงและมีภารกิจรูปธรรมที่เด่นชัด ปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกันนี้จะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกัน สุดท้ายจะต้องมีปัจจัยร้อยรัด อารมณ์ร่วม หรือความต้องการร่วมกัน ซึ่งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ตระหนักถึงการพัฒนารวมกันที่เป็นรากฐานของชีวิตของคนในชุมชนเป็นอย่างดี จึงได้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขึ้น ซึ่งเป็นกองทุนที่เกิดขึ้นตามมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2550

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือการให้ภาคส่วนต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้มีสิทธิในการขอใช้เงินทุนนั้นจะต้องเป็นองค์กรสวัสดิการสังคมในรูปแบบของหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม นั่นก็คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน ซึ่งทั้ง 2 องค์กรนี้จะต้องมีการจัดตั้งและได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แล้วเท่านั้น ในปัจจุบันองค์กรดังกล่าวในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา นั้น ข้อมูล ณ ปี 2559 พบว่ามีองค์กรรวมทั้งสิ้น 477 องค์กร ซึ่งทุกองค์กรสามารถเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาทั้งสิ้น

อนึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสวัสดิการสังคมนั้นมีจำนวนน้อยมาก ซึ่งหากเมื่อเทียบกับองค์กรที่มีสิทธิได้รับเงินสนับสนุนจากปัญหาการเข้าถึงข้อมูลของกองทุนในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงกองทุนดังกล่าวขององค์กรผู้มีสิทธิไม่ว่าจะเป็น องค์กรดังกล่าวมีความรู้เกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมมากน้อยเพียงใด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม ให้กับองค์กรต่างๆ รับทราบหรือไม่ รวมไปถึงในด้านของความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด นอกจากปัญหาที่กล่าวมาแล้ว สภาพปัญหาหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา นั้นยังต้องมองรวมไปถึง กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุน กระบวนการจัดทำโครงการ และความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดจากองค์กรผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนเองที่ยังไม่มีความพร้อมมากนัก จึงทำให้การเข้าถึงกองทุนมีน้อย นอกจากนี้การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ทราบแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาจุดเด่นที่มีอยู่แล้วให้ต่อยอดการพัฒนามากขึ้นต่อไป

2. คำถามการวิจัย

1. การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา มีการส่งเสริมการเข้าถึงกองทุนในลักษณะใดบ้าง
2. สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา มีสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับประเด็นใดบ้างและส่งผลต่อการการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาอย่างไร
3. มีแนวทางในการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาอย่างไรบ้าง เพื่อให้ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนเข้าถึงกองทุนมากขึ้น

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน
 - 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม
 - 2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม
 - 3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน
 - 1) ภาวะเบี้ยข้อยบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา
 - 2) กระบวนการจัดทำโครงการ
 - 3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

4. สมมติฐานการวิจัย

1. การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนที่อยู่ในองค์กรสวัสดิการสังคมต่างกันมีการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาต่างกัน
3. ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนที่อยู่ในองค์กรสวัสดิการสังคมต่างกันสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริม

การจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ : พื้นที่ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 32 อำเภอ

3. ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน ประกอบด้วย หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม (รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน (ที่ได้รับรองให้ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ระยะเวลาในการศึกษา 1 ปีงบประมาณ

6. นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

1. การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการหมายถึง การส่งเสริมให้ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นทุนในการพัฒนาพื้นที่และชุมชนต่างๆ

1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม

1.2 การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม หมายถึง การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ ระยะเวลาการเสนอโครงการเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

1.3 ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาหมายถึง ความพร้อมด้านบุคลากร ข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

2. ปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง ปัญหาของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการซึ่งมีผู้ขอใช้เงินกองทุนจำนวนน้อย โดยมีปัญหาด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง เงื่อนไขตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของกองทุน ยากเกินไปทำให้ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนไม่สามารถเข้าถึงกองทุนได้

2.2 กระบวนการจัดทำโครงการ หมายถึง ขั้นตอนการจัดทำโครงการมีขั้นตอนมาก ซึ่งผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนต้องเข้าใจกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ จึงทำให้ผู้มีสิทธิขอใช้เงินไม่เข้าใจกระบวนการและไม่สามารถปฏิบัติตามกระบวนการจัดทำโครงการขั้นตอนต่างๆ ได้

2.3 ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนหมายถึงผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเขียนโครงการให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้

3. แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง การส่งเสริมแนวทางการเข้าถึงกองทุนของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน เพื่อให้เกิดการเข้าถึงกองทุนให้มากที่สุด มีกระบวนการเข้าถึงที่เข้าใจง่าย สะดวกรวดเร็ว พร้อมให้บริการ และส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อ

ประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และเป็นธรรมในสังคม

4.ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนหมายถึง ผู้มีสิทธิตามกฎหมายกำหนดให้องค์กรสวัสดิการสังคมเป็นผู้มีสิทธิเขียนโครงการขอใช้เงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่

4.1 หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง องค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม รวมไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นๆ ด้วย

4.2 องค์กรสาธารณประโยชน์หมายถึงมูลนิธิ หรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมหรือองค์กรภาคเอกชนที่มีผลงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมและได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เช่น มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กรผู้สูงอายุ องค์กรด้านเด็ก เป็นต้น

4.3 องค์กรสวัสดิการชุมชนหมายถึง องค์กรภาคประชาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน หรือปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมของเครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน และได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทำให้ทราบถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม แนวทางการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม และความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา เพื่อรองรับผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนในการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

2.ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้านกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา กระบวนการจัดทำโครงการของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน และ ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน

3. ผลการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคมในครั้งนี้นักวิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1.แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.แนวคิดสวัสดิการสังคม

1. แนวความคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายของการ
นำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและกรอบแนวคิด
ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
(implementation outcome) การก่อรูปนโยบาย (policy formation) ปัญหาและอุปสรรคในการ
นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งรายละเอียดนำเสนอในแต่ละหัวข้อดังนี้

1.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในพจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster; cited in Sabatier & Mazmanian, 1983, p. 143) อธิบายความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ตรงตัวว่า หมายถึง กระบวนการทำการตัดสินใจ
ของนโยบายหลักที่อยู่ในรูปต่างๆไปปฏิบัติ เช่น นักกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำสั่งของฝ่ายบริหาร
หรือพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาตามระบอบรัฐสภา หรือมติของคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี
ไปปฏิบัติ แต่สำหรับในวรรณกรรมการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว อธิบายความหมายการนำ
นโยบายไปปฏิบัติไว้กว้างกว่านั้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ฟาน มีเตอร์ และฟาน ฮอร์น (Donald S. Van Meter & Van Horn, 1975, p. 202)
นิยามว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยกระทำการโดยคนหรือกลุ่มของภาครัฐและเอกชนที่มุ่ง
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามการตัดสินใจของนโยบายก่อนหน้านี้ การกระทำนี้มีทั้งความ
พยายามครั้งเดียวที่จะเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ และความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำ
ให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงอย่างยาวนานใหญ่หรือที่ละน้อยตามที่กำหนดไว้ในการตัดสินใจของนโยบาย”

แมซมานียน และซาบาเตียร์ (Mazmanian & Sabatier, 1981, pp. 5-6; cited in
Alexander, 1985, p.405) นิยามว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำการตัดสินใจของนโยบาย
ไปปฏิบัติซึ่งปกติกำหนดในรูปพระราชบัญญัติ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติตามธรรมดากระทำ
ผ่านขั้นตอนต่างๆ หลายขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติไปจนเกิดการทำตามโดย
หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและการทำตามของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนเกิดผลกระทบที่เป็นไป
ตามที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ และท้ายที่สุดมีการแก้ไขหรือพยายามแก้ไขพระราชบัญญัติ”

วิลเลียมส์ (William, 1975, p. 155) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่
ระหว่างการตัดสินใจและการปฏิบัติเริ่มต้นด้วยการพัฒนาแนวปฏิบัติหรือออกแบบคุณสมบัติ จากนั้นก็
เคลื่อนไปสู่ขั้นตอนที่ค่อนข้างจะยาวนานในการทำงานซึ่งเผชิญกับปัญหาอันหลากหลายและเป็นปัญหา
ใหม่ๆ เช่น ปัญหาทางเทคนิค การบริหาร บุคคลและสถาบัน การทำงานนี้จบลงเมื่อเริ่มมองเห็นว่าพร้อม

ที่จะทดสอบการทดลอง หรือถ้าไม่ได้เป็นการทดลองก็จบลงด้วยดุลพินิจที่คิดว่าการปฏิบัตินั้นสมบูรณ์แล้ว ขั้นตอนนี้อาจก็มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลไปเริ่มต้นกระบวนการใหม่อีก

ฮาร์โกรฟ (Hargrove, 1975, pp. 2-3) อธิบายว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการแตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกัน 2 กระบวนการ กระบวนการหนึ่ง ได้แก่ การถามคำถามการนำนโยบายไปปฏิบัติประเภทที่ว่า อะไรคือผลลัพธ์ของการจัดการตามกลยุทธ์และแผนหนึ่งมากกว่าอีกแผนหนึ่ง ส่วนกระบวนการที่สองจะถามว่า เราจะทำตามกลยุทธ์และแผนที่เลือกนั้นมากกว่าอีกแผนหนึ่ง ส่วนกระบวนการที่สองจะถามว่า เราจะทำตามกลยุทธ์และแผนที่เลือกนั้นได้อย่างไร ในทางปฏิบัติยากมากที่จะแยกคำถามทั้งสองออกจากกัน เพราะกลยุทธ์และแผนมีผลต่อการบริหาร อย่างไรก็ตาม กระบวนการทั้งสองนี้เกิดขึ้นในเวลาต่างกันและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตัวแสดงที่แตกต่างกัน กระบวนการกำหนดกลยุทธ์เกิดขึ้นในช่วงที่มีการตัดสินใจ ปกติถูกกำหนดโดยกิจกรรมและความสนใจของผู้กำหนดนโยบายระดับสูง ครั้นเมื่อได้ออกแบบเนื้อหาของการบริหารแล้ว ผู้กำหนดนโยบายระดับสูงจะให้ความสำคัญน้อยลงและมอบให้อยู่ภายใต้การดูแลของเจ้าหน้าที่

เกอร์สตัน (Gerston, p. 95) อธิบายว่านโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมาย ค่านิยมและความสัมพันธ์ใหม่ๆ ของบรรดาผู้มีอำนาจ ซึ่งเกิดจากการที่พวกเขาประสบวิกฤติและการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ แต่ว่านโยบายในตัวเองไม่ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ นโยบายเป็นเพียงตัวกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้นโยบายเกิดผลขึ้นมาจริง หน่วยงานของรัฐบาลก็ต้องแปลงนโยบาย เช่น แปลงกฎหมายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่แสดงกระบวนการแปลงแผนต่างๆ ในทางนโยบายไปสู่ความเป็นจริง เมื่อมองเผินๆ แล้ว อาจเข้าใจว่าการ นำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมาโดยอัตโนมัติโดยที่รัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายสามารถสั่งการได้ แต่ความเป็นจริงนั้นก็มักมีช่องว่างระหว่างกฎหมายหรือระเบียบกับการปฏิบัติจริงอยู่เสมอๆ

ริปลีย์ และแฟรงกลิน (Ripley & Franklin, 1986, p. 4) อธิบายว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่กฎหมายได้ให้อำนาจแก่แผนงาน นโยบายหรือให้ผลประโยชน์หรือผลผลิตบางอย่างที่จับต้องได้ คำนี้หมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่ตามมากับเจตนาของแผนงานหรือผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยกรกระทำหรือไม่กระทำของตัวแสดงหลายคน โดยเฉพาะข้าราชการ การออกแบบให้แผนงานบังเกิดผลมีวิธีการที่มองเห็นได้ชัดว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย

เอ็ดเวิร์ดที่สาม (Edward III, 1980, pp.1-2) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ระหว่างการกำหนดนโยบายกับผลลัพธ์ของนโยบายที่คนได้รับ ถ้าหากว่านโยบายไม่เหมาะสม และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ออกแบบได้ ก็อาจจะล้มเหลวตั้งแต่แรกโดยไม่ต้องไปสนใจว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะดีเพียงใด แต่ถ้าเป็นนโยบายที่หลักแหลม หากปฏิบัติไม่ดีก็อาจจะไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่างมาก ตั้งแต่การกำหนดและบังคับให้เป็นไปตามทิศทาง การกระจายทุน การให้เงินกู้ ให้รางวัลเป็นเงินให้เปล่าลงนามในสัญญา เก็บรวบรวมข้อมูล กระจายข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา มอบหมายและจ้างงานบุคลากร สร้างหน่วยงาน เสนอทางเลือก วางแผนเพื่ออนาคตและต่อรองกับเอกชน นักธุรกิจ กลุ่มผลประโยชน์ หน่วยงานราชการหรือแม้แต่กับต่างประเทศ

นาแกมูระ และสมอลล์วูด (Nagamura & Smallwood, 1980, p. 21) อธิบายว่า กระบวนการนโยบายมีความซับซ้อน การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนโยบายอีกทั้งยังเชื่อมโยงและพึ่งพาอาศัยกับส่วนอื่นของกระบวนการนโยบาย การพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติโดย

ไม่คำนึงถึงส่วนอื่น จึงมีค่าเหมือนศึกษาผลการเลือกตั้งโดยไม่ดูบุคลิกภาพของผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือองค์ประกอบของการเลือกตั้ง การทำความเข้าใจจึงเป็นไปอย่างจำกัด ฉะนั้น ถ้าต้องการดูแนวคิดโดยรวม ก็ต้องดูกระบวนการนโยบายทั้งหมด

บาร์แดช (Bardach, 1980: 9) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเกมของกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่า เป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย ซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นโอกาสแรกที่จะได้นำการตัดสินใจทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง และขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความหวังในการแก้ไขปัญหาของสังคม ความกลัวเกี่ยวกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และจินตนาการของผู้ที่มีส่วนร่วมที่ต้องการจะเน้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงครอบคลุมกระบวนการแปลงนโยบายเป็นนามธรรมให้เป็นแผนงานรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

Eugene Bardach (อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2554 : 403 – 405) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติคือ เกม หรือ ผลผลิตของกระบวนการทางการเมืองเป็นการสะท้อนให้เห็นความต่อเนื่องระหว่างการตัดสินใจเลือกนโยบาย การให้ความเห็นชอบนโยบาย และนำนโยบายไปปฏิบัติ กระบวนการดังกล่าวเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมืองที่จะต้องผ่านกระบวนการเจรจาต่อรอง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และการประนีประนอม จนกระทั่งได้รับความเห็นชอบในการประกาศใช้เป็นนโยบาย และในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ก็เป็นลักษณะที่เป็นเกมทางการเมืองอีกเช่นกัน คือเป็นการแข่งขันกันขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎีและการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อมุ่งแสวงหาคำตอบคำอธิบาย (Explanation) เพื่อตรวจสอบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยอะไรบ้าง

3. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้น และเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบายและภายใต้แนวคิดนี้ แสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่เป็นกิจวัตร (Routine) ที่รัฐบาลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อการแก้ไขปัญหาของสังคมให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการหลังจากที่กฎหมายผ่านสภาหรือนโยบายได้รับการอนุมัติ เป็นกิจกรรมของการนำนโยบายที่อยู่ในรูปของกฎหมาย นโยบาย ระเบียบคำสั่งหรือรูปแบบอื่นๆ ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ระหว่างการก่อรูปนโยบายและผลลัพธ์ อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายไปปฏิบัติจริงนั้นอาจไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพราะการปฏิบัติจริงขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่แน่นอนและควบคุมไม่ได้จำนวนมาก เช่น จำนวนหน่วยงาน ผลประโยชน์ของหน่วยงานและผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทรัพยากรและความสนับสนุนของฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายอาจล้มเหลวมาตั้งแต่ตอนคิดหรือก่อรูปนโยบายก็ได้ การที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความไม่แน่นอนนี้เองที่

นักวิชาการหลายคนมองว่าเป็นการเมืองหรือมีการเมืองอยู่ในนั้น ดังสังเกตได้จากการเกิดความขัดแย้ง การแสวงหาความร่วมมือการต่อรองและต่อสู้เพื่อแย่งชิงทรัพยากรจากนโยบาย อนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัตินี้อาจมองจากข้างบนลงข้างล่าง หรืออาจมองจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับล่างเป็นหลักหรือมองทั้งสองแบบก็ได้

1.2.การนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการศึกษานโยบาย ซาบาเตียร์และแมซิมานิเยน (Sabatier & Mazmanian, 1983, pp. 153-161) ได้รวบรวมความรู้ช่วงสิบปีแรกของการศึกษานโยบายไปปฏิบัติ สรุปเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1.2.1.ความสำคัญของการมอบหมายงานต่อหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติพร้อมกับการจัดให้มีทรัพยากรสำรอง (importance of assignment to a sympathetic implementation agency with slack resources)

หน่วยราชการถูกหล่อหลอมมานานและมีกลไกปกป้องตัวเองจากภายนอก การมอบหมายนโยบายให้กับหน่วยงานโดยไม่มีการปฐมนิเทศจึงมักก่อให้เกิดปัญหา การอาศัยการติดตามและควบคุมคนที่มีพฤติกรรมที่เป็นศัตรูต่อนโยบายนั้นไม่เป็นการเพียงพอ และนโยบายมักถูกต่อต้านจากกลุ่มผลประโยชน์และสมาชิกนิติบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เช่น จากการวิจัยหลายชิ้นในเรื่องความปลอดภัยในการใช้ยาฆ่าแมลงของสหรัฐอเมริกาในทศวรรษ 1970 และ 1980 พบว่า กระทรวงเกษตรและหน่วยงานทางการเกษตรออกกฎระเบียบไม่ทันกับปัญหาในการปฏิบัติ และแนวทางการปฏิบัติจะเปลี่ยนไปเมื่อนโยบายเปลี่ยนมือจากรัฐบาลกลางไปเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

ถึงกระนั้น การมอบหมายงานอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ หน่วยปฏิบัติต้องมีทรัพยากรสำรองหรือมีทรัพยากรใหม่ไว้ทดแทน เพื่อแก้ปัญหาการรับภาระมากเกินไปของผู้ปฏิบัติงานและกรณีที่มีการเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า ประเด็นการมอบหมายงานนี้ สรุปได้ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับกรณีที่มีทรัพยากรสำรองไว้รองรับกับนโยบายใหม่ หรือไม่ก็ตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมารองรับนโยบาย แต่กรณีหลังนี้จะประสบความสำเร็จได้ นโยบายต้องมีลำดับความสำคัญสูงกว่างานอื่นๆ ในหน่วยงาน และต้องมีคนใหม่ที่มีมุ่งมั่นที่จะทำตามนโยบายเข้ามาจำนวนมากหากไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็มักจะพบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ค่อยมีผลงาน เนื่องจากต้องประนีประนอมระหว่างการทำตามทิศทางของนโยบายกับความต้องการส่วนตัวของเจ้าหน้าที่

ปัญหาความร่วมมือระหว่างส่วนกลางกับรอบนอก (problems of center-periphery cooperation) ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่รอบนอกจะไม่ค่อยฝ่าฝืนกฎระเบียบ แต่จากการวิจัยจำนวนมากพบว่า เจ้าหน้าที่ที่อยู่ฉุกเฉินในท้องถิ่น ยังเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ในท้องถิ่น ก็ยังใช้ดุลพินิจมาก เนื่องจากไม่ค่อยสนใจแบบแผนที่มาจากภายนอกและให้ความสำคัญกับหน่วยงานของตนที่มีทรัพยากรและการเมืองสนับสนุนมากกว่า ยกตัวอย่างเช่น งานของบราวน์และคณะ เมื่อปี ค.ศ. 1981 ซึ่งพบว่าการปฏิบัติของท้องถิ่นตามกฎหมายเมือง แม่แบบ (Model Cities law) นั้นแตกต่างกันมาก ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกับประโยชน์ของกลุ่มในท้องถิ่น หรืองานของเบิร์กและเคิร์สต์ (Berke and Kirst) เมื่อปี ค.ศ. 1976 ที่สรุปคล้ายกันในการศึกษานโยบายการศึกษาของรัฐบาลกลาง ไปปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้น ผลผลิตของนโยบายที่เกิดขึ้นจะต่างกัน แม้เป็นหน่วยงาน

เดียวกัน ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการปรับตัวตามเงื่อนไขและความแตกต่างของท้องถิ่นแต่ละแห่ง เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมชายฝั่งแคลิฟอร์เนีย พบว่า การทำตามนโยบายของคณะกรรมการท้องถิ่น ชุดต่างๆ จะต่างกันแม้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และสัมพันธ์อย่างมากกับค่านิยมความชอบของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อนโยบายและสถานการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

1.2.2. การนํานโยบายไปปฏิบัติเป็นการขยายความขัดแย้งในขั้นกำหนดนโยบาย

(implementation as an extension of the conflicts of the formulation)

นักวิชาการบางคน เช่น มินซ์ (Mayntz) และ บาร์แดช (Bardach) เห็นว่าการนํานโยบายไปปฏิบัติเป็นการขยายความขัดแย้งในขั้นการกำหนดนโยบาย บางครั้งสภานิติบัญญัติประนีประนอมกัน ให้ร่างพระราชบัญญัติผ่านโดยใช้ถ้อยคำกำกวมไปก่อน แล้วจึงไปกำหนดนโยบายจริงในขั้นการนํานโยบายไปปฏิบัติ เช่น ยอมให้มีนโยบาย แต่ไม่มีกลไกในการปฏิบัติซึ่งทำให้คนพอใจ แต่ต้องไปต่อสู้กัน ในขั้นการนํานโยบายไปปฏิบัติต่อไป หรือแม้แต่นโยบายที่ชัดเจนก็อาจไม่มีผลในทางปฏิบัติ เช่น การแก้พระราชบัญญัติอากาศสะอาด (Clean air) ในปี ค.ศ. 1970 ที่กำหนดให้ลดการปล่อยควันจากรถยนต์ ที่ออกใหม่ในปี ค.ศ. 1975 ลงร้อยละ 90 ซึ่งฝ่ายที่แพ้ในขั้นกำหนดนโยบาย ได้นำประเด็นไปสู่ต่อในขั้นการนํานโยบายไปปฏิบัติ เพื่อหวังถ่วงเวลาหรือแก้ไขนโยบาย โดยการอุทธรณ์ไปยังหน่วยงานที่ไม่เห็นด้วย กับนโยบายประกอบกับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนไป ทำให้นโยบายดังกล่าวต้องถูกนำไปกำหนดเป็นนโยบายขึ้นมาใหม่อีก

ความสามารถในการนำประเด็นไปสู่ต่อในขั้นนํานโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเข้าไปติดตาม แทรกแซงและอุทธรณ์ต่อศาล ฝ่ายนิติบัญญัติหรือรณรงค์ต่อสื่อมวลชน กลุ่มที่ต่อสู้ จึงเป็นกลุ่มที่มีพลังในสังคม เช่น นักเรียนที่ยากจนมีความสามารถในการรวมกลุ่มกันน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ ผู้ปกครองและสมาชิกสภานิติบัญญัติหรือกลุ่มอุตสาหกรรมอาจเข้ามามีอิทธิพลต่อหน่วยงานที่กำกับดูแล มากกว่ากลุ่มผู้บริโภคหรืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อิทธิพลที่ต่างกันของกลุ่มผลประโยชน์ต่อท้องถิ่นนี้ บางครั้งสามารถอธิบายความแตกต่างของการนํานโยบายไปปฏิบัติในแต่ละท้องถิ่นได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต่างรู้ถึงการได้รับความสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่

1.2.3. ทรัพยากรการเงินและเทคโนโลยี (financial and technical resources)

นโยบายจะสำเร็จได้จะต้องมีเงินและเทคโนโลยีเพียงพอในระดับหนึ่ง การจัดสรรเงินทุน จึงเป็นหัวใจของการนํานโยบายไปปฏิบัติ เช่น นโยบายสร้างเมืองใหม่ตามกฎหมายเมืองและชุมชนใหม่ (urban and communication) ในปี ค.ศ. 1970 ประสบกับความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เมื่อสำนักการจัดสรรงบประมาณกักเงินที่สภานิติบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนขนาดใหญ่ไว้ทั้งหมด แต่ก็เป็นที่ ยอมรับกันในปัจจุบันว่าการสร้างนโยบายใหม่นั้นต้องมีเงินใหม่มาจ้างบุคลากรและใช้จ่ายอื่นๆ ตัวอย่าง การศึกษาของ เว็ตเทอร์ลีและลิปสกี (Weatherly and Lipsky) เมื่อปี ค.ศ. 1977 ชี้ให้เห็นว่าการที่ฝ่าย นิติบัญญัติ ไม่สามารถคืนเงินอุดหนุนแก่เจ้าหน้าที่ใหม่ที่ทำงานตามนโยบายการศึกษาพิเศษนั้น สร้าง ความกดดันให้กับครูที่ทำงานเป็นอย่างมาก กระนั้นก็พบว่าถึงแม้ครูจะตั้งใจทำงานตามนโยบายแต่ก็ไม่มี เวลาเหลือพอที่จะออกไปให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองอยู่ดี

เรื่องทรัพยากรเป็นปัญหาไม่ใช่เฉพาะนโยบายสวัสดิการสังคมต่างๆ แต่่นโยบายการบังคับ ใช้กฎหมายก็มีปัญหาด้วย เช่น เรเดียน และชาร์แกนสกี (Radian and Sharkansky) ศึกษาเมื่อปี ค.ศ. 1979 พบว่า นโยบายการปฏิรูปภาษีเงินได้ของอิสราเอลล้มเหลวเพราะไม่สามารถจ้างบุคลากรเพิ่ม ขณะเดียวกันนโยบายก็ไปเร่งให้ค่าตัวของนักบัญชีในภาคเอกชนแพงขึ้น นอกจากนี้ จาโคบี และสไตบรูเนอร์ (Jacoby and Steinbruner) ศึกษาเมื่อปี ค.ศ. 1973 ชี้ให้เห็นว่าการออกกฎหมายให้รถยนต์

ปล่อยคว้นน้อยลงนั้น ได้รับผลกระทบจากการให้ทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางเลือกที่มีน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถพัฒนาทางเลือกให้ผู้ผลิตรายอื่นเลือกเทคโนโลยีที่จะแก้ไขปัญหาก็ได้

1.2.4.การทำงานควบคู่กันระหว่างความสนับสนุนทางการเมืองกับทักษะการจัดการ (twin of political support managerial skill)

การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้แก่

1) ความแตกต่างหรือแม้กระทั่งการเป็นศัตรูกันของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีอยู่จำนวนมาก โดยเฉพาะกรณีที่เป็นนโยบายที่นำไปปฏิบัติในห้องถ้ำ

2) การรุกรานของกลุ่มผลประโยชน์หรือสมาชิกสภานิติบัญญัติที่คัดค้านนโยบายมาตั้งแต่แรก

3) ปัญหาการต่อรองกันระหว่างหน่วยงานจำนวนมากซึ่งมักมีระดับการปกครองต่างกัน หน่วยงานแต่ละระดับดังกล่าวต่างรู้สึกกลัวว่าคนอื่นจะรุกรานอำนาจของตน จึงมักมีกลุ่มผลประโยชน์และผู้มีอำนาจในกลุ่มคอยปกป้อง

4) แต่ละปีมีการคุกคามจากการตรวจสอบจากฝ่ายบริหารและนิติบัญญัติซึ่งเกิดการจำกัดอำนาจตามกฎหมายและตัดงบประมาณที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอ่อนแอ

5) เกิดความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลที่เป็นพื้นฐานของนโยบายเดิม

6) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องจะทำลายทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบายและความสนับสนุนทางการเมือง

ส่วนความสามารถที่จะเอาชนะความล่าช้าและการต่อรองขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวเพื่อแก้จุดอ่อนที่มีมาตั้งแต่ขั้นออกแบบและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1) ความสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของกลุ่มผลประโยชน์ ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร

2) ความมุ่งมั่นและการมีทักษะทางการเมืองและการเมืองพอสมควรของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติระดับสูง

หากไม่มีทักษะการจัดการและการเมือง นโยบายจะเต็มไปด้วยเรื่องอื้อฉาว การทะเลาะเบาะแว้งและความขัดแย้งที่ต่อเนื่องในหน่วยงานระดับเดียวกันหรือรองลงไป และไม่สามารถหาวิธีแก้ปัญหาก็ได้ ทฤษฎีที่เพียงพอ ส่วนถ้าไม่มีความสนับสนุนของกลุ่มผลประโยชน์และผู้มีอำนาจ นโยบายก็จะไม่สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาทฤษฎีและกลไกการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายได้

สรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติพร้อมกับการจัดให้มีทรัพยากรสำรอง ซึ่งเป็นการสำรองและทดแทนทรัพยากรใหม่เพื่อแก้ปัญหารับภาระมากเกินไป ป้องกันการทำงานล่าช้า การนำนโยบายไปปฏิบัติในขั้นกำหนดนโยบายนั้นเป็นการขยายความขัดแย้งได้เนื่องจากขั้นการกำหนดนโยบายนั้นจะต้องมีการเจรจา ประนีประนอมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับนโยบายทำให้เกิดการอุทธรณ์ขยายระยะเวลาในการต่อรองกัน ทั้งนี้ นโยบายจะสำเร็จได้ต้องมีทรัพยากรการเงินและเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเงินทุนเป็นหัวใจหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการจัดสรรทรัพยากรด้วยและประเด็นสำคัญอีกประเด็นก็คือการทำงานควบคู่กันระหว่างการเมืองและการจัดการซึ่งหากได้รับการ

สนับสนุนจากการเมืองอย่างเต็มที่ เกิดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะในการบริหารจัดการอย่างมุ่งมั่นแล้ว การกำหนดนโยบายก็จะนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างสำเร็จ

1.3.กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation process) มีความซับซ้อน เพราะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเป็นจำนวนมาก เช่น หน่วยงานรัฐบาลกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นความคิดพื้นฐานของนักวิชาการที่ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติมองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการและการเมือง ไม่ใช่เรื่องทางเทคนิคหรือระเบียบวิธี เพราะระบบราชการและการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่บรรลุผล ส่วนปัญหาทางเทคนิคนั้นเป็นเรื่องเล็กน้อย เมื่อเทียบกับปัญหาระบบราชการและการเมือง ตัวอย่าง เช่น หากท้องถิ่นไม่ร่วมมือกับนโยบายรักษาสีสิ่งแวดล้อม หรือนโยบายป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชันของรัฐบาลกลาง หรือครูในโรงเรียนที่กำลังปฏิรูปมีทัศนคติเชิงลบต่อนโยบายแล้ว ก็ย่อมมีความสำคัญมากกว่าการขาดอุปกรณ์ในการทำงาน หรือปัญหาทางเทคนิคของการก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียหรือเตาเผาขยะ

การมองกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมองได้หลายแบบ อาจมองเป็นลำดับขั้น (hierarchy) หรือกระบวนการประกอบชิ้นส่วน (assembly process) หรือกรอบความคิด (frameworks) ก็ได้ ดังที่พยายามเสนอทั้งสามแบบ แต่ทั้งหมดมีลักษณะร่วมกันประการหนึ่ง คือ มีช่องว่างระหว่างการนำไปปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย เนื่องจากคนคิดกับคนทำในกระบวนการนโยบายเป็นคนละคนหรือคนละกลุ่ม อีกทั้งแต่ละกลุ่มยังมีกลุ่มย่อยๆและมีผลประโยชน์ต่างกัน ซึ่งเป็นปัญหาหลักของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.3.1.ลำดับขั้นของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ลักษณะของลำดับขั้นของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบราชการและการเมืองแสดงได้ดังรูป



ภาพประกอบที่ 1 ลำดับชั้นของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
ที่มา : (Williams, 1975, p. 169)

จากรูปนโยบายต่างๆ ที่เกิดขึ้นและมีเงินสนับสนุนแล้วนั้น จะถูกส่งผ่านระบบราชการหรือการเมืองซึ่งภายในยังแบ่งออกเป็นชั้นๆ และส่งไปยังผู้ปฏิบัติกลุ่มสุดท้าย ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ให้บริการในหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

โดยทั่วไปผู้เสนอริเริ่มหรือให้เงินสนับสนุนนโยบายอยู่ระดับของลำดับชั้นของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนที่แน่นอนและซับซ้อนกว่านั้น คือ ระบบราชการและการเมืองที่ต้องส่งนโยบาย ลงไปซึ่งแบ่งออกเป็นชั้นย่อยๆ ภายในและไม่ว่านโยบายจะมาจากระดับรัฐบาลกลางหรือท้องถิ่น ชั้นของระบบราชการและการเมืองนี้ก็มักจะมีหลายชั้นมากเสมอ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ลำบากใจต่อการนำไปปฏิบัติมากที่สุดที่มาจากระบบราชการและการเมืองนั้น น้อยกว่าปัญหาที่มาจากท้องถิ่น ผู้ที่พยายามริเริ่มการเปลี่ยนแปลงจากระดับสูงมักพบว่า

นโยบายถูกขัดขวางหรือทำลายโดยผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพราะเขาต้องการรักษาอาณาจักรของตนเองเอาไว้ ปัญหานี้เป็นปัญหาหลักของนโยบายทุกนโยบาย นักวิจัยบางคนจึงตั้งข้อสังเกตว่าการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายจะเกิดเฉพาะกรณีที่สอดคล้องกับสถานะเดิมของระบบราชการ เนื่องจากระบบราชการต้องการรักษาตนเองให้อยู่รอด และมีระบบการหล่อหลอมทางสังคมและ มีค่านิยมของตนที่เด่นกว่าค่านิยมอื่น ซึ่งปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนต้องศึกษาการทำงานของสถาบันต่างๆ เหล่านี้อย่างละเอียด (Williams, 1975, pp. 168-170)

สำหรับระบบราชการและการเมือง อาจประกอบด้วยกลุ่มตัวแสดงจำนวนมากในนโยบาย เช่น ผู้ริเริ่มนโยบายระดับสูง เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาลกลาง ผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตัวแสดงเหล่านี้อยู่ตรงกลางระหว่างผู้ริเริ่มนโยบายกับผู้รับประโยชน์จากนโยบายหรือกลุ่มเป้าหมาย เช่น นโยบายการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน เป็นต้น การมีชั้นของระบบราชการและการเมืองเช่นนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่มีประเด็นทางเทคนิคเข้ามาเกี่ยวข้องจริงๆ แล้ว ในระบบราชการและการเมืองก็มีประเด็นทางเทคนิคอยู่มาก เพียงแต่ประเด็นทางเทคนิคไม่ใช่ประเด็นเดียวในนั้นและมีบทบาทสำคัญน้อยกว่าปัญหาของระบบราชการและการเมือง

เมื่อนโยบายผ่านชั้นระบบราชการและการเมืองไปได้แล้ว ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติก็ยังมีอยู่ ปัญหาถัดมา คือ ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมีบทบาทเป็นคนกลางในการประสานนโยบาย ซึ่งอาจทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้ เช่น จากการวิจัยเรื่องการสอนแบบใหม่ในโรงเรียนขนาดเล็กของ กรอส และเบิร์นสไตน์ (Gross and Bernstein, 1971; cited in Williams, 1975, p. 171) พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังว่าผู้บริหารระดับต้นน่าจะมียุทธศาสตร์กำหนดแนวทางการปฏิบัติว่าควรทำอะไรบ้าง แต่ผู้บริหารระดับต้นไม่ได้กระทำตามนั้น นโยบายจึงล้มเหลว สิ่งที่ถูกคาดหวังว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารระดับต้นได้แก่ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบาย ปรับระบบองค์การให้สอดคล้องกับนโยบาย ให้ผู้บังคับบัญชาไปอบรมทักษะที่จำเป็นเพื่อนำมาปฏิบัติตามนโยบาย จัดสรรทรัพยากรและให้ความสนับสนุนและให้รางวัลจากการปฏิบัติตามนโยบาย

ส่วนผู้รับผลจากการปฏิบัติตามนโยบายหรือกลุ่มเป้าหมายนั้น ระบบราชการมักไม่ค่อยคำนึงถึง เพราะมักถกเถียงหรือต่อสู้กันเอง ทว่านโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์และกลุ่มเป้าหมายเต็มใจที่จะรับ การรู้จริงแล้วผู้รับประโยชน์ต้องการอะไรนี้ เป็นสิ่งสำคัญกว่าที่ผู้เชี่ยวชาญคิดเอาเอง เช่น เด็กชอบดูรายการโทรทัศน์ที่ไรสาระมากกว่าเรื่องที่มีคุณภาพ เพราะคิดว่าต้องการพักผ่อน แต่ผู้เชี่ยวชาญคิดว่าควรเปลี่ยนรายการโทรทัศน์สำหรับเด็กให้มีสาระมากขึ้น ทำให้การเปลี่ยนรายการใหม่ยากที่จะทำสำเร็จได้

1.3.2. มิติของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

บาร์แดช (Bardach, 1980, pp. 36-37) เสนอให้มองกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการประกอบชิ้นส่วน (Assembly process) เขาอธิบายว่า นโยบายก็เหมือนการนำเครื่องจักรขนาดใหญ่ไปใช้งาน บางครั้งต้องยกเครื่องใหม่หรือติดตั้งเครื่องจักรใหม่เพื่อให้ทำงานได้ ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติก็คือ ปัญหาในการควบคุม ซึ่งต้องการรู้ว่าการมีส่วนร่วมไหนที่เป็นปัญหาส่วนเมื่อมองนโยบายเป็นเครื่องจักรแล้ว ก็จะเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเปรียบเสมือนการตัดสินใจว่าจะนำเครื่องจักรชนิดไหนไปใช้บ้าง เช่น เครื่องจักรที่ใช้แก้ไขปัญหาการเจ็บป่วยทางสมอง ย่อมต่างจากเครื่องจักรที่จ่ายเงินอุดหนุนทางการเกษตร หรือควบคุมราคาแก๊ส แต่โดยรวมแล้ว การนำเครื่องจักรเหล่านี้ไปใช้ในงานมีลักษณะคล้ายกัน เช่น มีกลไกตรวจสอบทางการบริหารและการเงิน ผู้รับ

ประโยชน์มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ มีการให้บริการ มีการตัดสินใจหรืออนุญาต มีการคิดนวัตกรรม มีแหล่งเงินทุน มีการแก้ปัญหา และมีความสนับสนุนทางการเมืองเป็นต้น

ปัญหาหลักของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ทรัพยากรอยู่ในมือหลายคนหรือหลายฝ่าย และส่วนใหญ่เป็นอิสระจากกัน วิธีที่ใช้เพื่อได้มาซึ่งทรัพยากรมีเพียงการชักจูงและต่อรอง บางคนถือว่าทำให้เกิดการเมือง ซึ่งเป็นการเมืองที่มีลักษณะเฉพาะของตัวเอง เพราะเป็นรูปแบบของการเมืองที่มีอยู่ในนโยบายที่ถูกกำหนดไว้แล้ว และมีผลกระทบต่อกลยุทธ์และกลวิธีในการต่อสู้ที่จะเกิดขึ้นต่อไปในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการประกอบขึ้นส่วนต่างๆ ของนโยบายเข้าด้วยกัน โดยอาศัยอำนาจทางการเมือง ที่จริงนั้น บาร์แดช เห็นว่า มีลักษณะเป็นเกม เพราะต้องต่อสู้แข่งขันกันด้วยกลยุทธ์และชั้นเชิงต่างๆ มากมายและทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีสภาพไม่แน่นอน ซึ่งมีมิติที่สำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติคือการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การเมืองที่กดดัน (as pressure politics) การนำนโยบายไปปฏิบัติมีสภาพเป็นการเมืองที่มีการต่อสู้กันตลอด เหตุผลก็เพราะการต่อสู้กัน ที่เคยมีในขั้นการกำหนดนโยบายก็ยังมีต่อไปอีกในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ คนที่คัดค้านในขั้นกำหนดนโยบายแล้วแพ้ก็จะคัดค้านต่อไป โดยหาวิธีใหม่ๆ มาต่อสู้หลังจากที่นโยบายออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ส่วนคนที่สนับสนุนก็ต้องต่อสู้ทำนองเดียวกัน เพราะเขากลัวว่าเมื่อนโยบายถูกนำไปปฏิบัติแล้วจะถูกแก้ไขให้ต่างไปจากเจตนารมณ์เดิม การแสดงบทบาทของคนเหล่านี้ จึงทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเต็ม ไปด้วยแรงกดดันและการโต้ตอบกันไปมา

ตัวอย่างเช่น การศึกษาของเมอร์ฟี (Murphy; cited in Bardach, 1980, p. 39) ที่สนใจศึกษาการนำพระราชบัญญัติการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไปปฏิบัติในสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่า กลุ่มต่างๆ มีเจตนาไม่เหมือนกัน ฝ่ายนักปฏิรูปเห็นว่าการนำเงินหลายพันล้านเหรียญสหรัฐไปให้โรงเรียนที่มีนักเรียนยากจนจำนวนมากนั้น เป็นการช่วยจัดความยากจน แต่กลุ่มอื่นที่ผ่านกฎหมายมองว่าหากสามารถทำให้โรงเรียนได้เงินมากขึ้นก็เป็นการเพียงพอ เช่น สมาคมการศึกษาในกรุงวอชิงตันเห็นว่าวัตถุประสงค์หลัก คือ การสนับสนุนโรงเรียนของรัฐให้ดำเนินกิจกรรมต่อไปได้ ส่วนเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาความยากจนนั้นเป็นไปเพื่อการประนีประนอม ส่วนที่สมาคมการศึกษาในกรุงวอชิงตันต้องการจริงๆ คือ ให้ปัญหาเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลกลางที่กำลังติดขัดลุล่วงไปก่อน โดยหวังว่าจะเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่จะได้รับเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามมา ส่วนกลุ่มโรงเรียนในระดับรัฐและท้องถิ่นก็มีความเห็นคล้ายกันว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินช่วยเหลือโรงเรียน ไม่ใช่การแก้ปัญหาความยากจน

เมอร์ฟี เห็นว่า พระราชบัญญัตินี้กำหนดไม่ชัดว่าจะให้เงินแก่คนยากจนหรือว่าเมื่อสามารถให้เงินแก่เด็กยากจนได้จริง ก็ไม่แน่ว่าเด็กเหล่านั้นจะได้รับบริการที่ดีกว่าเหมือนเด็กอื่นที่ไม่ใช่เด็กยากจน ที่เป็นดังนี้เพราะนโยบายดังกล่าวขาดการผลักดันจากกลุ่มคนยากจนและกลุ่มยากจนไม่ได้มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น แต่การสนใจนำเงินไปให้เด็กยากจนในตอนหลังเริ่มมีมากขึ้น เพราะมีการเผยแพร่ผลกระทบทางลบของการให้เงินช่วยเหลือโรงเรียน และเชื่อว่าพอร่องอันเป็นการตอบโต้และเป็นแรงกดดันทางการเมืองที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเชื่อว่าการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติต้องเป็นไปเพื่อคนที่เสียเปรียบ ด้วยเหตุนี้การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงอาจเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์โต้ตอบในทางการเมืองขึ้นมา

1.3.3 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ วรเดช จันทรร (2527: 535 - 554) ได้ทำการรวบรวม และประมวลตัวแบบ (Models) ต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์การไว้ 6 ตัวแบบดังนี้

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบนี้เน้นที่ประสิทธิภาพของระบบการวางแผน และการควบคุมผลงาน (Planning & Controlling System) กล่าวคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารนโยบายจะต้องมีการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนพร้อมทั้งทำการมอบหมายงานแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสร้างระบบในการวัดผลการดำเนินงานการให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งทั้งหมดดังกล่าวนี้จะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนโยบายไปปฏิบัติ

2. ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้เน้นขีดสมรรถนะภายใน (Internal Capacity) ของหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหาร ว่ามีจุดอ่อน และจุดแข็งในด้านต่าง ๆ หรือไม่อย่างไร เช่น โครงสร้างองค์การ บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ หน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะภายในค่อนข้างต่ำ จะส่งผลให้การนำนโยบาย ไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ

จากตัวแบบดังกล่าวนี้พบว่า ปัจจัยจะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับปัจจัยในการบริหาร (Man, Money, Material, & Management) ปัจจัยในการบริหาร (4 M'S) ดังกล่าวนี้นี้ บุนยรงค์ นิลวงศ์ (2537: 1) ได้ทำการศึกษา ถึงหัวข้อหลักการบริหารทั่วไป และให้คำจำกัดความของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การดำเนินการในกิจการต่าง ๆ มีหน่วยงาน หรือองค์การดำเนินการอำนวยความสะดวก เป้าหมายที่ต้องการ โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลงานตามที่ต้องการ ปัญหาสำคัญของการที่จะให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวก็คือ ทำอย่างไรที่ผู้บริหารงานสามารถอำนวยความสะดวกรวมกลุ่มทรัพยากรทั้งที่เป็นคน และวัตถุให้สามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้หน่วยงานดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานฉะนั้น การบริหารงาน จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อเอาคนทรัพยากร มารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกปัจจัยในการบริหารงานมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

2.1 คน หรือ บุคคล (Man) เป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงาน หน่วยงาน หรือองค์การต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีคนปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2.2 เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมียกงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดเงินขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

2.3 วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหารหากหน่วยงานขาดวัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน

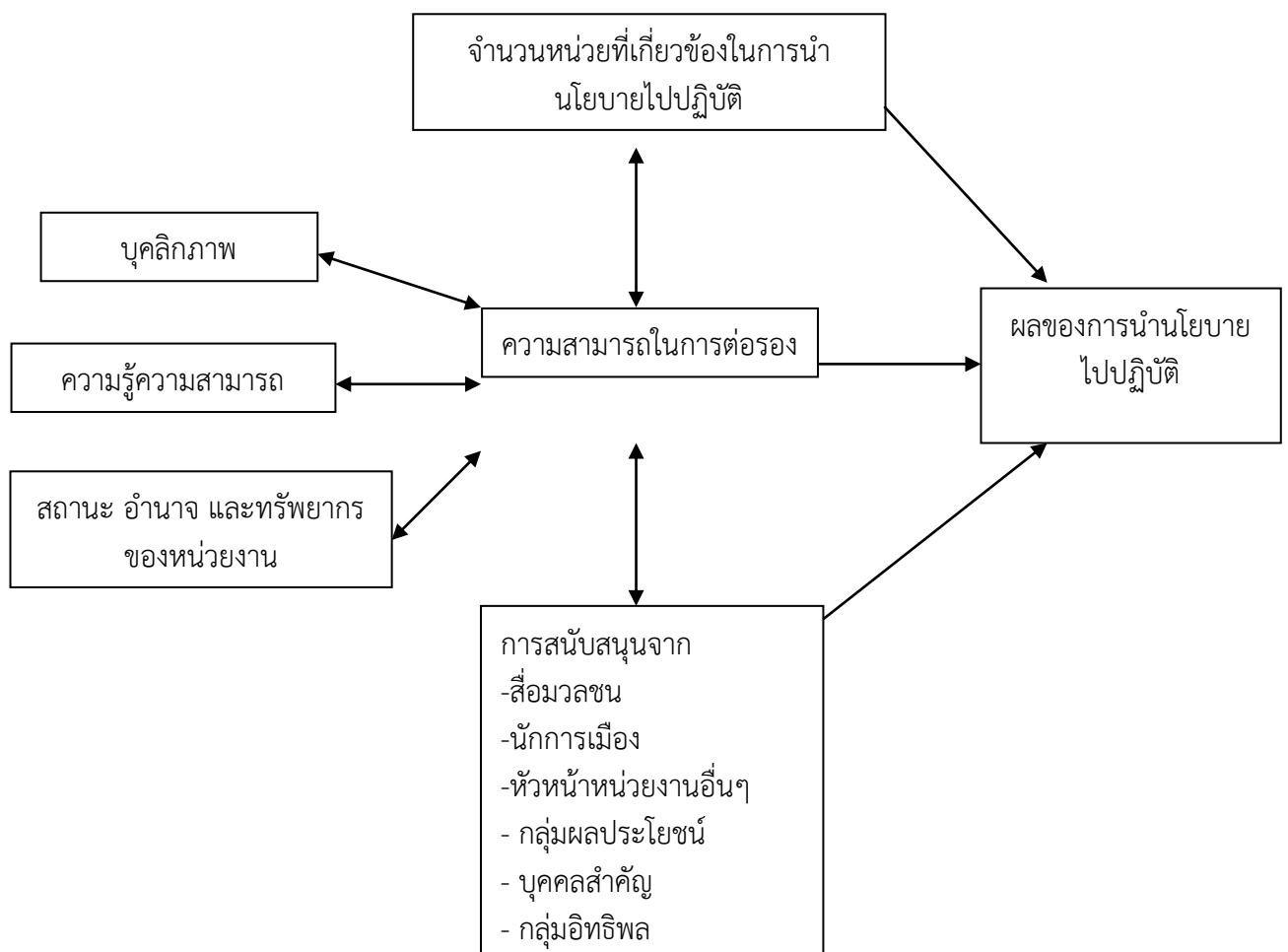
2.4 การจัดงาน (Management) การบริหารจำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการจัดการที่ดี แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุม ตรวจสอบรายงานเป็นไปอย่างมีระบบมีขั้นตอน มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่แน่ชัด

3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้เน้นพฤติกรรม และวัฒนธรรมขององค์การ โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพัน ยอมรับร่วมกัน โดยมองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ตัวแบบกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) ตัวแบบนี้มองว่าการใช้อำนาจดุลพินิจ (Discretion) ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (Street Bureaucrat) จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เกิดการต่อต้านไม่ยอมรับเอานโยบายแปลงสู่ภาคปฏิบัติในฐานะเป็นงานประจำของตน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวอาจจะเพิกเฉยในการปฏิบัติตาม หรืออาจจะใช้ดุลยพินิจของตนตัดสินใจในลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อตัวนโยบาย

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เน้นที่ความสามารถในการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในเวทีนโยบายนั้น ทั้งนี้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียกับตัวนโยบายจะเข้ามาใช้อิทธิพลของตนเอง เพื่อสร้างเงื่อนไขต่อรองให้มีการปฏิบัติตามนโยบายในลักษณะ ที่จะทำให้ตนเองได้รับประโยชน์มากขึ้น หรือเสียประโยชน์น้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นไป ในรูปของการใช้ความสามารถเพื่ออ้างเหตุผลความชอบธรรมการโฆษณาประชาสัมพันธ์ชวนเชื่อการสร้างพลังมวลชน เพื่อก่อให้เกิดแรงกดดัน เป็นต้น ดังนั้น ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ประนีประนอม แสวงหารูปแรงสนับสนุนจากภายนอก ในการนำเอานโยบายไปปฏิบัติกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายดังภาพประกอบที่ 2



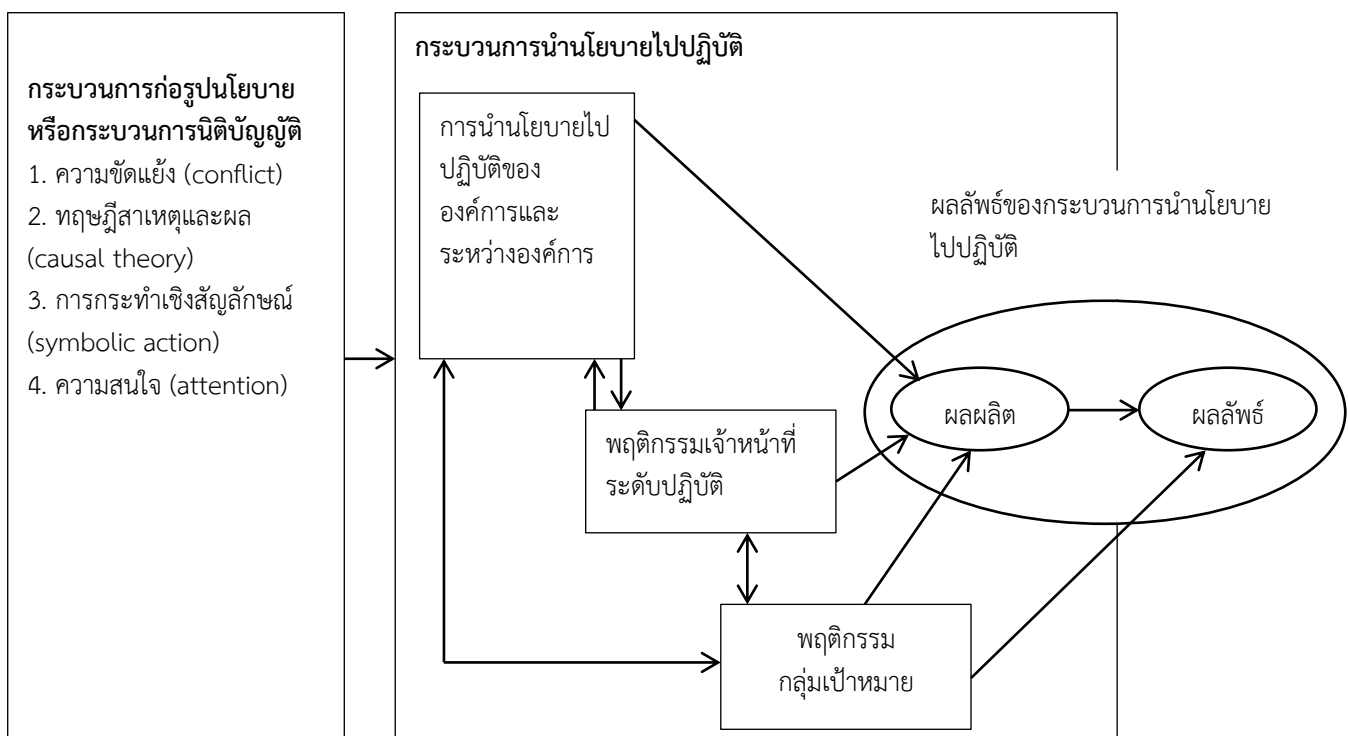
ภาพประกอบที่ 2 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

6. ตัวแบบทั่วไป (General Model) ตัวแบบนี้มองว่า ปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จนั้นมีอยู่หลายประการ อาทิเช่น ชีตสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบาย ความชัดเจนของตัวนโยบาย และกระบวนการติดต่อสื่อสาร การให้ความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากตัวแบบที่ยกมาดังกล่าวข้างต้นนั้น การศึกษานโยบายการให้บริการจังหวัดอัจฉริยะ สอดคล้องกับตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ซึ่งพบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินี้เกิดขึ้นจากความสามารถของผู้นำที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมของกลุ่มบุคคล ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ นี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันนโยบาย การให้บริการจังหวัดอัจฉริยะ เพื่อสร้างเงื่อนไขต่อรองให้มีการปฏิบัติตามนโยบายในลักษณะที่มีการดำเนินนโยบายอย่างเร่งด่วน ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปของการใช้ความสามารถเพื่ออ้างเหตุผลความชอบธรรมการ โฆษณาประชาสัมพันธ์ชวนเชื่อการสร้างพลังมวลชน เพื่อก่อให้เกิดแรงกดดัน เป็นต้น ดังนั้น ความสามารถในการเจรจาต่อรองประนีประนอมของผู้นำทางการเมือง และแรงสนับสนุนจากภายนอก ในการนำเอานโยบายไปปฏิบัติกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบาย

1.4. กรอบแนวคิดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นอกจากมองเป็นลำดับขั้นและเป็นมิติต่างแล้ว ยังอาจมองกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกรอบแนวคิด (frameworks) ก็ได้ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่จำนวนมาก ที่น่าสนใจอันหนึ่ง คือ กรอบแนวคิดบูรณาการของวินเตอร์ (Winter, 1990, pp. 19-39) ซึ่งได้แสดงดังรูป



ภาพประกอบที่ 3 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงบูรณาการ
ที่มา : (Winter, 1990, pp. 19-38)

ในรูปที่ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบส่วนสำคัญๆ ดังนี้

1.4.1. ผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation outcome)

การประเมินการนำนโยบายไปปฏิบัติได้จากพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในชั้นต่างๆ 3 จุด คือ (1) กระบวนการ (process) (2) ผลผลิต (output) และ (3) ผลลัพธ์ (outcome) หรือ ผลกระทบ (impact) วิธีการก็คือดูว่าพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือไม่ เช่น นำผลผลิตหรือผลการให้บริการเทียบกับวัตถุประสงค์และดูผลที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย บางครั้งนโยบาย อาจบรรลุเป้าหมายแต่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย เช่น กรณีที่ผ่าตัดสำเร็จ แต่คนไข้ตาย

นอกจากนี้ยังอาจมีปัญหาการวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะวัตถุประสงค์อาจกำกวมหรือขัดแย้งกันเอง และเกิดการเปลี่ยนในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติ วิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันในการแก้ปัญหาวัดวัตถุประสงค์ที่ขัดแย้งกัน คือ การประเมินจากผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) ซึ่งอาจดีกว่าประเมินจากวัตถุประสงค์อย่างเป็นทางการ รวมทั้งทำให้มองเห็นว่านโยบายที่ศึกษาสัมพันธ์ กับนโยบายอื่น และมีตัวแสดงและกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกัน อีกวิธีหนึ่งที่ใช้ คือ การดูความสามารถแก้ไขปัญหของนโยบายแต่ก็อาจเป็นค่านิยม เพราะคนมองปัญหาไม่เหมือนกัน

การประเมินผลประโยชน์ผู้มีส่วนได้เสีย มีข้อดีตรงที่ทำให้ทราบว่าอะไรเกิดขึ้นจริงบ้าง ไม่ใช่ดูจากวัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ ส่วนข้อเสียอยู่ที่ไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบนโยบายได้ สำหรับการใช่วัดวัตถุประสงค์ที่เป็นทางการเป็นมาตรฐานในการประเมินก็กลับกัน ข้อดี คือ สามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบนโยบายได้ แต่ข้อเสีย คือ ไม่ได้ดูผลที่เกิดขึ้นจริงกับผู้ได้เสียแต่ละฝ่าย ดังนั้นถ้าผนวกทั้งสองวิธีเข้าด้วยกันก็จะดี เพราะจะทำให้เห็นภาพรวมทั้งหมด

1.4.2. การก่อรูปนโยบาย (policy formation)

การก่อรูปนโยบายเป็นขั้นคิดและกำหนดนโยบาย บางครั้งก็เรียกเจาะจงว่า “กำหนดนโยบาย” (policy formation) หรือ “การออกแบบนโยบาย” (policy design) เป็นกระบวนการสำคัญ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะความล้มเหลวในบางครั้งมีมาตั้งแต่ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การขาดความมุ่งมั่น หรือขาดทรัพยากร เป็นต้น ประเด็นของการก่อรูปนโยบายที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ประเด็น คือ

1) ความขัดแย้ง (conflict) นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้สำเร็จน่าจะมีความขัดแย้งต่ำ เพราะถ้ามีความขัดแย้งกันทั้งทางด้านความคิดและผลประโยชน์ ก็อาจทำให้ตกลงกันไม่ได้ว่าที่แท้จริงแล้ววัตถุประสงค์ของนโยบายคืออะไรกันแน่ วัตถุประสงค์ของนโยบายอาจเกิดจากการตอรองและผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้ไม่ชัดเจนและขัดแย้งกันเอง กรณีที่มีผลประโยชน์ส่วนตัวมาก การกระจายทรัพยากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็ไม่เท่าเทียมกัน กลุ่มที่มีความเข้มแข็งอาจผลักดันนโยบายได้มากกว่า นอกจากนั้นการจัดองค์การเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติก็อาจมุ่งส่งตัวแทนเข้าไปปรึกษาผลประโยชน์มากกว่า แม้แต่คนที่ต่อต้านนโยบายก็อาจส่งตัวแทนเข้าไปผลักดันไม่ให้นโยบายสำเร็จได้ ตัวอย่างเช่น บริษัทที่กอมลพิษอาจผลักดันให้ท้องถิ่นดูแลนโยบายสิ่งแวดล้อมแทนรัฐบาล เพราะเชื่อว่าสามารถตอรองกับท้องถิ่นได้ง่ายกว่า

2) ทฤษฎีเชิงสาเหตุและผล (causal theory) นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้สำเร็จน่าจะมีทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลรองรับเพียงพอตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย หมายความว่าเมื่อมีเหตุผลและการวิเคราะห์หรือตัวอย่างความสำเร็จที่เพียงพอแล้วเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จไม่ใช่คาดคะเนเองและมีสมมติฐานในทางที่ผิด เช่น กรณีการฝึกอบรมการทำงานให้กับแม่บ้านที่มีภาระเลี้ยงลูก เพื่อหวังว่าแม่บ้านจะมีงานทำและพึ่งตนเองได้ ทั้งๆที่แม่บ้านส่วนใหญ่ตกงาน เพราะหางานไม่ได้ ขณะเดียวกันก็มีภาระต้องเลี้ยงลูก การเพิ่มทักษะเพื่อให้มีงานทำจึงเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้มาตั้งแต่ต้น

3) การกระทำเชิงสัญลักษณ์ (symbolic action) นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้สำเร็จน่าจะไม่ใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์ คือ หมายความว่าสักแต่ทำ พอให้นำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ทำงานและมีผลประโยชน์และสร้างภาพว่ารัฐบาลหรือหน่วยงานมีนโยบายช่วยเหลือสังคม แต่ไม่ได้มุ่งหวังว่านโยบายนั้นจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4) ความสนใจของสาธารณะ (intention) นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้สำเร็จน่าจะได้รับ ความสนใจจากประชาชนโดยทั่วไปในขั้นการก่อรูปนโยบาย เช่น ความสนับสนุนจากภาคเอกชนและภาครัฐ การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในนโยบาย ซึ่งดูได้จากช่วงที่กำลังตัดสินใจกำหนดนโยบาย เช่น จำนวนผู้มีส่วนร่วม ประเด็นที่เข้มข้นในการพิจารณาถ้าความสนใจมีน้อย ก็เท่ากับที่กำหนดนโยบายตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วจะทำให้มีนโยบายนี้ โดยไม่สนใจเหตุผล ความต้องการ และการมีส่วนร่วมจากประชาชน

1.4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความล้มเหลวของนโยบาย (Policy Failure) ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่งความล้มเหลวในนโยบายด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับนักทฤษฎีนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งในความเป็นจริงจะเกี่ยวข้องกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าในการที่จะแสวงหาแนวทาง เพื่อความสำเร็จของนโยบาย (Younis & Davidson, 1990: 3)

จากการศึกษาของ Mountjoy and O'Toole (อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2546: 478) พบว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) ทรัพยากร ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติและ (2) แนวทางการปฏิบัติที่ระบุอย่างเฉพาะเจาะจงและพบว่าการเปลี่ยนแปลงงานกิจวัตรขององค์การเป็นงานที่มีต้นทุนที่แพงและหน่วยงานนั้นจะต้องได้รับทรัพยากร ที่เพียงพอในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันหน่วยงานจะต้องได้รับแนวทางในการปฏิบัติใหม่ ที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีความสำคัญมาก มิฉะนั้นจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จล้มเหลวได้ง่าย

หลักการสำคัญที่จะป้องกันมิให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบกับปัญหาและอุปสรรคจนกระทั่งนำไปสู่ความล้มเหลว ได้แก่

1. ถ้ามีทรัพยากรใหม่แต่แนวทางการปฏิบัติคลุมเครือ จะต้องจัดการเรื่องการตีความนโยบายให้ชัดเจน และทักษะในการจัดการตีความจะต้องสอดคล้องกับผู้กำหนดนโยบาย

2. ถ้ามีทรัพยากรเพียงพอและมีแนวทางการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจนเป้าประสงค์ส่วนบุคคลภายในองค์การจะมีความสำคัญน้อยลง และการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีทิศทางที่สอดคล้องกันกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายสูง

3. ถ้าไม่มีทรัพยากรเพียงพอและแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจนสถานการณ์เช่นนี้จำเป็นต้องสร้างกิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติได้เกิดความสมัครใจที่จะปฏิบัติเพื่อสร้างพลังแห่งความมุ่งมั่นในการ

ปฏิบัติ ให้เกิดขึ้นมากพอที่จะเอาชนะอุปสรรคในเรื่องการขาดแคลนทรัพยากรและแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน

จากการศึกษาของ Dunsire (อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2546: 479-480) สรุปว่า ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจเกิดจาก

1. การเลือกกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม
2. กลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เหมาะสม แต่การเลือกหน่วยปฏิบัติและกลไกในการปฏิบัติไม่เหมาะสม
3. ถึงแม้ว่าสิ่งที่กล่าวมาแล้วจะมีความเหมาะสมทั้งหมด แต่การเลือกเครื่องมือ และวิธีการปฏิบัติไม่เหมาะสม ก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สรุปได้ว่ากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนและองค์ประกอบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากมองในแง่ของการส่งนโยบายตามลำดับขั้น ก็จะมีผู้ริเริ่มนโยบายส่งนโยบายผ่านไปยังระบบราชการ และหน่วยปฏิบัติ จนกระทั่งถึงมือผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเต็มไปด้วยการเมืองหรือการเล่นเกมที่มีการชิงไหวชิงพริบ เอาแพ้ชนะกันนโยบาย สุดท้าย สุดท้ายปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีทั้งปัญหาในขั้นการก่อรูปนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งอาจแยกพิจารณาได้จากการมีทฤษฎีรองรับ มีผลประโยชน์ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและกลุ่มเป้าหมาย

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งหมดเต็มไปด้วยช่องว่าง ตั้งแต่ปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ การไม่มีเวลาและทรัพยากรเพียงพอ ทรัพยากรไม่ทั่วถึง การขาดทฤษฎีรองรับจนกระทั่งถึงการมีหน่วยงานเกี่ยวข้องจำนวนมาก และปัญหาวัตถุประสงค์ การสื่อสารและการควบคุม อย่างไรก็ตาม การศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติพยายามเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจช่องว่างและพฤติกรรมที่เป็นจุดอ่อนในความเป็นจริง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปัญหามันในขั้นการก่อรูปหรือกำหนดนโยบายต่อไป

2. แนวคิดสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

2.1. ความสำคัญของงานสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ของคนในสังคม แต่ละคนต้องได้รับการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่าใครควรทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนและใครควรจะได้รับบริการบ้าง ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมากทั้งในด้านปรัชญา แนวคิด พัฒนาการของสังคมแต่ละสังคมและการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรมในอดีต การดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคมเป็นหน้าที่ของครอบครัว ครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบความมั่นคง ทางสังคมให้ครอบครัว ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับเศรษฐกิจของครอบครัวนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้เครือข่าย เพื่อนบ้าน จะทำหน้าที่ให้การดูแลสงเคราะห์แบบชั่วคราว จากลักษณะเช่นนี้จึงทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบในการ

จัดบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อกลุ่มคนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในลักษณะของการจัดตั้งสถาบันหรือองค์กรดูแลรับผิดชอบ ในทางปฏิบัติรัฐจะดูแลรับผิดชอบเฉพาะกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มีปัญหาแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้เพราะหน้าที่ของรัฐที่สำคัญประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้คนทุกคน ในสังคมได้รับบริการสังคมหรือบริการสวัสดิการสังคมของรัฐ ฉะนั้นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ ในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชนและรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่องานสวัสดิการสังคม ข้อสังเกต คือ ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่เรียกว่า “ สัญญาประชาคม ” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจหน้าที่ชอบธรรม ประกอบกับผู้นำรัฐที่ดี ต้องมีคุณธรรม ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีความศรัทธา เชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติ สวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคม จึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคม วัฒนธรรมด้วย อย่างไรก็ตาม การจัดการสวัสดิการสังคมอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่าควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตนเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็น (Means-Test) ขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่ารัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลบริการของรัฐในลักษณะนี้คำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับบริการจากรัฐ จากความเชื่อดังกล่าวจึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกันไป

ปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบริการสวัสดิการสังคมที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดไม่ถึงโปรแกรมการจัดบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการ ที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่งเชื่อว่า กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นกลุ่มคนที่ขี้เกียจไม่ทำงานรอรับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงานเสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ที่มีแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจึงมีภาระความรับผิดชอบกับประชาชนกลุ่มนี้โดยไม่จำเป็น ตัวอย่างเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุค ค.ศ.1990 เป็นต้นมา ได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก (The Aid to Families with Dependent Children) หรือเรียก โดยย่อว่า AFDC และโปรแกรมที่จัดให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำและช่วยเหลือตนเอง มากขึ้น แทนการเป็นผู้รอรับบริการจากรัฐจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการ

สวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้ สังคมไทยก็ได้ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในกลางปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป รัฐจึงพยายามจัดวางระบบเครือข่าย ความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมกับคนทุกคนในสังคมแทนการจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้า ซึ่งระบบบริการดังกล่าวจะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้นการจัดระบบสวัสดิการสังคมจึงไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมาประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มีการเคลื่อนไหวรวมกลุ่มและเรียกร้องผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลายมากขึ้น โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็กๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ให้กับกลุ่มของตนเองในลักษณะของกองทุน ในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัยการระดมทุนตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลักเน้นรูปแบบการบริการจัดการที่มีความยืดหยุ่นคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทยจึงขึ้นอยู่กับประชาคมต่างๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมต่อไป

2.2 ความหมายของสวัสดิการสังคม

Encyclopedia of Social Work (1971, p1446) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน

มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ระบุว่า “สวัสดิการสังคม” หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และ “ การจัดสวัสดิการสังคม ” (มาตรา 3 วรรคสอง) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวหมายความว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคม ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมาย / คำนิยาม “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) ไว้มากมาย ดังนี้

Friedlander and Apte (1980, p.4) สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ นโยบาย และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่างๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าจะดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

นอกจากนี้ Matin and Penna (1998 : p. 7-8) กล่าวว่า หากพิจารณาถึงความหมายของคำว่า สวัสดิการสังคมแล้วเน้นที่ “การที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being)” ในด้านของสุขภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความสมบูรณ์ด้านวัตถุ การมีส่วนร่วมและปัจจัยอื่น

สุวรรณี รื่นยศ (2512 : อ้างถึงใน สุเทพ เชาวลิท, 2527, น.3-4) ให้ความหมายว่า งานสวัสดิการสังคมมีความหมายครอบคลุมไปถึงการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและเอกชนเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์หรือกลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมเป็นชาติ ผู้ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ให้มีความสุขทั้งกายและใจ ให้มีปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมตามสมควรแก่อัธยาศัย และความรู้ที่นำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต เพื่อความเรียบร้อยและความเป็นปึกแผ่นของสังคม

เรณู โชติศิริกร (2523 : อ้างถึงใน สุเทพ เชาวลิท, 2527, น.3-4) ได้ให้ความหมายที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากความเป็นอยู่ของประชาชนโดยเพิ่มว่า สวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วยหลักประกันและระบบการประกันภัย โดยให้ความหมายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วไปทุกด้านเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การพัฒนาระบบบุคคลและกลุ่มต่างๆ พื้นฐานในเรื่อง สวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วยการมีหลักประกันรายได้ต่ำมีการจัดหาบ้านช่องที่พักอาศัยของประชาชน มีระบบการประกันสังคม

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ (2538 : น.18-19) สรุปว่า งานสวัสดิการสังคม คือระบบการบริการสังคมและสถาบันเพื่อช่วยเหลือบุคคล กลุ่ม ให้ได้รับความพอใจ ในมาตรฐานการดำรงชีวิตและสุขภาพ การมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และสังคมเปิดโอกาสให้เขาได้พัฒนาตนเองได้ภายใต้ความสามารถที่มีอยู่ ตลอดจนการสร้างเสริมสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชน ยังรวมถึงกิจกรรมที่รับและเอกชนทุกระดับ จัดให้มีขึ้นเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งในยามปกติและในยามที่เขาประสบปัญหาของตน ทั้งนี้ด้วยอาศัยวิธีการสังคมสงเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้นสวัสดิการสังคมจึงหมายความว่า รวมถึง กฎหมาย โครงการสิทธิประโยชน์และบริการ ซึ่งเป็นหลักประกันและเร่งรัดให้เกิดการจัดสรรระบบเพื่อการตอบสนอง ความต้องการของสังคมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคมกำหนด สวัสดิการสังคมจึงมีขอบเขตควบคุมบริการต่างๆ มากมาย เช่น การรักษาความมั่นคงทางรายได้ การศึกษา การพัฒนา การแพทย์ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาเมือง ที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมทำให้เกิดการจัดสรรบริการโดยตรงแก่ บุคคล กลุ่มและชุมชน เพื่อการคุ้มครองบุคคลทุกกลุ่มอายุ กลุ่มอาชีพและกลุ่มรายได้ โดยผู้ที่สมควรได้รับสวัสดิการมีได้หมายถึงเฉพาะแต่คนยากจนเท่านั้น แต่หมายถึงคนที่ไม่ยากจน ที่มีปัญหาความเดือดร้อนด้วย สวัสดิการสังคมจึงต้องเป็นสิ่งที่ให้กับทุกคนที่สมควรจะได้รับ

จากความหมายสวัสดิการสังคมที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคม หมายถึงการจัดบริการสังคมที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน รูปแบบการให้ความช่วยเหลือมีทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลหรือการให้บริการ โดยความช่วยเหลือหรือบริการอาจเกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัยการประกันรายได้ การจ้างงาน นันทนาการ และบริการสังคมอื่นๆ

2.3. คำนิยาม

การที่นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” ไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการรับรู้ การให้คุณค่าและปรัชญาแนวคิดที่ต่างกัน ในที่นี้ผู้ศึกษาขอรวบรวมความหมายที่มีผู้ให้นิยามไว้ในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

1. การใช้เกณฑ์คุณภาพชีวิตที่ดี หรือการอยู่ดีกินดี (Quality of Life or Well - Being) ความหมายในลักษณะดังกล่าว (อ้างถึงใน มาริสสา ภูเพ็ชร, 2535, น.6) ได้กล่าวว่า “นักวิชาการ

ต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้นิยามไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2501-2535 ซึ่งสะท้อนองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมว่าเป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหาการให้ความช่วยเหลือมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลและการให้บริการ (Cash, Kinds, Care and Service) โดยมีองค์ประกอบของกิจกรรมด้านการศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงาน และการบริการสังคม” ผู้ให้นิยามในลักษณะข้างต้นที่น่าสนใจ ได้แก่ Encyclopedia Britannica (1768, อ้างถึงใน มาริสสา ภูเพ็ชร: 2535, น.2) ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึงการปฏิบัติจัดทำทั้งหลายไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชนเป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชนหรือชุมชน ให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้ความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (พ.ศ. 2523 - 2529) นิยามสวัสดิการสังคม ว่าหมายถึง ระบบการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมอันเนื่องจากการที่ประชาชนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมของตนเองได้ ทั้งนี้โดยที่บริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐาน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต่อมาคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ(2545:น.4) ได้ปรับนิยามความหมายของสวัสดิการสังคมในแผนพัฒนาสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549) ว่าหมายถึงระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาสังคม รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานของประชาชน ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการบริการสังคม ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนได้รับและเข้าร่วมเป็นส่วนร่วมในระบบจัดบริการในสังคมทุกระบบ

ข้อสังเกตนิยามและสวัสดิการสังคมของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้นิยามความหมายในเชิงกว้างเน้นการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ภายใต้หลักการให้คุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิ และมีส่วนร่วมของประชาชนทางสวัสดิการสังคม

ความหมายในลักษณะแรกมาจากความเชื่อที่ว่าหากประเทศที่มีความมั่นคงมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีก็มักจะช่วยให้ประชาชนอยู่ดี กินดี โดยอาศัยอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้รัฐบาลไทยเน้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 7 ยกเว้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 9 ที่รัฐปรับมาให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางแต่เมื่อพิจารณาภาพรวมของแผนฯ ยังมีน้ำหนักที่การพัฒนาเศรษฐกิจนำสังคมเช่นเดิม โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ภายใต้ความเชื่อนี้เอง รัฐจึงมีโครงสร้างงานในชนบทเพื่อทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในชุมชนและพยายามผลักดันประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมเร่งพัฒนาการเจริญเติบโตการส่งออกและการท่องเที่ยวเป็นหลัก เพื่อให้คนมีงานทำ มีรายได้ที่ดี และนำไปสู่การอยู่ดีกินดีในสังคม ความเชื่อดังกล่าวได้สะท้อนไปยังแผนงานและโครงการต่างๆ ของรัฐที่น่าสนใจ คือ รัฐยังทำหน้าที่เป็นหลักในการช่วยเหลือประชาชนที่ตกทุกข์ได้ยาก บริการที่ปรากฏชัดเจนคือ บริการแบบสงเคราะห์ประชาชนหรือการประชาสงเคราะห์ (Public Assistance) คำถามที่

สำคัญ ของความหมายนี้คือ การที่คนอยู่ดีกินดี ไม่น่าจะตอบสนองความต้องการของคนในสังคมได้ เท่ากับการที่คนอยู่ดีมีสุข

2. การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นวัตถุประสงค์ (Aims) ความหมายนี้เชื่อว่า สวัสดิการสังคมเป็นเป้าหมาย การทำงานเพื่อใช้งานสวัสดิการสังคมเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวม นักวิชาที่ให้ความหมายนี้ได้แก่

วิจิตร ระวังค์ (2523, น.3-4) ให้ความเห็นว่า สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม ในฐานะที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึงการกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐที่จะมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 บริการได้แก่

1. บริการประกันสังคม (Social Insurance)
2. บริการสงเคราะห์ประชาชน/การประชาสงเคราะห์ สาธารณูปการ (Public Assistance)

3. บริการสังคม (Social Services)

ตัวอย่างที่น่าสนใจของสังคมไทย เช่น ในช่วงปี พ.ศ. 2526 ที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี ค.ศ. 2000 โดยใช้แผนงานสาธารณสุขมูลฐานการใช้ตัวชี้วัด ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อสะท้อนให้เห็นการพัฒนาสุขภาพคนไทยถ้วนหน้าในสังคม โดยเฉพาะสังคมชนบท ข้อสังเกตคือ สวัสดิการสังคมถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของงานสังคมสงเคราะห์ที่ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ต้องใช้วิธีการต่างๆ ผ่านแผนงานและกิจกรรมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับสวัสดิการที่ดีในสังคม

3. การใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูปของโครงการหรือกิจกรรมหรือบริการ (Project or Activities or Services)

นักวิชาการที่ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม โดยใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูปของโครงการหรือกิจกรรมได้แก่

Encyclopedia of Social Work (1971, p.1446) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึงกิจกรรมต่างๆที่จะทำขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของภาครัฐและอาสามัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคมหรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวให้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่างๆ (Paraprofessional)

นิคม จันทรวิฑูร (2523 อ้างถึงใน มาริสา ภูเพ็ชร, 2523, น.5) สวัสดิการสังคมหมายถึงโครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมและไม่สามารถช่วยตนเองได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่งและยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และผู้ประสบภัยต่างๆ โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐเรียกว่า การประชาสงเคราะห์ สำหรับโครงการที่ดำเนินการ โดยองค์กรเอกชน เรียกว่า การสังคมสงเคราะห์ การสวัสดิการสังคมเป็นโครงการที่ได้รับประโยชน์ไม่ต้องออกเงินสมทบโดยได้เงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณของรัฐและการบริจาค ในกรณีที่โครงการที่ดำเนินการองค์กรเอกชน โดยทั่วไปการนิยามความหมายของสวัสดิการสังคมในลักษณะที่ 3 มักจะเป็นที่รู้จักและง่ายต่อการเข้าใจเพราะรูปธรรมที่ชัดเจนเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ดำเนินงานระบบสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act.1935) ซึ่งแบ่งสวัสดิการสังคมเป็น 3 ประเภทได้แก่

- บริการสังคม (Social Insurance)
- บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance)
- บริการสังคม (Social Services)

4. การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) นักวิชาการที่นิยามความหมายสวัสดิการทางสังคมเป็นสถาบันทางสังคม ได้แก่ Federico (1980, p. 5-6) อธิบายว่าสวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการหนึ่งในสังคมในขณะที่ทุกสังคมมักประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่

1. สถาบันครอบครัว
2. สถาบันการศึกษา
3. สถาบันศาสนา
4. สถาบันการเมือง
5. สถาบันเศรษฐกิจ

สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ 6 ที่มีการทำหน้าที่อย่างสำคัญและเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออกกับสถาบันสังคมทั้ง 5 สถาบันข้างต้น

Goode W. (1967, อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2546) ให้ความหมายว่าสวัสดิการสังคมเป็นระบบการให้ความช่วยเหลือโดยจัดสรรไว้ในรูปของสิ่งของและบริการไปสู่บุคคลกลุ่มคนต่างๆ โดยผ่านสถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โบสถ์ สหภาพแรงงานและรัฐ กู๊ดดีเชื่อว่าสวัสดิการสังคมต้องปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้เช่นเดียวกับการปกป้องสังคมจากผู้ยากไร้ด้วย

P.Nelson Reid (1996, อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2546) ให้คำนิยาม สวัสดิการสังคมว่า คือความคิดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรมทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบโดยผ่านนโยบายและแผนงานของรัฐเพื่อตอบสนองต่อแผนงานสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงในสังคม

Rocheore (1986 อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2546) กล่าวว่าสวัสดิการสังคมหมายถึง ระบบการจัดสรรของสังคมให้กับคนในสังคมที่มีความเป็นจำเป็น ซึ่งสังคมจะต้องปกป้องกลุ่มคนที่เดือดร้อนและจำเป็นขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องสังคมจากกลุ่มที่เดือดร้อนและคนในสังคมองค์ประกอบสำคัญของสวัสดิการสังคมที่สำคัญมี 4 อย่างได้แก่

1. ระบบการให้การสงเคราะห์
2. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
3. สถาบันทางสังคม
4. กฎเกณฑ์การให้การสงเคราะห์

การจัดสวัสดิการสังคมจะต้องอาศัยสถาบันทางสังคม โครงสร้างทางสังคมที่มีอยู่จริง เช่น ครอบครัว โบสถ์ วัด ชุมชน เผ่า รัฐ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีอยู่จริงมักทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือกับกลุ่มที่เดือดร้อนและจำเป็นอยู่แล้ว หากสถาบันทางสังคมเหล่านี้สามารถทำหน้าที่การสร้างสวัสดิการที่ดีให้กับสมาชิกของตนเองก็จะนำไปสู่ “ สังคมสวัสดิการ ” (Welfare Society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีการจัดระเบียบทางสังคมโดยใช้สถาบันทางสังคมต่างๆ ในสังคมให้ทำหน้าที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ดี

อย่างไรก็ตามใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคมอาจมีข้อโต้แย้งว่า องค์กรทางสังคมหรือสถาบันทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ความกำหนดเป็นหน้าที่ของรัฐมากกว่า เพราะรัฐสามารถใช้อำนาจหน้าที่จากการสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสมโดยใช้กลไกของรัฐที่มีอยู่ ผ่านทางนโยบาย แผนงานและมาตรการต่างๆ ของรัฐ

การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสิทธิและความเท่าเทียมของคนทุกคนในสังคม (Rights and Equity)

ป่วย อึ้งภากรณ์ (อ้างถึงใน ญาณกร พิชญานิน, 2547, น. 25) ได้เขียนบทความเรื่อง “คุณภาพชีวิต ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์มารดาสู่เชิงตะกอน” ซึ่งกล่าวถึงชีวิตของคนแต่ละคน จะต้องได้รับการสวัสดิการสังคมตั้งแต่เมื่ออยู่ในครรภ์มารดาการได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์การคลอดจากครรภ์มารดาอย่างปลอดภัย การได้รับวัคซีนตามวัย เมื่อเติบโตถึงวัยเรียนก็ได้รับการศึกษาจากรัฐ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เมื่อจบก็มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว มีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางการเมืองและสังคมเมืองมีครอบครัวก็สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ บทความดังกล่าว กล่าวถึงบริการสังคมพื้นที่ฐานที่รัฐต้องจัดให้กับสมาชิกทุกคนในสังคมและควรมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐอย่าง เท่าเทียมกันซึ่งผลงานดังกล่าว สะท้อนสวัสดิการสังคมที่คนไทยพึงได้รับจากรัฐ

วันทนี วาสิกะสิน (2541 : น.2, อ้างถึงใน ญาณกร พิชญานิน, 2547, น. 25) เห็นสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคมเพราะคำว่า สวัสดิการหรือสวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดีกินดี (Social Well-Being) ของทุกคนไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ตามปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน กำหนดว่า คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการบริการต่างๆไว้ให้ และความการขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่าหมายถึงอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรคเป็นปัจจัยพื้นฐานที่รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำ เพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถาบันพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่หรือในชนบทที่ห่างไกล

ปัจจุบันนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคม มักจะแยกสวัสดิการทางสังคมออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. สวัสดิการเศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีของคนในสังคมเช่น มีรายได้ ทรัพย์สิน ที่ครอบครอง สถานะทางภาษีและดัชนีอื่นๆ (รายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัว)
2. สวัสดิการที่ไม่ใช่เศรษฐกิจหมายถึง การกินดีอยู่ดีมีสุข ของคนในสังคม ที่เกี่ยวข้องกัสุขภาพทางชีวะภาพ สภาพอารมณ์จิตใจและสภาวะมาตรฐานดั่งนั้น คนจนที่มีรายได้น้อยมักจะมีปัญหาสุขภาพที่ไม่ดี (ทั้งกายและจิตใจ) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการทางสังคม จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่าความหมายของสวัสดิการทางสังคม โดยเน้นสิทธิ ความเท่าเทียมกันที่จะได้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งระบบความมั่นคงทางสังคมของคนทุกคนในสังคม

2.4. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะกว้าง และแคบดังนี้ องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้างๆ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การศึกษา (Education)
2. สุขภาพอนามัย (Health)
3. ที่อยู่อาศัย (Housing)
4. การทำงานและการมีรายได้ (Employment and income maintenance)
5. ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
6. บริการทางสังคม (Social Services)
7. นันทนาการ (Recreation)
8. กระบวนการยุติธรรม (Justice)

องค์ประกอบของงานของสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบๆ แบ่งตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 บริการ ได้แก่

1. บริการประกันสังคม (Social insurance)
2. บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการสงเคราะห์ (Public Assistance)
3. บริการสังคม (Social Services)

ดังนั้นองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง 8 ด้านและองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ 3 ด้านจึงขึ้นอยู่กับนำไปใช้ของนักสังคมสงเคราะห์หรือนักสวัสดิการสังคม สำหรับสังคมไทยนำมาใช้ใน 2 ลักษณะทั้งด้านกว้างและด้านแคบแต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคง ทางสังคมให้กับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานที่พัฒนาขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับ เด็กผู้เดือดร้อน ปัจจุบันรัฐพยายามใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

2.5. แนวทางการจัดสวัสดิการทางสังคม

มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการทางสังคม พ.ศ. 2546 กำหนดขอบเขต รูปแบบวิธีการ ในการจัดสวัสดิการทางสังคมขององค์การสวัสดิการทางสังคม ให้แก่ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม ว่าให้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

1. สาขาต่างๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการและกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

2. ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่นการส่งเสริม การพัฒนาการสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไขและการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น

ในการจัดสวัสดิการทางสังคมควรคำนึงให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่นที่มีส่วนร่วมด้วย

2.6. ขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม

พ.ร.บ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 มาตรา 5 (1) ได้กำหนดขอบเขตของงานสวัสดิการสังคมสอดคล้องกับแผนพัฒนาสังคมฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545 – 2549) ซึ่งกล่าวถึงงานสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่างๆดังนี้

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี : ประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันเสมอภาค เป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประชาชน

2. การมีการศึกษาที่ดี : ประชาชนพึงได้รับบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตลอดไป

3. การมีที่อยู่อาศัย : การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตถภาพช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในทำนองเดียวกัน ประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคล ที่จะได้มา

4. การมีงานทำ การมีรายได้และการมีสวัสดิการแรงงาน : ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อย เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

5. การมีความมั่นคงทางรายได้ : ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองครอบคลุมในรูปของการประกันสังคม

6. นันทนาการ : ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ

7. การบริการสังคมทั่วไป : การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเป้าหมายพิเศษเพื่อช่วยเสริมสร้างและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

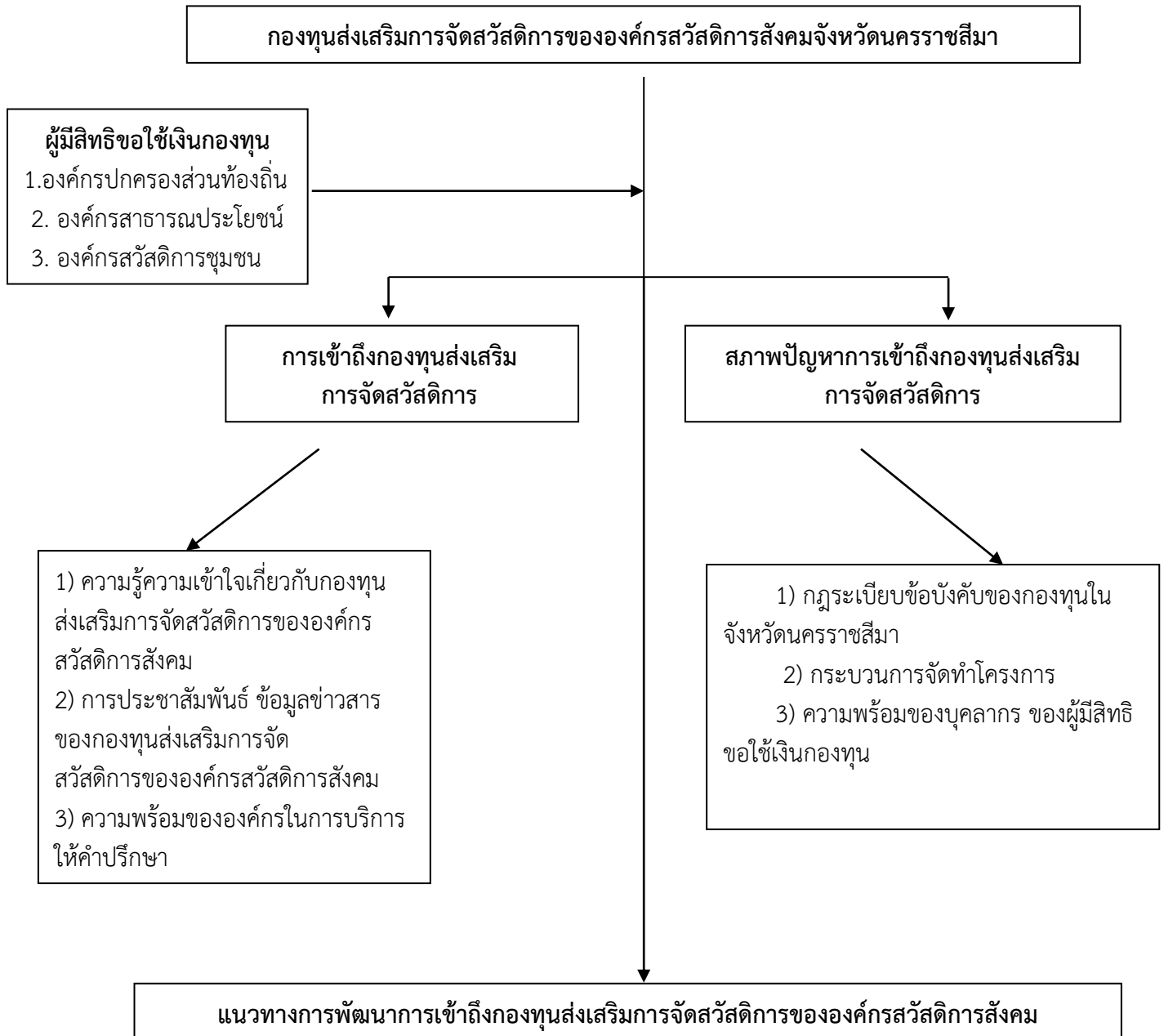
8. กระบวนการยุติธรรม : การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมสามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้ เช่น การมีทนายแก้ต่าง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ ต่อการพัฒนาประชากรของประเทศ ทำให้เกิดแนวคิดการสร้าง ความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้บริบทของการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งมุ่งสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีดุลยภาพ ทำให้การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานที่จะพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง มีระบบ มีการจัดการที่ดีในทุกระดับ โดยให้ชุมชนและประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเน้นให้ความสำคัญในบริบทของ ความยากจน ความมั่นคงของมนุษย์ ทูทางสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมสวัสดิการสังคมและชุมชน การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มีแนวคิดพื้นฐานจาก การออมทรัพย์ การผลิต ความเชื่อ จิตวิญญาณ ความศรัทธา โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จจากการนำความคิดใน 3 ส่วน ได้แก่ ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และส่วนที่อยู่ในชุมชน การนำทางจิตวิญญาณ ได้แก่ การทุ่มเทร่างกายและแรงใจ ของผู้นำโดยไม่หวังผลตอบแทน คือ จิตวิญญาณของความเสียสละ เป็นเงื่อนไขสำคัญ ที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง การบริหารและการจัดการ จะต้องประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิก กลุ่มและองค์การจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการ และศักยภาพความพร้อมของกลุ่ม และองค์กรในขณะนั้น และเงื่อนไขของความสำเร็จ คือการมีผู้นำที่มีความคิด อุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน สามารถที่ทำให้ทุกคนเห็นประโยชน์ร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เป็นเป้าที่ทุกคนจะต้องไปให้ถึงและมีภารกิจรูปธรรมที่เด่นชัด ปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกันนี้จะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกัน

ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน ในด้านเด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ นอกจากการมีปัจจัยความสำเร็จร่วมกันแล้ว ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัด

ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคม ยังแตกต่างกันออกไป เช่น เด็ก ปัจจัยความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นด้านการศึกษา เยาวชนความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นด้านการประกอบอาชีพ คนพิการความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย ผู้ด้อยโอกาสความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่อยู่อาศัยและเศรษฐกิจ

9. กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

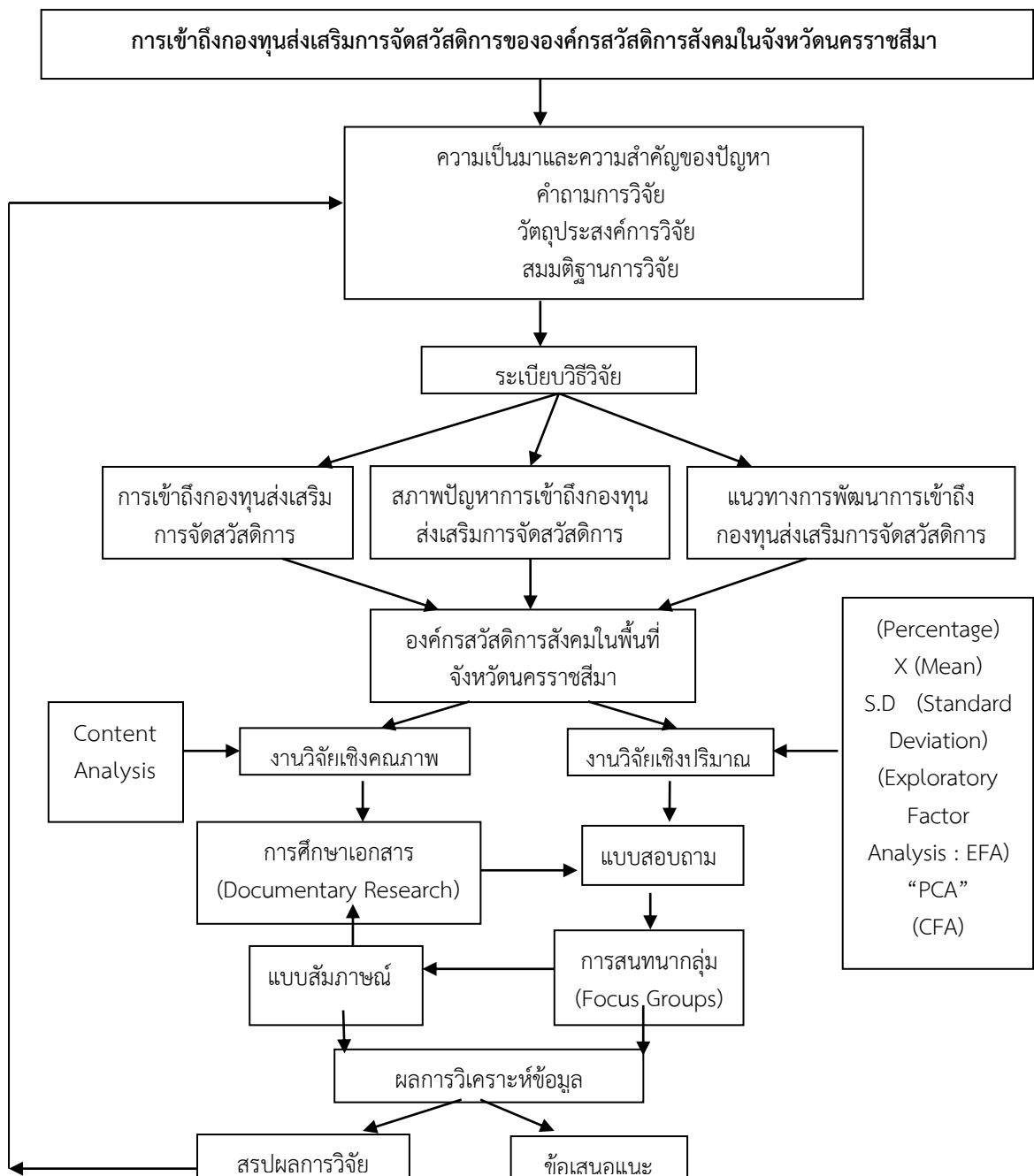
1. วิธีวิจัย/ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยทบทวนเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เว็บไซต์ ข้อมูลจากสื่อหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

ขั้นตอนการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้



1.1 แหล่งข้อมูล : แหล่งข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งข้อมูลองค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ องค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์ และ องค์กรสวัสดิการชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 477 หน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือตัวแทนของประชากรทั้งหมด ที่เป็นองค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย

องค์กรสวัสดิการสังคม	จำนวน (องค์กร)
1.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*	
1.1เทศบาลนคร	1
1.2 เทศบาลเมือง	4
1.3 เทศบาลตำบล	85
1.4 องค์การบริหารส่วนตำบล	243
2.องค์กรสาธารณประโยชน์ **	
2.1 มูลนิธิ	14
2.2 สมาคม	14
2.3 ชมรม	4
2.4 องค์กรผู้สูงอายุ	20
2.5 องค์กรด้านเด็ก	3
2.6 องค์กรอื่นๆ	10
3.องค์กรสวัสดิการชุมชน**	79
รวมทั้งสิ้น	477

หมายเหตุ 1. * ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2559 ข้อมูลจาก <http://www.dla.go.th/work/abt/province.jsp> ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559

2.** ข้อมูลการรับรองมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วยองค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ประจำปี พ.ศ. 2559

2. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการใน 2 ส่วน ได้แก่ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพและส่วนงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยทบทวนเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เว็บไซต์ ข้อมูลจากสื่อหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content analysis)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิค การสนทนากลุ่ม (Focus Groups) จากการสร้างแบบสนทนากลุ่ม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เพื่อจำแนกประเด็นที่สำคัญ โดยใช้วิธีการจับคู่เหมือน (Matching) และการจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping)

ส่วนงานวิจัยเชิงปริมาณ

เก็บและรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) ซึ่งแบบสอบถามมี 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ ต่อเดือน การศึกษา สังกัดองค์กรของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัด นครราชสีมาในด้าน

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ สังคม

2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร สวัสดิการสังคม

3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ สังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

1) ภาระเบี้ยข้อยบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา

2) กระบวนการจัดทำโครงการ

3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content analysis) เพื่อจำแนกประเด็นที่สำคัญโดยใช้วิธีการจับคู่เหมือน (Matching) และการจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping)

ส่วนที่ 2 งานวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อ เดือน การศึกษา สังกัดองค์กรของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

- 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม
- 2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม

3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา

ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลคะแนนรายข้อและโดยรวม ใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 14) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

1) กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา

2) กระบวนการจัดทำโครงการ

3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน

ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลคะแนนรายข้อและโดยรวม ใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 14) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยการสรุปและพรรณนาโวหาร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรจำเป็นที่สำคัญ ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ “PCA” (Principal component analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ Kaiser – Meyer – Olkin measure of sampling adequacy (KMO) มีค่าระหว่าง 0-1 โดยมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าเหมาะสมดีมาก ถ้าค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าไม่ควรใช้ และถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไปและประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis (CFA) เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

4. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1.สถิติพรรณนา (descriptive statistics) โดยหาค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) ของคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2. ค่าเฉลี่ย X (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D (Standard Deviation)

การนำเสนอผลการศึกษา

1. การนำเสนอรูปแบบเชิงคุณภาพด้วยการบรรยาย เป็นการนำเสนองานด้วยความเรียงโดยใช้สถิติพรรณนาและบรรยายการตีความ

2. การนำเสนอรูปแบบเชิงปริมาณ เป็นการนำเสนอด้วยรูปแบบตารางและการบรรยายใต้ตาราง โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน
จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่

1. เพื่อศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน
จังหวัดนครราชสีมาในด้าน
 - 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ
สังคม
 - 2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคม
 - 3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา
 2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ
สังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน
 - 1) ภาวะเบี้ยยังชีพของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา
 - 2) กระบวนการจัดทำโครงการ
 - 3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน
 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา
- แหล่งข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งข้อมูลองค์กรสวัสดิการสังคมใน
พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
- ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ องค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
ซึ่งได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์ และ องค์กรสวัสดิการชุมชน จำนวน
ทั้งสิ้น 477 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวแทนจากประชากรทั้งหมด จำนวน
477 หน่วยงานเช่นเดียวกัน
- ผลการศึกษานำเสนอจำแนกออกเป็น การนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ
ซึ่งนำเสนอได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
1 ชาย	218	45.7
2 หญิง	259	54.3
2. อายุ		
อายุ 20 ปี	3	0.6

อายุ 26 ปี	2	0.4
อายุ 27 ปี	1	0.2
อายุ 28 ปี	7	1.5
อายุ 29 ปี	6	1.3
อายุ 30 ปี	10	2.1
อายุ 31 ปี	15	3.1
อายุ 32 ปี	8	1.7
อายุ 33 ปี	5	1.0
อายุ 34 ปี	9	1.9
อายุ 35 ปี	23	4.8
อายุ 36 ปี	23	4.8
อายุ 37 ปี	20	4.2
อายุ 38 ปี	22	4.6
อายุ 39 ปี	39	8.2
อายุ 40 ปี	15	3.1
อายุ 41 ปี	7	1.5
อายุ 42 ปี	11	2.3
อายุ 43 ปี	26	5.5
อายุ 44 ปี	11	2.3
อายุ 45 ปี	25	5.2
อายุ 46 ปี	11	2.3
อายุ 47 ปี	21	4.4
อายุ 48 ปี	12	2.5
อายุ 49 ปี	13	2.7
อายุ 50 ปี	21	4.4
อายุ 51 ปี	9	1.9
อายุ 52 ปี	11	2.3
อายุ 53 ปี	5	1.0
อายุ 54 ปี	14	2.9
อายุ 55 ปี	17	3.6
อายุ 56 ปี	12	2.5
อายุ 57 ปี	8	1.7
อายุ 60 ปี	4	0.8
อายุ 62 ปี	3	0.6
อายุ 63 ปี	1	0.2
อายุ 64 ปี	4	0.8
อายุ 65 ปี	5	1.0

อายุ 69 ปี	4	0.8
อายุ 70 ปี	3	0.6
อายุ 75 ปี	5	1.0
อายุ 76 ปี	1	0.2
อายุ 77 ปี	1	0.2
อายุ 81 ปี	3	0.6
อายุ 84 ปี	1	0.2
3.สถานภาพ		
1โสด	127	26.6
2 สมรส	316	66.2
3 แยกกันอยู่	1	0.2
4 หย่าร้าง	33	6.9
4.อาชีพ		
1 เกษตรกรรม	57	11.9
2 องค์กรข้าราชการ/องค์กรรัฐวิสาหกิจ	329	69.0
3 ค้าขาย	31	6.5
4 ธุรกิจส่วนตัว	33	6.9
5 รับจ้างทั่วไป	9	1.9
6 ไม่ได้ทำงาน	18	3.8
5.รายได้ต่อเดือน		
1 ต่ำกว่า 3,000/เดือน	10	2.1
2 ระหว่าง 3,001 – 5,000 / เดือน	27	5.7
3 ระหว่าง 5,001 – 10,000/ เดือน	62	13.0
4 ระหว่าง 10,001 – 15,000/ เดือน	46	9.6
5 ระหว่าง 15,001 – 20,000/เดือน	75	15.7
6 มากกว่า 20,000 บาทขึ้น	256	53.7
7 ไม่มีรายได้	1	0.2
6.การศึกษา		
1 ไม่ได้รับการศึกษา	9	1.9
2 ปวช./ปวส.	28	5.9
3 ประถมศึกษา	11	2.3
4 มัธยมศึกษา	61	12.8
5 ปริญญาตรี	206	43.2
6 สูงกว่าปริญญาตรี	162	34.0
7.สังกัดองค์กรของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน		
1.เทศบาล	89	18.7
2.องค์การบริหารส่วนตำบล	244	51.2

3.มูลนิธิ	14	2.9
4.สมาคม	14	2.9
5.ชมรม	4	0.8
6.องค์กรผู้สูงอายุ	20	4.2
7.องค์กรด้านเด็ก	3	0.6
8.องค์กรสวัสดิการชุมชน	89	18.7
8. องค์กรของท่านเคยได้รับเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมหรือไม่		
1.เคย (ครั้งนี้รับเงินกองทุนครั้งที่	103	21.6
2.ไม่เคย	374	78.4
รวม	477	100.0

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามโครงการวิจัยเรื่องการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน (54.30%) เพศชายจำนวน 218 คน (45.70%) มีอายุน้อยที่สุดที่ตอบคำถามคือ 20 ปี จำนวน 3 คน (0.6%) อายุมากที่สุดคือ 84 ปี จำนวน 1 คน (0.2%) อายุที่ตอบคำถามมากที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ 39 ปี จำนวน 39 คน (8.2%)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 316 คน (66.2 %) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพองค์กรข้าราชการ/องค์กรรัฐวิสาหกิจ จำนวน 329 คน (69.0%) มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 256 คน (53.70%) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน (43.20%) สังกัดองค์กรของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 244 คน (51.2%) และองค์กรของท่านเคยได้รับเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับเงินจากกองทุน จำนวน 374 คน (78.4%)

ส่วนที่ 2 การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัด

นครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

การเข้าถึงกองทุน	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
------------------	-----------	-----	----------

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม			
1.1. ท่านรู้จักกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ฯ	2.57	1.120	ปานกลาง
1.2 ท่านเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุน ฯ	2.47	.885	ปานกลาง
1.3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง กฎเกณฑ์การดำเนินงานของกองทุนฯ	2.46	.960	ปานกลาง
1.4 ท่านเข้าใจกระบวนการ การขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนฯ	2.38	.896	น้อย
1.5 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ	2.59	1.044	ปานกลาง
1.6 ท่านเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการจัดการเงิน ของกองทุน ฯ	2.43	.863	น้อย
1.7 ท่านเข้าใจกระบวนการติดตามการดำเนินของกองทุน ฯ	2.39	.918	น้อย
1.8 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการขอรับเงินจากกองทุน ฯ	2.25	.855	น้อย
1.9 ท่านสามารถรายงานผลการประเมินการดำเนินงานหลังรับเงินกองทุนไปแล้ว ตามระเบียบของกองทุน ฯ	2.44	1.012	น้อย
1.10 ท่านสามารถเข้าถึงกองทุนและงบประมาณไปใช้เพื่อพัฒนาชุมชนของท่าน	2.52	1.070	ปานกลาง
ภาพรวม	2.44	.863	น้อย
2. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม			
2.1 ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	2.58	1.061	ปานกลาง
2.2 ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสาร ผ่าน การออกหน่วยเคลื่อนที่ แผ่นพับประชาสัมพันธ์	2.32	.948	น้อย
2.3 ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ สม่ำเสมอ	2.39	.963	น้อย
2.4 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอรับเงินจากกองทุน อย่างละเอียด	2.53	.897	ปานกลาง
2.5 พนักงาน เจ้าหน้าที่ บริการข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม อย่างทั่วถึง	2.61	1.035	ปานกลาง
2.6 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็ว	2.66	1.001	ปานกลาง
2.7 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง	2.84	.977	ปานกลาง
2.8 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย	2.73	.985	ปานกลาง
2.9 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ ช่องทางการ	2.82	.986	ปานกลาง

ประชาสัมพันธ์เหมาะสม			
2.10 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ	2.90	1.015	
ภาพรวม	2.6375	.86233	ปานกลาง
3. ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา			
3.1 เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการความสุภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	3.04	1.015	ปานกลาง
3.2 เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการการแต่งกายของเจ้าหน้าที่	3.14	1.062	ปานกลาง
3.3 เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการการตั้งใจในการให้บริการและการนำไปปฏิบัติ	3.12	.961	ปานกลาง
3.4 เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการความสะอาดและรวดเร็วในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	3.01	.895	ปานกลาง
3.5 เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	3.13	.865	ปานกลาง
3.6 มีความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	3.17	.884	ปานกลาง
3.7 ขั้นตอนการให้บริการมีช่องทางการให้บริการหลากหลาย	3.00	.890	ปานกลาง
3.8 มีขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนมีความชัดเจน	2.92	.804	ปานกลาง
3.9 มีขั้นตอนการให้บริการที่สะดวก และรวดเร็ว	2.94	.823	ปานกลาง
3.10 มีเอกสาร/แผ่นพับ/ป้ายประกาศ/บอร์ดแจ้งข้อมูลต่างๆ อย่างชัดเจน มีตู้แสดงความคิดเห็น หรือ รับแบบประเมินการบริการ	2.88	.920	ปานกลาง
3.11 มีผังลำดับขั้นตอน และระยะเวลาการให้บริการที่แน่นอน	2.98	.821	ปานกลาง
3.12 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ให้บริการ เช่น ที่นั่งรอรับบริการ ฯลฯ	3.04	.844	ปานกลาง
3.13 สถานที่ให้บริการ สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ให้บริการ	3.05	.787	ปานกลาง
ภาพรวม	3.03	.773	ปานกลาง
ภาพรวมทั้งหมด	2.70	.735	ปานกลาง

การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกออกเป็น 3 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44, S.D = 0.86$) ความรู้ความเข้าใจที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ ($\bar{X} = 2.59, S.D = 1.04$) รู้จักกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการฯ ($\bar{X} = 2.57, S.D = 1.12$) และสามารถเข้าถึงกองทุนและงบประมาณไปใช้เพื่อพัฒนาชุมชนของท่าน ($\bar{X} = 2.52, S.D = 1.07$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการขอรับเงินจากกองทุน ฯ ($\bar{X}=2.25, S.D = 0.85$) มีความเข้าใจกระบวนการติดตามการดำเนินของกองทุน ฯ ($\bar{X}=2.39, S.D = 0.91$) และเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการจัดการเงิน ของกองทุน ฯ ($\bar{X}=2.43, S.D = 0.86$)

ด้านที่ 2 การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63, S.D = 0.86$) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ ($\bar{X}=2.90, S.D = 1.01$) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง ($\bar{X}=2.84, S.D = 0.97$) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่หลากหลาย ($\bar{X}=2.82, S.D = 0.98$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีการประชาสัมพันธ์น้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่การรับทราบข้อมูลข่าวสารผ่านการออกหน่วยเคลื่อนที่แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}=2.32, S.D = 0.94$) การติดตามข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ สม่าเสมอ ($\bar{X}=2.39, S.D = 0.96$) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอรับเงินจากกองทุน อย่างละเอียด ($\bar{X}=2.53, S.D = 0.89$)

ด้านที่ 3 ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05, S.D = 0.78$) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษามีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ มีสถานที่ให้บริการ สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ให้บริการ ($\bar{X}=3.05, S.D = 0.78$) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ให้บริการ เช่น ที่นั่งรอรับบริการ ฯลฯ ($\bar{X}=3.04, S.D = 0.84$) และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการความสุภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.04, S.D = 1.01$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาน้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่ มีเอกสาร/แผ่นพับ/ป้ายประกาศ/บอร์ดแจ้งข้อมูลต่างๆ อย่างชัดเจน มีผู้แสดงความคิดเห็นหรือรับแบบประเมินการบริการ ($\bar{X}=2.88, S.D = 0.92$) มีขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีความชัดเจน ($\bar{X}=2.92, S.D = 0.80$) และ มีขั้นตอนการให้บริการที่สะดวก และรวดเร็ว ($\bar{X}=2.94, S.D = 0.82$)

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุน	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
1) ปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุน			
1. ระเบียบ ข้อบังคับ เข้าใจยาก	2.94	.703	ปานกลาง
2. เงื่อนไขการขอรับเงินกองทุน ยากเกินไป	2.94	.743	ปานกลาง
3. ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ	2.97	.738	ปานกลาง
4. การกำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำข้อบังคับของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน	3.01	.880	ปานกลาง
5. จัดการประชุมชี้แจง กฎ ระเบียบ ให้สมาชิกกองทุนรับทราบ	2.83	.855	ปานกลาง

6. ระบุว่าด้วยการจัดสรรค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของชุมชน	2.83	.840	ปานกลาง
7. ลดขั้นตอน กฎระเบียบของกองทุน ให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน	3.00	.895	ปานกลาง
8. ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบที่กำหนดไว้	3.05	.768	ปานกลาง
9. กฎระเบียบของกองทุน ฯ มีความยืดหยุ่นต่อสมาชิกเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด	3.03	.857	ปานกลาง
10. กฎระเบียบของกองทุน ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	3.03	.828	ปานกลาง
ภาพรวม	2.96	.701	ปานกลาง
2)ปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการ			
1. การจัดทำรายละเอียดโครงการตามแบบฟอร์มที่กำหนด	2.98	1.051	ปานกลาง
2 ความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับทุน	2.98	1.017	ปานกลาง
3. การบันทึกสรุปการใช้จ่ายงบประมาณกองทุน	3.01	.964	ปานกลาง
4. การรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ	3.07	.861	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในองค์กรในการจัดทำโครงการ	2.99	.913	ปานกลาง
6.ลักษณะโครงการเป็นโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม	2.99	.882	ปานกลาง
7. สามารถจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	2.94	.895	ปานกลาง
8. การเขียนโครงการต้องเป็นโครงการที่สามารถจัดทำได้และเกิดผลสัมฤทธิ์	2.87	.915	ปานกลาง
9.สามารถติดตามและรายงานผลการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง	2.96	.886	ปานกลาง
10. ท่านสามารถถ่ายทอดเทคนิคการเขียนโครงการให้กับผู้อื่นได้	2.97	1.016	ปานกลาง
ภาพรวม	2.97	.870	ปานกลาง
3) ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน			
1.ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.09	.992	ปานกลาง
2.ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.11	.918	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน	3.17	.981	ปานกลาง
4. ขาดทักษะการเขียนโครงการ	3.15	1.021	ปานกลาง
5. ขาดประสบการณ์ในการทำงาน	3.18	1.054	ปานกลาง
6. ไม่เข้าใจหลักการจัดทำบัญชีของกองทุนที่ถูกต้องตามหลักการบัญชี	3.13	1.008	ปานกลาง
7. บุคลากรไม่มีอุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ทันสมัย	3.01	.915	ปานกลาง
8. ฝึกอบรมให้ความรู้ และทักษะในการเขียนโครงการให้กับสมาชิกของกองทุนฯ	3.04	1.063	ปานกลาง
9. บุคลากรมีทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับการ	3.09	.950	ปานกลาง

ดำเนินงานของกองทุนฯ			
10. ส่งเสริมกลุ่มคนรุ่นใหม่ รวมกลุ่มเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	3.19	.977	ปานกลาง
ภาพรวม	3.11	.90799	ปานกลาง
ภาพรวมทั้งหมด	3.01	.631	ปานกลาง

สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน
จังหวัดนครราชสีมาจำแนกออกเป็น 3 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 ปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนพบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96, S.D = 0.70$) ปัญหาด้านกฎระเบียบที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3
อันดับได้แก่ กฎระเบียบของกองทุน ฯ มีความยืดหยุ่นต่อสมาชิกเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.03, S.D = 0.85$) กฎระเบียบของกองทุน ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ($\bar{X} = 3.03, S.D = 0.82$) และการกำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำข้อบังคับของกองทุนไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.01, S.D = 0.88$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาด้านกฎระเบียบน้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่มีระเบียบว่า
ด้วยการจัดสรรค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 2.83, S.D = 0.84$)
มีการจัดการประชุมชี้แจง กฎ ระเบียบ ให้สมาชิกกองทุนรับทราบ ($\bar{X} = 2.83, S.D = 0.85$) และเงื่อนไข
การขอรับเงินกองทุน ยากเกินไป ($\bar{X} = 2.94, S.D = 0.70$)

ด้านที่ 2 ปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการพบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97, S.D = 0.87$) ปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการ มีระดับความคิดเห็น
มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ($\bar{X} = 3.07, S.D = 0.86$)
การบันทึกสรุปการใช้จ่ายงบประมาณกองทุน ($\bar{X} = 3.01, S.D = 0.96$) และความครบถ้วนของ
ข้อมูลที่จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับทุน ($\bar{X} = 2.98, S.D = 1.01$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการน้อยที่สุด 3 อันดับ
ได้แก่การเขียนโครงการต้องเป็นโครงการที่สามารถจัดทำได้และเกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 2.87, S.D = 0.91$)
สามารถจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 2.94, S.D = 0.89$) และสามารถติดตามและรายงานผล
การดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.96, S.D = 0.88$)

ด้านที่ 3 ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน พบว่าระดับ
ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11, S.D = 0.90$) ปัญหาด้านความพร้อม
ของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ส่งเสริมกลุ่มคนรุ่น
ใหม่ รวมกลุ่มเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.19, S.D = 0.97$) ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18, S.D = 1.05$) และค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17, S.D = 0.98$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน
น้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่ บุคลากรไม่มีอุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.01, S.D = 0.91$)
การฝึกอบรมให้ความรู้ และทักษะในการเขียนโครงการให้กับสมาชิกของกองทุนฯ ($\bar{X} = 3.04, S.D = 1.06$) และบุคลากรมีทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ($\bar{X} = 3.09, S.D = 0.95$)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- 1.อยากให้มีการจัดอบรมให้ท้องถิ่นที่มีสมาคมตั้งอยู่ จะได้เข้าใจในระบบการถ่ายโอนอำนาจให้ท้องถิ่นได้รับทราบ
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน ทั้งระบบ เพื่อให้ผู้ขอทุนสามารถดำเนินโครงการขอทุนได้อย่างถูกต้อง และเพิ่มช่องทางการเข้าถึงกองทุนให้มากขึ้น
3. ควรจัดสรรเงินกองทุนสนับสนุนโครงการ / กิจกรรม ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันและเพื่อมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในชุมชนที่เกิดขึ้น
4. การจัดสรรเงินกองทุน ควรมุ่งในด้านการจัดสรรเพื่อความจำเป็นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
5. ควรมีการติดตามขั้นตอนการเสนอของบประมาณอย่างเป็นขั้นตอน เช่น ขั้นตอนการขอรับทุน มีระบบการตอบรับอย่างชัดเจน ควรมีหนังสือตอบรับว่าได้รับทุนหรือไม่อย่างไร หากไม่ได้ รับทุนควรชี้แจงว่าเป็นเพราะเหตุใดให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับทุนแก้ไขโครงการและนำมาเสนอต่อไป
6. ควรมีงบประมาณสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาชุมชนในหลายๆ ด้าน หลายๆ โครงการจะได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) จากการสร้างแบบสนทนากลุ่ม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เพื่อจำแนกประเด็นที่สำคัญ โดยใช้วิธีการจับคู่เหมือน (Matching) และการจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอได้ดังนี้

1.การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

- 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการขอเงินกองทุนสวัสดิการสังคม รับทราบว่ามียกกองทุนจากการบอกต่อๆ กันมา และได้รับคำแนะนำ จากหน่วยงานเทศบาล ซึ่งลักษณะของกองทุน มีหลากหลายกองทุนแต่เข้าถึงลำบาก รวมทั้งไม่เข้าใจเรื่องการเขียนโครงการและกฎการจัดตั้งกองทุนและการของบประมาณสมทบในแต่ละปี ยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำโครงการ /

การเขียน / รายละเอียดของโครงการและแนวทางการเข้าถึง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปติดตามลงพื้นที่สร้างความเข้าใจ ในกระบวนการ การเข้าถึงกองทุนให้กับชุมชนต่างๆ ยังขาดการเข้าถึงความรู้ในการจัดตั้งชมรมเพื่อรองรับงบประมาณสนับสนุน ความร่วมมือในการรวมกลุ่มของสมาชิก

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรสวัสดิการชุมชน แต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกองทุนย่อยๆ อื่นๆ จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนได้ สำหรับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจดีพอสมควร เพราะพื้นที่มีกองทุนสวัสดิการตำบลได้เข้าถึง เข้าใจ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และเคยทำโครงการ ของบประมาณ คือ โครงการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในตำบลแล้ว 1 โครงการ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสามัคคี ในการพึ่งพาของสังคม เพิ่มการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในกลุ่มสมาชิก เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่ชุมชน และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ให้อยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขเกิดขึ้น รวมไปถึง พัฒนาทักษะระบบความมั่นคงในชีวิต ของสมาชิก และเป็นหลักประกันสำหรับผู้นำชุมชน เพื่ออุทิศตนเอง เพื่อส่วนรวมให้มีความเข้มแข็ง ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้บางส่วนผู้ให้ข้อมูลพบว่ายังไม่มีความรู้ความเข้าใจจึงไม่สามารถเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรได้ และไม่กล้าที่จะขอรับเงินสนับสนุน และจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในโครงการมีน้อย และการเข้าถึงกองทุนขึ้นอยู่กับการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ คณะกรรมการต้องทำความเข้าใจกับแกนนำชาวบ้าน และต้องมีหน่วยงานเข้ามาประสานงาน และคอยดูแลเรื่องข้อมูลการประสานงาน อย่างทั่วถึงเนื่องจาก ขั้นตอนมีหลายขั้นตอน และทำความเข้าใจยากเมื่อถ่ายทอด ไม่ชัดเจนก็จะไม่สามารถสื่อสาร ให้กลุ่มสามารถเข้าร่วมได้อย่างถูกต้อง รายละเอียดสอดคล้องกับสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการขอเงินกองทุนสวัสดิการสังคม”

“รับทราบว่ามีกองทุนจากการบอกต่อๆ กันมา”

“ได้รับคำแนะนำ จากหน่วยงานเทศบาล”

“กองทุนมีหลากหลายแต่เข้าถึงลำบาก”

“ไม่เข้าใจเรื่องการเขียนโครงการและกฎการจัดตั้งกองทุนและการของบประมาณสมทบในแต่ละปี”

“ยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำโครงการ / การเขียน / รายละเอียดของโครงการและแนวทางการเข้าถึง”

“เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปติดตามลงพื้นที่สร้างความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าถึงกองทุนให้กับชุมชนต่างๆ”

“ขาดการเข้าถึงความรู้ในการจัดตั้งชมรมเพื่อรองรับงบประมาณสนับสนุน”

“ขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มของสมาชิก”

“มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรสวัสดิการชุมชน แต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกองทุนย่อยๆ อื่นๆ จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนได้”

“ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจดีพอสมควร เพราะพื้นที่มีกองทุนสวัสดิการตำบลได้เข้าถึง เข้าใจ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และเคยทำโครงการของบประมาณ คือ โครงการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในตำบลแล้ว 1 โครงการ”

“เพื่อสร้างความสามัคคี ในการพึ่งพาของสังคม เพิ่มการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในกลุ่มสมาชิก เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่ชุมชน และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเกิดขึ้น รวมไปถึง พัฒนาทักษะระบบความมั่นคงในชีวิต ของสมาชิก และเป็นหลักประกันสำหรับผู้นำชุมชน เพื่ออุทิศตนเอง เพื่อส่วนรวมให้มีความเข้มแข็ง ยิ่งขึ้น”

“ไม่มีความรู้ความเข้าใจจึงไม่สามารถเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรได้ และไม่กล้าที่จะขอรับเงินสนับสนุน”

“จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในโครงการมีน้อย”

“การเข้าถึงกองทุนขึ้นอยู่กับการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ คณะกรรมการต้องทำความเข้าใจกับแกนนำชาวบ้าน และต้องมีหน่วยงานเข้ามาประสานงาน และคอยดูแลเรื่องข้อมูลการประสานงาน อย่างทั่วถึงเนื่องจาก ขั้นตอนมีหลายขั้นตอน และทำความเข้าใจยาก เมื่อถ่ายทอดไม่ชัดเจนก็จะไม่สามารถสื่อสาร ให้กลุ่มสามารถเข้าร่วมได้อย่างถูกต้อง”

2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร สวัสดิการสังคม พบว่าการประชาสัมพันธ์มีน้อย เกิดความล่าช้าของหนังสือเชิญประชุม เว็บไซต์ ควรมีการจัดเวทีประชุมให้ครบทุกระดับ ทั้ง 4 พื้นที่ และมีการจัดทำหน่วยเคลื่อนที่ ควรจัดประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมโดยตั้งกลุ่มขององค์กรขึ้นมาและให้ข่าวสารทางกลุ่มเพื่อความสะดวก และความรวดเร็วกว่า ที่เป็นอยู่ ซึ่งจะทำให้การประชาสัมพันธ์ในพื้นที่อย่างทั่วถึง ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อที่ง่ายและสะดวก เพิ่มหลากหลายช่องทาง เพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากได้รับข่าวสารในการประชาสัมพันธ์น้อยมาก ทำให้เข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทั่วถึง กลุ่มย่อย ต่างๆ (ในระดับหมู่บ้าน)

ควรจัดตั้งให้มีที่ปรึกษา ลงไปให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องในแต่ละพื้นที่ ขยายการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมสวัสดิการการประชาสัมพันธ์ ที่ยังไม่ทั่วถึง เท่าที่ควรและผู้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ยังไม่เข้าใจ เข้าไม่ถึง คงเป็นสาเหตุจากการสื่อสารบางชุมชนบางหมู่บ้าน ผู้นำยังไม่ให้ความร่วมมือ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่อยากเป็นภาระในการปฏิบัติงาน จะต้องประสานงานในหน่วยงานต่างๆ เช่น อปท. และกลุ่มผู้สนใจเข้าร่วมเป็นจิตอาสา เพื่ออธิบาย ทำความเข้าใจในชุมชน เช่นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเพื่อกระจายผล เผยแพร่ข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และสื่อควรมีความน่าสนใจ เพื่อดึงดูดความสนใจ เนื่องจาก ช่องทางการประชาสัมพันธ์มีน้อย งบประมาณ ในการทำสื่อค่อนข้างจำกัด คณะกรรมการควรมีการแจ้ง และรับข้อมูลข่าวสาร และเผยแพร่ข้อมูล ให้ทั่วถึงกับกลุ่มสมาชิกและสร้างความเข้าใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร ควรมีช่องทางการสื่อสารเพิ่มกลุ่มงาน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนมากขึ้น มีบุคลากรที่จะเป็นสื่อกลาง แนะนำ การเข้าถึงได้รวดเร็วและมากขึ้น แจ้งช่องทางการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“การประชาสัมพันธ์มีน้อย”

“ความล่าช้าของหนังสือเชิญประชุม เว็บไซต์”

“ควรมีการจัดเวทีประชุมให้ครบทุกระดับ ทั้ง 4 พื้นที่ และมีการจัดทำหน่วยเคลื่อนที่”

“อยากให้จัดประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมโดยตั้งกลุ่มขององค์กรขึ้นมาและให้ข่าวสารทางกลุ่มเพื่อความสะดวก และความรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่”

“ขาดการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่อย่างทั่วถึง”

“อยากให้เจ้าหน้าที่เพิ่มช่องทางการติดต่อที่ง่ายและสะดวกเพิ่มหลากหลายช่องทาง”

“ได้รับข่าวสารในการประชาสัมพันธ์น้อยมาก ทำให้เข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ”

“การประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทั่วถึงกลุ่มย่อย ต่างๆ (ในระดับหมู่บ้าน)”

“มีที่ปรึกษา ลงไปให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องในแต่ละพื้นที่”

“การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมสวัสดิการการประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทั่วถึง เท่าที่ควรและผู้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ยังไม่เข้าใจ เข้าไม่ถึง คงเป็นสาเหตุจากการสื่อสารบางชุมชนบางหมู่บ้าน ผู้นำยังไม่ให้ความร่วมมือ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่อยากเป็นภาระในการปฏิบัติงาน”

“จะต้องประสานงานในหน่วยงานต่างๆ เช่น อปท. และกลุ่มผู้สนใจเข้าร่วมเป็นจิตอาสา เพื่ออธิบาย ทำความเข้าใจในชุมชน”

“การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเพื่อกระจายผล เผยแพร่ข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และสื่อควรมีความน่าสนใจ เพื่อดึงดูดความสนใจ เนื่องจาก ช่องทางการประชาสัมพันธ์มีน้อย งบประมาณในการทำสื่อค่อนข้างจำกัด คณะกรรมการควรมีการแจ้ง และรับข้อมูลข่าวสารและเผยแพร่ข้อมูล ให้ทั่วถึงกับกลุ่มสมาชิกและสร้างความเข้าใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน”

“ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร ควรมีช่องทางการสื่อสารเพิ่มกลุ่มงาน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนมากขึ้น มีบุคลากรที่จะเป็นสื่อกลาง แนะนำ การเข้าถึงได้รวดเร็วและมากขึ้น แจ้งช่องทางการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น”

3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา

พบว่าสำหรับความพร้อมขององค์กรในการให้บริการให้คำปรึกษานั้นเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยและให้บริการอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดให้บริการ รวมไปถึงประสาน ความไปยังหน่วยงานท้องถิ่น ให้คำช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ขอทุนเข้าถึงกองทุนมากที่สุด ซึ่งกลุ่มผู้ขอทุนมีแหล่งให้คำปรึกษาน้อยมาก และไม่สามารถรับคำแนะนำที่ถูกต้องและชัดเจนได้เท่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้องค์กร มีความพร้อมมากแต่ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งขาดผู้ประสานงานที่ชัดเจน ซึ่งองค์กรมีความรู้เบื้องต้นที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้ แต่ยังไม่สามารถรวมกลุ่มในการจัดตั้งได้เนื่องจากบางพื้นที่ลำบากในการเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุน ยังขาดการร่วมมือจากภาคประชาชน เนื่องจาก เป็นชุมชนเมือง อาชีพหลักคือการค้าขาย ทำให้ไม่มีเวลามารวมกลุ่มร่วมกับกองทุน เนื่องจากบุคลากร ให้คำปรึกษามีน้อยเกินไป

การกำหนดกรอบการทำงาน การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน บางครั้งองค์กรเอง ก็ไม่สามารถให้คำตอบกับทาง อปท. ได้ ในเรื่องของกรับการสนับสนุนงบประมาณ การบริการให้คำปรึกษาก็ดี เจ้าหน้าที่เพียงองค์กรเดียว ก็ต้องรอการติดต่อกับเจ้าหน้าที่โดยตรง ซึ่งองค์กรในการให้คำปรึกษาในการเขียนโครงการ ของกองทุนสวัสดิการตำบลบ้านปรางค์ มี รพ.สต. บ้านปรางค์ มีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา ในเรื่องของกรเขียนโครงการ การดำเนินโครงการ และการติดตามโครงการเป็นอย่างดี

ประชาชนในชุมชนเริ่มมีการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้นในด้านการยกระดับสวัสดิการมากขึ้น แต่ หน่วยงานหลักยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการให้คำปรึกษา เนื่องจาก จุดให้บริการมีจำกัด

บุคลากรน้อย ประชาชน ที่เข้าร่วมจะต้องมีความสนใจด้วยตนเอง และติดตามกระบวนการขั้นตอนต่างๆ ด้วยตนเอง ควรมีองค์กรอิสระเข้ามาดูแลให้คำปรึกษา และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเป็นระยะๆ รายละเอียดดังกล่าวนี้

“เจ้าหน้าที่มีน้อยแต่ให้บริการอย่างเต็มที่”

“ส่งเสริมเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดให้บริการ”

“ประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานท้องถิ่น ให้คำช่วยเหลือ”

“กลุ่มผู้ขอทุนมีแหล่งให้คำปรึกษาน้อยมาก และไม่สามารถรับคำแนะนำที่ถูกต้องและชัดเจนได้เท่าที่ควรจะเป็น”

“องค์กรมีความพร้อมมากแต่ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งขาดผู้ประสานงานที่ชัดเจน”

“องค์กรมีความรู้เบื้องต้นที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้ แต่ยังไม่สามารถรวมกลุ่มในการจัดตั้งได้เนื่องจากบางพื้นที่ลำบากในการเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุน”

“ขาดการร่วมมือจากภาคประชาชน เนื่องจากเป็นชุมชนเมือง อาชีพหลักคือการค้าขาย ทำให้ไม่มีเวลารวมกลุ่มร่วมกับกองทุน”

“บุคลากรให้คำปรึกษามีน้อยเกินไป”

“การกำหนดกรอบการทำงาน การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน บางครั้งองค์กรเอง ก็ไม่สามารถให้คำตอบกับทาง อปท. ได้ ในเรื่องของ การรับการสนับสนุนงบประมาณ การบริการให้คำปรึกษาที่ดี เจ้าหน้าที่เพียงองค์กรเดียว ก็ต้องรอการติดต่อกับเจ้าหน้าที่โดยตรง”

“องค์กรในการให้คำปรึกษาในการเขียนโครงการ ของกองทุนสวัสดิการตำบลบ้านปรังค์ มี รพ.สต. บ้านปรังค์ มีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา ในเรื่องของ การเขียนโครงการ การดำเนินโครงการ และการติดตามโครงการเป็นอย่างดี”

“ประชาชนในชุมชนเริ่มมีการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้นในด้านการยกระดับสวัสดิการมากขึ้น”

“หน่วยงานหลักยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการให้คำปรึกษา เนื่องจาก จุดให้บริการมีจำกัด บุคลากรน้อย ประชาชน ที่เข้าร่วมจะต้องมีความสนใจด้วยตนเอง และติดตามกระบวนการขั้นตอนต่างๆ ด้วยตนเอง”

“ควรมีองค์กรอิสระเข้ามาดูแลให้คำปรึกษา และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเป็นระยะๆ”

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร สวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

1) กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา

พบว่ากฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนค่อนข้างเข้าใจยาก แต่ถ้ามีการแนะนำก็มีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทุกปีของเงื่อนไขกองทุน อยากรให้ลดระยะเวลาในการประเมินโครงการจาก 3 ปี ซึ่งมากเกินไป ให้เหลืออย่างน้อย 1 ปี หรือ ครึ่งปี

กฎระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ควรเป็นแนวทางเดียวกันและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันให้มากที่สุด และกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีกฎระเบียบเยอะมากทำให้ภาคประชาชนไม่สามารถเข้าใจในแต่ละข้อบังคับได้

รวมไปถึงรายละเอียดเอกสาร ข้อบังคับต่างๆ มีเนื้อหาเยอะมาก จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน ติดขัดเรื่องปัญหาข้อบังคับ ทำให้การจัดทำเอกสารไม่ครอบคลุม ภาระเบี้ยบ้อบังคับของกองทุนสวัสดิการในจังหวัดนครราชสีมา ยังไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทราบโดยทั่วกัน และระเบียบของกองทุนสวัสดิการ ในแต่ละตำบลไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ควรจะมีการดูแล ของ พมจ. และความเข้มแข็งของกองทุนนั้นๆ ในการตั้งกฎระเบียบมีปัญหามากมาย เช่น ตั้งเพดาน สมาชิก 100 คน จึงจะเสนอและเขียนของบสนับสนุนได้ จึงผิดหลักการ ในการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น ไม่ควรกำหนดจำนวนขั้นต่ำของการรวมกลุ่มกัน และควรมีการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังกล่าวคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ค่อนข้างเข้าใจยาก”

“แต่ถ้ามีการแนะนำก็จะมีทำความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น”

“แก้ไขระเบียบเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทุกปีของเงื่อนไขกองทุน”

“อยากให้ลดระยะเวลาในการประเมินโครงการจาก 3 ปี ซึ่งมากเกินไป ให้เหลืออย่างน้อย 1 ปี หรือ ครึ่ง ปี”

“กฎระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ควรเป็นแนวทางเดียวกันและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันให้มากที่สุด”

“กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน”

“มีกฎระเบียบเยอะมากทำให้ภาคประชาชนไม่สามารถเข้าใจในแต่ละข้อบังคับได้”

“รายละเอียดเอกสาร ข้อบังคับต่างๆ มีเนื้อหาเยอะมาก จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน”

“ติดขัดเรื่องปัญหาข้อบังคับ ทำให้การจัดทำเอกสารไม่ครอบคลุม”

“กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการในจังหวัดนครราชสีมา ยังไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทราบโดยทั่วกัน และระเบียบของกองทุนสวัสดิการ ในแต่ละตำบลไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ควรจะมีการดูแล ของ พมจ. และความเข้มแข็งของกองทุนนั้นๆ”

“การตั้งกฎระเบียบมีปัญหามากมาย เช่น ตั้งเพดาน สมาชิก 100 คน จึงจะเสนอและเขียนของบสนับสนุนได้ จึงผิดหลักการ ในการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น ไม่ควรกำหนดจำนวนขั้นต่ำของการรวมกลุ่มกัน”

“ควรมีการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง”

2) กระบวนการจัดทำโครงการ

กระบวนการในการจัดทำโครงการพบว่า มีรายละเอียดขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่เข้าใจกระบวนการทั้งหมดทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงทำให้เกิดการจัดทำโครงการผิดพลาด เอกสารไม่ครบ ในการจัดทำโครงการ มีปัญหาด้านความยุ่งยาก ในขั้นตอนต่างๆ ไม่เข้าใจรายละเอียดย่อย และการแนบเอกสารประกอบการจัดทำโครงการ มีกระบวนการจัดทำมีหลายขั้นตอน กลุ่มต่างๆ จึงขาดความรู้ในการขอรับเงิน จึงทำให้เกิดความล่าช้า

สำหรับแนวทางสำหรับกระบวนการจัดทำโครงการนั้นควรมีคู่มือกระบวนการจัดทำโครงการ (คู่มือแบบพกพา) ที่เข้าใจง่าย อธิบายขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน และกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน กระบวนการจัดทำโครงการ ควรมีลักษณะได้แก่

1. ควรให้ผู้รับโครงการทราบล่วงหน้าเสนอโครงการ - สิ้นสุดโครงการ
2. ก่อนเสนอโครงการควรมีการอบรม เขียนโครงการ และแก้ไขพัฒนาโครงการ

3. ผู้ให้งบประมาณ ควรวางกรอบโครงการให้ชัดเจนว่า สิ่งใดกระทำได้ สิ่งใดกระทำไม่ได้
4. ผู้รับโครงการไม่สะดวกในการจัดส่งเอกสารหลักฐาน เพราะระยะทางห่างไกล
และในกระบวนการจัดทำโครงการ ควรระบุขั้นตอนให้ชัดเจน ได้แก่

1. จะต้องมีความคิดที่ริเริ่ม
2. ส่งเสริมการศึกษา
3. หาทางอบรม
4. ชื่นชมในผลงาน
5. ให้มีการชี้แจง
6. แสดงให้เห็นจริง
7. อ้างอิงเหตุผล และพร้อมจะนำเสนอ และสรุปโครงการ

นอกจากนี้ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำโครงการ การเขียนโครงการที่ถูกต้อง และการบริการให้คำปรึกษา การกำหนดขอบเขตการทำงาน รอยต่อระหว่างองค์กร เช่น หน่วยงาน มูลนิธิองค์กรต่างๆ และความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ควรจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดดังกล่าวนี้

“รายละเอียดขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่เข้าใจกระบวนการทั้งหมดทั้งในภาพรวม จึงทำให้เกิดการจัดทำโครงการผิดพลาด เอกสารไม่ครบ”

“การจัดทำโครงการ มีปัญหาด้านความยุ่งยาก ในขั้นตอนต่างๆ ไม่เข้าใจรายละเอียดย่อยและการแนบเอกสารประกอบการจัดทำโครงการ”

“กระบวนการจัดทำมีหลายขั้นตอน กลุ่มต่างๆ จึงขาดความรู้ในการขอรับเงิน จึงทำให้เกิดความล่าช้า”

“ควรมีคู่มือกระบวนการจัดทำโครงการ (คู่มือแบบพกพา) ที่เข้าใจง่าย อธิบายขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน”

“กระบวนการจัดทำโครงการ ควรเป็น

1. ควรให้ผู้รับโครงการทราบห้วงเวลาเสนอโครงการ - สิ้นสุดโครงการ
2. ก่อนเสนอโครงการควรมีการอบรม เขียนโครงการ และแก้ไขพัฒนาโครงการ
3. ผู้ให้งบประมาณ ควรวางกรอบโครงการให้ชัดเจนว่า สิ่งใดกระทำได้ สิ่งใดกระทำไม่ได้
4. ผู้รับโครงการไม่สะดวกในการจัดส่งเอกสารหลักฐาน เพราะระยะทางห่างไกล”

“กระบวนการจัดทำโครงการ ควรระบุขั้นตอนให้ชัดเจน

1. จะต้องมีความคิดที่ริเริ่ม
2. ส่งเสริมการศึกษา
3. หาทางอบรม
4. ชื่นชมในผลงาน
5. ให้มีการชี้แจง
6. แสดงให้เห็นจริง
7. อ้างอิงเหตุผล และพร้อมจะนำเสนอ และสรุปโครงการ”

“จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำโครงการ การเขียนโครงการที่ถูกต้อง และการบริการ ให้คำปรึกษา”

“ขอบเขตการทำงาน รอยต่อระหว่างองค์กร เช่น หน่วยงาน มูลนิธิองค์กรต่างๆ และความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ควรจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น”

3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน

พบว่าในการดำเนินการนั้นผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน จำเป็นจะต้องมีตัวกลางคอยประสานงาน ต้องมีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือ ขาดจิตอาสาที่จะช่วยเหลือจริงจัง มีผู้ประสานงานแต่ยังมีจำนวนที่น้อยและบุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในการเข้าถึงกองทุน

ซึ่งบุคลากรที่เป็นประธานชมรม ต้องอาศัยองค์กรปกครองท้องถิ่นในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งยังขาดความรู้ในเรื่องของการจัดทำบัญชีรับจ่าย การจัดเก็บเอกสารและการดำเนินโครงการนอกจากนี้ ด้านความพร้อมของบุคลากรภายในชุมชนพื้นที่ได้แก่

1. ยังขาดบุคลากรในระดับพื้นที่
2. ยังขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร
3. ยังขาดความรู้ในการบริหารงบประมาณโครงการ
4. ยังขาดหลักเกณฑ์ กรอบให้ยึดเพื่อการปฏิบัติ ดำเนินการตามโครงการที่ถูกต้อง

และเมื่อมีคณะกรรมการจัดตั้งเพื่อให้การเข้าถึงกองทุนเพิ่มขึ้นแล้ว ควรกำหนดหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รายละเอียดดังกล่าวมีดังนี้

“ต้องมีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือ ขาดจิตอาสาที่จะช่วยเหลือจริงจัง”

“มีผู้ประสานงานน้อย”

“บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในการเข้าถึงกองทุน”

“บุคลากรที่เป็นประธานชมรม ต้องอาศัยองค์กรปกครองท้องถิ่นในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งยังขาดความรู้ในเรื่องของการจัดทำบัญชีรับจ่าย การจัดเก็บเอกสารและการดำเนินโครงการ”

“ความพร้อมของบุคลากรภายในชุมชนพื้นที่ได้แก่

1. ยังขาดบุคลากรในระดับพื้นที่
2. ยังขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร
3. ยังขาดความรู้ในการบริหารงบประมาณโครงการ
4. ยังขาดหลักเกณฑ์ กรอบให้ยึดเพื่อการปฏิบัติ ดำเนินการตามโครงการที่ถูกต้อง”

“กำหนดหน้าที่ และบทบาทในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน”

3. แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนนั้นได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเนื่องจากการเข้าถึงกองทุนต้องอาศัยความเข้าใจหลักๆ หลายด้านจึงอยากให้เจ้าหน้าที่จากกลุ่มที่เป็นผู้รู้จริง เข้ามาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดระยะ และได้มีความใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น การสนับสนุนงบประมาณในการสนับสนุนน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพิ่มการอบรมให้ความรู้ ในส่วนของงบประมาณในการจัดทำโครงการ เช่น หน่วยงาน ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน จุดให้บริการชุมชนหมู่บ้านต่างๆ ลดขั้นตอนการเก็บเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ให้น้อยลง และส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ

นอกจากนี้ควรแต่งตั้งคณะทำงานในเชิงเครือข่ายทุกอำเภอ ทุกตำบล เพื่อส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีการจัดตั้งกองทุน ฯ และมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี จัดทำคู่มือบริการประชาชนในการเขียนโครงการ รายละเอียด ขั้นตอน พร้อมแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับประชาชนในการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง รวมไปถึงทำเป็นรูปแบบ CD แจกทุกตำบล และออกกฎระเบียบในการจัดตั้งกองทุนให้สอดคล้องกับหน่วยงานต่างๆ และมีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่

ควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ขั้นตอนที่ 1 – 2 – 3 ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเริ่มของการเข้าถึง การรวมกลุ่ม ตั้งองค์กร การจดทะเบียนชมรม การขอเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์ ตลอดจนเขียนโครงการขอรับการสนับสนุน งบประมาณต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และการกำหนดกรอบแนวทางการส่งโครงการให้มีกรอบเวลาในการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ช่วงใด เวลาใด กำหนดเป็นปีปฏิทินการปฏิบัติงานที่ตายตัว และมีการกำหนดช่วงเวลาการอนุมัติโครงการ การติดต่อประสานงาน (ผ่าน – ไม่ผ่าน)

แนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม ดังนี้

1. สร้างช่องทางในการสื่อสารที่สะดวกยิ่งขึ้น เพิ่มการติดต่อหลากหลายช่องทาง เช่น ผ่าน e mail / Line / Facebook

2. เอกสารควรเป็นลักษณะส่งได้หลายทาง

3. การประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับตำบล หมู่บ้าน

4. กรอบโครงการ ควรเขียนกรอบ กำหนดกรอบให้ชัดเจน

5. ควรมีหน่วยงาน อาจเป็นหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานพัฒนาชุมชน ออกไปพัฒนาพื้นที่ พัฒนาบุคลากรในพื้นที่ เพื่อเพิ่มบุคลากรในพื้นที่ ให้มีคุณภาพให้มากขึ้น

และกำหนดปฏิทินตารางการรับสมัครและขั้นตอน การดำเนินงานให้จัดทำเป็นตารางการปฏิบัติงาน ระยะเวลา ในบางขั้นตอน มีกลไกการติดตามการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รายละเอียดดังกล่าวคำสัมภาษณ์ดังนี้

“อยากให้เจ้าหน้าที่จากกลุ่มที่เป็นผู้รู้จริง เข้ามาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดระยะ และได้มีความใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น”

“งบประมาณในการสนับสนุนน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง”

“เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพิ่มการอบรมให้ความรู้ ในส่วนของงบประมาณในการจัดทำโครงการ เช่น หน่วยงานทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน จุดให้บริการชุมชนหมู่บ้านต่างๆ”

“ลดขั้นตอนการเก็บเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ให้น้อยลง”

“ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ”

“แต่งตั้งคณะทำงานในเชิงเครือข่ายทุกอำเภอ ทุกตำบล เพื่อส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีการจัดตั้งกองทุน ฯ และมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี”

“จัดทำคู่มือบริการประชาชนในการเขียนโครงการ รายละเอียด ขั้นตอน พร้อมแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับประชาชนในการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง รวมไปถึงทำเป็นรูปแบบ CD แจกทุกตำบล”

“ออกกฎระเบียบในการจัดตั้งกองทุนให้สอดคล้องกับหน่วยงานต่างๆ และมีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่”

“จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ขั้นตอนที่ 1 – 2 – 3 ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเริ่มของการเข้าถึง การรวมกลุ่ม ตั้งองค์กร การจดทะเบียนขมรม การขอเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์ ตลอดจนเขียนโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน”

“การกำหนดกรอบแนวทางการส่งโครงการให้มีกรอบเวลาในการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ช่วงใด เวลาใด กำหนดเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานที่ตายตัว และมีการกำหนดช่วงเวลาการอนุมัติโครงการ การติดต่อประสานงาน (ผ่าน – ไม่ผ่าน)”

“ปฏิทินตารางการรับสมัครและขั้นตอน การดำเนินงานให้จัดทำเป็นตารางการปฏิบัติงานลดระยะเวลา ในบางขั้นตอน มีกลไกการติดตามการปฏิบัติงานที่ชัดเจน”

4. รูปแบบการดำเนินงานการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่านคือ

แนวทางการพัฒนารูปแบบการดำเนินการเพื่อให้เข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการนั้นพบว่าพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

มีการจัดตั้งพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำอำเภอ เพื่อขยายเครือข่ายไปยังหมู่บ้านต่าง เพื่อความสะดวกในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการจัดทำโครงการเพื่อขอรับเงินกองทุนฯ ควรมีการ ลดขั้นตอน เอกสารประกอบ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงกองทุนเพิ่มขึ้น อยากให้ลดเวลาในการจัดตั้งกลุ่ม หรือการรวมกลุ่มลง ซึ่งหากลดขั้นตอนการเข้าถึงให้น้อยลง จะทำให้ประชาชนเข้าถึงกองทุนมากยิ่งขึ้น

ในด้านระยะเวลาในการจัดทำกิจกรรมนั้น ควรขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ชัดเจน และมีกำหนดตรงกันทุกปี เพิ่มงบประมาณในการจัดสรรในแต่ละพื้นที่ตามความจำเป็น มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้การสนับสนุนในระบบเวทีพี่เลี้ยง ในการจัดทำโครงการ กำหนดช่วงเวลาในการพิจารณาเอกสารให้ชัดเจน

นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนโครงการ และพัฒนารูปแบบการเสนอโครงการ เทคนิควิธีการเขียนโครงการที่ผ่านง่ายขึ้น ควรมีการจัดอบรม สร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุน การเขียนโครงการ ที่ถูกต้องเหมาะสม

แจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เจ้าหน้าที่ ลงพื้นที่ร่วมกันประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ให้กระจายความรู้ให้แก่ชาวบ้าน โดยตรงเพื่อชาวบ้านจะได้รู้ว่ามียกย่องอยู่เพราะชาวบ้านไม่ค่อยรู้ว่ามียกย่องอยู่ จัดร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ ตรวจเยี่ยมอำเภอเคลื่อนที่ไปในท้องถิ่นต่างๆ ซึ่งเป็นการออกหน่วยเคลื่อนที่ประชาสัมพันธ์และสร้างผู้นำควมมีความรู้ มีจิตใจที่เสียสละที่จะช่วยเหลือ ชุมชน ท้องถิ่น อย่างจริงใจและจริงจัง และมีการประชาสัมพันธ์แบบฟอร์มหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น แจก file ตัวอย่างที่ผ่านแล้ว เพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในการเขียนโครงการรายละเอียด ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“อยากให้ พมจ. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง”

“จัดตั้ง พมจ. ประจำอำเภอ เพื่อขยายเครือข่ายไปยังหมู่บ้านต่าง เพื่อความสะดวกในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการจัดทำโครงการเพื่อขอรับเงินกองทุนฯ”

“อยากให้ พมจ. ลดขั้นตอน เอกสารประกอบ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงกองทุนเพิ่มขึ้น”

“อยากให้ลดเวลาในการจัดตั้งกลุ่ม หรือการรวมกลุ่มลง”

“ถ้าลดขั้นตอนการเข้าถึงให้น้อยลงจะทำให้ประชาชนเข้าถึงกองทุนมากยิ่งขึ้น”

“ขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ชัดเจน และมีกำหนดตรงกันทุกปี”

“เพิ่มงบประมาณในการจัดสรรในแต่ละพื้นที่ตามความจำเป็น”

“ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้การสนับสนุนในระบบเวทีที่เสี่ยง ในการจัดทำโครงการ”

“ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนโครงการ และพัฒนารูปแบบการเสนอโครงการ เทคนิควิธีการเขียนโครงการที่ผ่านง่ายขึ้น”

“แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เจ้าหน้าที่ ลงพื้นที่ร่วมกัน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ให้กระจายความรู้ให้แก่ชาวบ้าน โดยตรงเพื่อชาวบ้านจะได้รู้ว่ามีกองทุนอยู่เพราะชาวบ้านไม่ค่อยรู้ว่า มีกองทุนนี้อยู่ จัดร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ ตรวจเยี่ยมอำเภอเคลื่อนที่ไปในท้องถิ่นต่างๆ ซึ่งเป็นการออกหน่วยเคลื่อนที่ประชาสัมพันธ์”

“กำหนดห้วงเวลาในการพิจารณาเอกสารให้ชัดเจน”

“ประชาสัมพันธ์แบบฟอร์มหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น แจกfile ตัวอย่างที่ผ่านแล้ว เพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในการเขียนโครงการ”

“ควรมีการจัดอบรม สร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุน การเขียนโครงการ ที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้นำควรมีความรู้ มีจิตใจที่เสียสละ ที่จะช่วยเหลือ ชุมชน ท้องถิ่น อย่างจริงใจและจริงจัง”

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน
จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่

1. เพื่อศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน
จังหวัดนครราชสีมาในด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคม 2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคม 3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ
สังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน 1) กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา 2)
กระบวนการจัดทำโครงการ 3) ความพร้อมของบุคลากรผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

แหล่งข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งข้อมูลองค์กรสวัสดิการสังคมใน
พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ องค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่จังหวัด
นครราชสีมา ซึ่งได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการ
ชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 477 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวแทนจากประชากร
ทั้งหมด จำนวน 477 หน่วยงานเช่นเดียวกัน

สถิติพรรณนา (descriptive statistics) โดยหาค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ของคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย X (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D (Standard Deviation) ผล
การศึกษาสรุปและนำเสนอได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
จำนวน 259 คน (54.30%) เพศชายจำนวน 218 คน (45.7%) มีอายุน้อยที่สุดที่ตอบคำถามคือ 20
ปี จำนวน 3 คน (0.6%) อายุมากที่สุดคือ 84 ปี จำนวน 1 คน (0.2%) อายุที่ตอบคำถามมาก
ที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ 39 ปี จำนวน 39 คน (8.2%)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 316 คน (66.2 %) ส่วนใหญ่
ประกอบอาชีพองค์กรข้าราชการ/องค์กรรัฐวิสาหกิจ จำนวน 329 คน (69.0%) มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า
20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 256 คน (53.70%) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน
(43.20%) สังกัดองค์กรของผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 244 คน
(51.2%) และองค์กรของท่านเคยได้รับเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการ
สังคมหรือไม่พบว่าส่วนใหญ่ ไม่เคยได้รับเงินจากกองทุน จำนวน 374 คน (78.4%)

ส่วนที่ 2 การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน
จังหวัดนครราชสีมา

การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัด
นครราชสีมาจำแนกออกเป็น 3 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคม พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.44, S.D = 0.86$) ความรู้
ความเข้าใจที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการ
เสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ ($\bar{X}=2.59, S.D = 1.04$) รู้จักกองทุนส่งเสริมการจัด
สวัสดิการฯ ($\bar{X}=2.57, S.D = 1.12$) และสามารถเข้าถึงกองทุนและงบประมาณไปใช้เพื่อพัฒนาชุมชน
ของท่าน ($\bar{X}=2.52, S.D = 1.07$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม
มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการขอรับเงินจากกองทุนฯ ($\bar{X}=2.25, S.D = 0.85$) มีความเข้าใจ
กระบวนการติดตามการดำเนินของกองทุนฯ ($\bar{X}=2.39, S.D = 0.91$) และเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการ
จัดการเงิน ของกองทุนฯ ($\bar{X}=2.43, S.D = 0.86$)

ด้านที่ 2 การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการของ
องค์กรสวัสดิการสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63, S.D = 0.86$)
การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร
สวัสดิการสังคมที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ
ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ ($\bar{X}=2.90, S.D = 1.01$) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง ($\bar{X}=2.84, S.D = 0.97$) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ มีช่องทาง การประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ($\bar{X}=2.82, S.D = 0.98$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีการประชาสัมพันธ์น้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่การรับทราบข้อมูล
ข่าวสารผ่านการออกหน่วยเคลื่อนที่แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}=2.32, S.D = 0.94$) การติดตามข้อมูล
ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ
สม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.39, S.D = 0.96$) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีการเผยแพร่ข้อมูล
ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอรับเงินจากกองทุนฯ อย่างละเอียด ($\bar{X}=2.53, S.D = 0.89$)

ด้านที่ 3 ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05, S.D = 0.78$) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้
คำปรึกษามีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ มีสถานที่ให้บริการ สะอาด และเป็นระเบียบ
เรียบร้อยของสถานที่ให้บริการ ($\bar{X}=3.05, S.D = 0.78$) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่
ให้บริการ เช่น ที่นั่งรอรับบริการ ฯลฯ ($\bar{X}=3.04, S.D = 0.84$) และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการความสุภาพใน
การให้บริการของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.04, S.D = 1.01$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาน้อยที่สุด 3
อันดับ ได้แก่ มีเอกสาร/แผ่นพับ/ป้ายประกาศ/บอร์ดแจ้งข้อมูลต่างๆ อย่างชัดเจน มีผู้แสดงความ
คิดเห็น หรือรับแบบประเมินการบริการ ($\bar{X}=2.88, S.D = 0.92$) มีขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก
ซับซ้อน มีความชัดเจน ($\bar{X}=2.92, S.D = 0.80$) และ มีขั้นตอนการให้บริการที่สะดวก และ
รวดเร็ว ($\bar{X}=2.94, S.D = 0.82$)

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

สภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกออกเป็น 3 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 ปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนพบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96, S.D = 0.70$) ปัญหาด้านกฎระเบียบที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ กฎระเบียบของกองทุน ฯ มีความยืดหยุ่นต่อสมาชิกเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.03, S.D = 0.85$) กฎระเบียบของกองทุน ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ($\bar{X}=3.03, S.D = 0.82$) และการกำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำข้อบังคับของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน ($\bar{X}=3.01, S.D = 0.88$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาด้านกฎระเบียบน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ มีระเบียบว่าด้วยการจัดสรรค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=2.83, S.D = 0.84$) มีการจัดการประชุมชี้แจง กฎ ระเบียบ ให้สมาชิกกองทุนรับทราบ ($\bar{X}=2.83, S.D = 0.85$) และเงื่อนไขการขอรับเงินกองทุนยากเกินไป ($\bar{X}=2.94, S.D = 0.70$)

ด้านที่ 2 ปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการพบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97, S.D = 0.87$) ปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ($\bar{X}=3.07, S.D = 0.86$) การบันทึกสรุปการใช้จ่ายงบประมาณกองทุน ($\bar{X}=3.01, S.D = 0.96$) และความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดทำโครงการ เพื่อเสนอขอรับทุน ($\bar{X}=2.98, S.D = 1.01$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การเขียนโครงการต้องเป็นโครงการที่สามารถจัดทำได้และเกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=2.87, S.D = 0.91$) สามารถจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X}=2.94, S.D = 0.89$) และสามารถติดตามและรายงานผลการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.96, S.D = 0.88$)

ด้านที่ 3 ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11, S.D = 0.90$) ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมกลุ่มคนรุ่นใหม่ รวมกลุ่มเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X}=3.19, S.D = 0.97$) ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X}=3.18, S.D = 1.05$) และค่าตอบแทน ของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.17, S.D = 0.98$)

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรไม่มีอุปกรณ์ในการดำเนินงานที่ทันสมัย ($\bar{X}=3.01, S.D = 0.91$) การฝึกอบรม ให้ความรู้ และทักษะในการเขียนโครงการให้กับสมาชิกของกองทุนฯ ($\bar{X}=3.04, S.D = 1.06$) และบุคลากร มีทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ($\bar{X}=3.09, S.D = 0.95$)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมใน จังหวัดนครราชสีมาในด้าน

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการขอเงินกองทุนสวัสดิการสังคม รับทราบว่ามีกองทุนจากการบอกต่อ ๆ กันมา และได้รับคำแนะนำจากหน่วยงานเทศบาล ซึ่งลักษณะของกองทุน มีหลากหลายกองทุนแต่เข้าถึงลำบาก รวมทั้งไม่เข้าใจเรื่องการเขียนโครงการและกฎการจัดตั้งกองทุน และการของบประมาณสมทบในแต่ละปี ยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำโครงการ / การเขียน / รายละเอียด ของโครงการและแนวทางการเข้าถึง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปติดตามลงพื้นที่สร้างความเข้าใจ ในกระบวนการ การเข้าถึงกองทุนให้กับชุมชนต่างๆ ยังขาดการเข้าถึงความรู้ในการจัดตั้งชมรมเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน ความร่วมมือในการรวมกลุ่มของสมาชิก

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรสวัสดิการชุมชน แต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกองทุนย่อยๆ อื่นๆ จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนได้ สำหรับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจดีพอสมควร เพราะพื้นที่มีกองทุนสวัสดิการตำบลได้เข้าถึง เข้าใจ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และเคยทำโครงการของบประมาณ คือ โครงการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในตำบลแล้ว 1 โครงการ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสามัคคี ในการพึ่งพา ของสังคม เพิ่มการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในกลุ่มสมาชิก เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่ชุมชน และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดขึ้น รวมไปถึงพัฒนาทักษะระบบความมั่นคงในชีวิต ของสมาชิก และเป็นหลักประกันสำหรับผู้นำชุมชน เพื่ออุทิศตนเอง เพื่อส่วนรวมให้มีความเข้มแข็ง ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้บางส่วนผู้ให้ข้อมูลพบว่ายังไม่มีความรู้ความเข้าใจจึงไม่สามารถเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรได้ และไม่กล้าที่จะขอรับเงินสนับสนุน และจำนวนบุคลากรที่มี ความรู้ ความเข้าใจในโครงการมีน้อย และการเข้าถึงกองทุนขึ้นอยู่กับ การประชาสัมพันธ์ การรับรู้ คณะกรรมการ ต้องทำความเข้าใจกับแกนนำชาวบ้าน และต้องมีหน่วยงานเข้ามาประสานงาน และคอยดูแลเรื่องข้อมูล การประสานงาน อย่างทั่วถึงเนื่องจาก ขั้นตอนมีหลายขั้นตอน และทำความเข้าใจยาก เมื่อถ่ายทอด ไม่ชัดเจนก็จะไม่สามารถสื่อสาร ให้กลุ่มสามารถเข้าร่วมได้อย่างถูกต้อง

2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม พบว่าการประชาสัมพันธ์มีน้อย เกิดความล่าช้าของหนังสือเชิญประชุม เว็บไซต์ควรมีการจัดเวทีประชุมให้ครบทุกระดับ ทั้ง 4 พื้นที่ และมีการจัดทำหน่วยเคลื่อนที่ ควรจัดประชาสัมพันธ์เพิ่มเติม โดยตั้งกลุ่มขององค์กรขึ้นมาและให้ข่าวสารทางกลุ่มเพื่อความสะดวก และ ความรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งจะทำให้การประชาสัมพันธ์ในพื้นที่อย่างทั่วถึง ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อ ที่ง่ายและสะดวกเพิ่มหลากหลายช่องทาง เพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงเนื่องจาก ได้รับข่าวสารในการประชาสัมพันธ์น้อยมาก ทำให้ เข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทั่วถึง กลุ่มย่อย ต่างๆ (ในระดับหมู่บ้าน) ควรจัดตั้งให้มีที่ปรึกษา ลงไปให้ คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องในแต่ละพื้นที่ ขยายการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมสวัสดิการ การประชาสัมพันธ์ ที่ยังไม่ทั่วถึง เท่าที่ควรและผู้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ยังไม่เข้าใจ เข้าไม่ถึง คงเป็นสาเหตุจากการสื่อสาร บางชุมชนบางหมู่บ้าน ผู้นำยังไม่ให้

ความร่วมมือ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่อยากเป็นภาระในการปฏิบัติงาน จะต้องประสานงาน ในหน่วยงานต่างๆ เช่น อปท. และกลุ่มผู้สนใจ เข้าร่วมเป็นจิตอาสา เพื่ออธิบาย ทำความเข้าใจใน ชุมชน เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเพื่อกระจายผล เผยแพร่ข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และสื่อควรมีความ น่าสนใจ เพื่อดึงดูดความสนใจ เนื่องจาก ช่องทางการประชาสัมพันธ์มีน้อย งบประมาณในการทำ สื่อค่อนข้างจำกัด คณะกรรมการควรมีการแจ้ง และรับข้อมูลข่าวสารและเผยแพร่ข้อมูล ให้ทั่วถึงกับ กลุ่มสมาชิกและสร้าง ความเข้าใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ของหน่วยงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร ควรมีช่องทางการสื่อสารเพิ่มกลุ่ม งาน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนมากขึ้น มีบุคลากรที่จะเป็นสื่อกลาง แนะนำ การเข้าถึงได้ รวดเร็วและมากขึ้น แจ้งช่องทางการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น

3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา

พบว่า สำหรับความพร้อมขององค์กรในการให้บริการให้คำปรึกษานั้นเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวน น้อย และให้บริการอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดให้บริการ รวมไปถึง ประสานไปยังหน่วยงานท้องถิ่นให้คำช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ขอทุนเข้าถึงกองทุนมากที่สุด ซึ่งกลุ่มผู้ขอทุนมี แห้งให้คำปรึกษาน้อยมาก และไม่สามารถรับคำแนะนำที่ถูกต้องและชัดเจนได้เท่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้ องค์กร มีความพร้อมมากแต่ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งขาดผู้ประสานงานที่ชัดเจน ซึ่ง องค์กรมีความรู้เบื้องต้นที่สามารถ ให้คำปรึกษาแนะนำได้ แต่ยังไม่สามารถรวมกลุ่มในการจัดตั้งได้ เนื่องจากบางพื้นที่ลำบากในการเดินทาง เข้ามาร่วมกิจกรรมของกองทุน ยังขาดการร่วมมือจากภาค ประชาชน เนื่องจากเป็นชุมชนเมือง อาชีพหลัก คือ การค้าขาย ทำให้ไม่มีเวลารวมกลุ่มร่วมกับ กองทุน เนื่องจากบุคลากรให้คำปรึกษามีน้อยเกินไป

การกำหนดกรอบการทำงาน การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน บางครั้งองค์กรเองก็ไม่สามารถให้ คำตอบกับทาง อปท. ได้ ในเรื่องของการรับการสนับสนุนงบประมาณ การบริการให้คำปรึกษาก็ดี เจ้าหน้าที่ เพียงองค์กรเดียว ก็ต้องรอการติดต่อกับเจ้าหน้าที่โดยตรง ซึ่งองค์กรในการให้คำปรึกษา ในการเขียนโครงการของกองทุนสวัสดิการตำบลบ้านปรังค์ มี รพ.สต. บ้านปรังค์ มีความพร้อมที่จะ ให้คำปรึกษา ในเรื่องของการเขียนโครงการ การดำเนินโครงการ และการติดตามโครงการเป็นอย่างดี ประชาชนในชุมชนเริ่มมีการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้นในด้านการยกระดับสวัสดิการมากขึ้น แต่หน่วยงาน หลักยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการ ให้คำปรึกษา เนื่องจาก จุดให้บริการมีจำกัด บุคลากรน้อย ประชาชน ที่เข้าร่วมจะต้องมีความสนใจด้วยตนเอง และติดตามกระบวนการขั้นตอนต่างๆ ด้วยตนเอง ควรมีองค์กรอิสระเข้ามาดูแลให้คำปรึกษา และอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเป็นระยะๆ

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร สวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

1) กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา

พบว่ากฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนค่อนข้างเข้าใจยาก แต่ถ้ามีการแนะนำก็จะมี ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทุกปีของเงิน ไขกองทุน อยา กให้ลดระยะเวลาในการประเมินโครงการจาก 3 ปี ซึ่งมากเกินไป ให้เหลืออย่างน้อย 1 ปี หรือ ครึ่งปี

กฎระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ควรเป็นแนวทางเดียวกันและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติไป ในทิศทางเดียวกันให้มากที่สุด และกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมี กฎระเบียบเยอะมากทำให้ภาคประชาชนไม่สามารถเข้าใจในแต่ละข้อบังคับได้ รวมไปถึงรายละเอียด เอกสาร ข้อบังคับต่างๆ มีเนื้อหาเยอะมาก จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน ติดขัดเรื่องปัญหา ข้อบังคับ ทำให้การจัดทำเอกสารไม่ครอบคลุม กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการในจังหวัด นครราชสีมา ยังไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทราบโดยทั่วกัน และระเบียบของกองทุน สวัสดิการ ในแต่ละตำบลไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ ควรจะอยู่ในการดูแล ของ พมจ. และความเข้มแข็งของ กองทุนนั้นๆ ในการตั้งกฎระเบียบมีปัญหามากมาย เช่น ตั้งเพดาน สมาชิก 100 คน จึงจะเสนอและ เขียนของบสนับสนุนได้ จึงติดหลักการในการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น ไม่ควรกำหนด จำนวนขั้นต่ำของการรวมกลุ่มกัน และควรมีการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) กระบวนการจัดทำโครงการ

กระบวนการในการจัดทำโครงการพบว่า มีรายละเอียดขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่ เข้าใจกระบวนการทั้งหมดทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงทำให้เกิดการจัดทำโครงการผิดพลาด เอกสาร ไม่ครบในการจัดทำโครงการ มีปัญหาด้านความยุ่งยาก ในขั้นตอนต่างๆ ไม่เข้าใจรายละเอียดย่อยและ การแนบเอกสารประกอบการจัดทำโครงการ มีกระบวนการจัดทำมีหลายขั้นตอน กลุ่มต่างๆ จึงขาด ความรู้ในการขอรับเงิน จึงทำให้เกิดความล่าช้า

สำหรับแนวทางสำหรับกระบวนการจัดทำโครงการนั้นควรมีคู่มือกระบวนการจัดทำ โครงการ (ฉบับพกพา) ที่เข้าใจง่าย อธิบายขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน และกำหนดรายละเอียดอย่าง ชัดเจน กระบวนการจัดทำโครงการ ควรมีลักษณะได้แก่

1. ควรให้ผู้รับโครงการทราบห้วงเวลาเสนอโครงการ - สิ้นสุดโครงการ
2. ก่อนเสนอโครงการควรมีการอบรม เขียนโครงการ และแก้ไขพัฒนาโครงการ
3. ผู้ให้งบประมาณ ควรวางกรอบโครงการให้ชัดเจนว่า สิ่งใดกระทำได้ สิ่งใดกระทำไม่ได้
4. ผู้รับโครงการไม่สะดวกในการจัดส่งเอกสารหลักฐาน เพราะระยะทางห่างไกล และ

ในกระบวนการจัดทำโครงการ ควรระบุขั้นตอนให้ชัดเจน ได้แก่

1. จะต้องมีความคิดที่ริเริ่ม
2. ส่งเสริมการศึกษา
3. หาทางอบรม
4. ชื่นชมในผลงาน
5. ให้มีการชี้แจง
6. แสดงให้เห็นจริง
7. อ้างอิงเหตุผล และพร้อมจะนำเสนอ และสรุปโครงการ

นอกจากนี้ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำโครงการ การเขียนโครงการที่ ถูกต้อง และการบริการให้คำปรึกษา การกำหนดขอบเขตการทำงาน รอยต่อระหว่างองค์กร เช่น หน่วยงาน มูลนิธิองค์กรต่างๆ และความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ควรจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน

พบว่าในการดำเนินการนั้นผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน จำเป็นจะต้องมีตัวกลางคอยประสานงาน ต้องมีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือ ขาดจิตอาสาที่จะช่วยเหลือจริงจัง มีผู้ประสานงานแต่ยังมีจำนวนที่น้อยและ บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในการเข้าถึงกองทุน

ซึ่งบุคลากรที่เป็นประธานชมรม ต้องอาศัยองค์กรปกครองท้องถิ่นในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งยังขาดความรู้ในเรื่องของการจัดทำบัญชีรับจ่าย การจัดเก็บเอกสารและการดำเนินโครงการนอกจากนี้ ด้านความพร้อมของบุคลากรภายในชุมชนพื้นที่ได้แก่

1. ยังขาดบุคลากรในระดับพื้นที่
2. ยังขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร
3. ยังขาดความรู้ในการบริหารงบประมาณโครงการ
4. ยังขาดหลักเกณฑ์ กรอบให้ยึดเพื่อการปฏิบัติ ดำเนินการตามโครงการที่ถูกต้อง

และเมื่อมีคณะกรรมการจัดตั้งเพื่อให้การเข้าถึงกองทุนเพิ่มขึ้นแล้ว ควรกำหนดหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3. แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมา

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนนั้นได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเนื่องจากการเข้าถึงกองทุนต้องอาศัยความเข้าใจหลักๆ หลายด้านจึงอยากให้ผู้เจ้าหน้าที่จากกลุ่มที่เป็นผู้รู้จริง เข้ามาให้ความรู้ อย่างต่อเนื่องไม่ขาดระยะ และได้มีความใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น การสนับสนุนงบประมาณในการสนับสนุนน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพิ่มการอบรมให้ความรู้ ในส่วนของงบประมาณในการจัดทำโครงการ เช่น หน่วยงานทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน จุดให้บริการชุมชนหมู่บ้านต่างๆ ลดขั้นตอนการเก็บเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ให้น้อยลง และส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ

นอกจากนี้ควรแต่งตั้งคณะทำงานในเชิงเครือข่ายทุกอำเภอ ทุกตำบล เพื่อส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีการจัดตั้งกองทุน ฯ และมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี จัดทำคู่มือบริการประชาชนในการเขียนโครงการ รายละเอียด ขั้นตอน พร้อมแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับประชาชนในการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง รวมไปถึงทำเป็นรูปแบบ CD แจกทุกตำบล และออกกฎระเบียบในการจัดตั้งกองทุนให้สอดคล้องกับหน่วยงานต่างๆ และมีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่

ควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเริ่มของการเข้าถึง การรวมกลุ่ม ตั้งองค์กร การจดทะเบียนชมรม การขอเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์ ตลอดจนเขียนโครงการขอรับการสนับสนุน งบประมาณต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และการกำหนดกรอบแนวทางการส่งโครงการให้มีกรอบเวลาในการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ช่วงใด เวลาใด กำหนดเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานที่ตายตัว และมีการกำหนดช่วงเวลาการอนุมัติโครงการ การติดต่อประสานงาน (ผ่าน – ไม่ผ่าน)

แนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม ดังนี้

1. สร้างช่องทางในการสื่อสารที่สะดวกยิ่งขึ้น เพิ่มการติดต่อหลากหลายช่องทาง เช่น ผ่าน e mail / Line / Facebook
2. เอกสารควรเป็นลักษณะส่งได้หลายทาง

3. การประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับตำบล หมู่บ้าน
 4. กรอบโครงการ ควรเขียนกรอบ กำหนดกรอบให้ชัดเจน
 5. ควรมีหน่วยงาน อาจเป็นหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานพัฒนาชุมชน ออกไปพัฒนาพื้นที่ พัฒนาบุคลากรในพื้นที่ เพื่อเพิ่มบุคลากรในพื้นที่ ให้มีคุณภาพให้มากขึ้น
- และกำหนดปฏิทินตารางการรับสมัครและขั้นตอน การดำเนินงานให้จัดทำเป็นตาราง การปฏิบัติงาน ลดระยะเวลา ในบางขั้นตอน มีกลไกการติดตามการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. รูปแบบการดำเนินงานการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่านคือ

แนวทางการพัฒนารูปแบบการดำเนินการเพื่อให้เข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการนั้น พบว่าพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการและดำเนิน การอย่างต่อเนื่อง

มีการจัดตั้งพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำอำเภอ เพื่อขยายเครือข่ายไปยังหมู่บ้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการจัดทำโครงการเพื่อขอรับเงินกองทุนฯ ควรมีการ ลดขั้นตอน เอกสารประกอบ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงกองทุนเพิ่มขึ้น อยากให้ลดเวลาในการจัดตั้งกลุ่ม หรือการรวมกลุ่มลง ซึ่งหากลดขั้นตอนการเข้าถึงให้น้อยลงจะทำให้ประชาชนเข้าถึงกองทุนมากยิ่งขึ้น

ในด้านระยะเวลาในการจัดทำกิจกรรมนั้น ควรขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ชัดเจน และมีกำหนดตรงกันทุกปี เพิ่มงบประมาณในการจัดสรรในแต่ละพื้นที่ตามความจำเป็น มอบหมาย ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้การสนับสนุนในระบบเวทีพี่เลี้ยง ในการจัดทำโครงการ กำหนดช่วงเวลาในการพิจารณาเอกสารให้ชัดเจน

นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนโครงการ และพัฒนารูปแบบการเสนอโครงการ เทคนิควิธีการเขียนโครงการที่ผ่านง่ายขึ้น ควรมีการจัดอบรม สร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุน การเขียนโครงการ ที่ถูกต้องเหมาะสม

แจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เจ้าหน้าที่ ลงพื้นที่ร่วมกันประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ให้กระจายความรู้ให้แก่ชาวบ้าน โดยตรงเพื่อชาวบ้านจะได้รู้ว่ามิถุนายนอยู่เพราะชาวบ้าน ไม่ค่อยรู้ว่ามิถุนายนอยู่ จัดร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ ตรวจเยี่ยมอำเภอเคลื่อนที่ไปในท้องถิ่นต่างๆ ซึ่งเป็นการออกหน่วยเคลื่อนที่ประชาสัมพันธ์และสร้างผู้นำควรมีความรู้ มีจิตใจที่เสียสละ ที่จะช่วยเหลือ ชุมชน ท้องถิ่น อย่างจริงใจและจริงจัง และมีการประชาสัมพันธ์แบบฟอร์มหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น แจก file ตัวอย่างที่ผ่านแล้ว เพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในการเขียนโครงการ

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายประเด็นในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

- 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจาก กองทุนฯ รู้จักกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการฯ และสามารถเข้าถึงกองทุนและงบประมาณไปใช้เพื่อ พัฒนาชุมชน ของท่าน แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการ ขอรับเงินจากกองทุนฯ กระบวนการติดตามการดำเนินของกองทุนฯ และเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการ จัดการเงิน ของกองทุนฯ

นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ความเข้าใจเกิดจาก การรับทราบว่ามีกองทุนจากการบอกต่อๆ กันมา และได้รับคำแนะนำ จากหน่วยงานเทศบาล ซึ่งลักษณะของกองทุนมีหลากหลายกองทุนแต่เข้าถึง ลำบาก รวมทั้งไม่เข้าใจเรื่องการเขียนโครงการและกฎการจัดตั้งกองทุนและการของบประมาณสมทบ ในแต่ละปี ยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำโครงการ / การเขียน / รายละเอียดของโครงการและ แนวทางการเข้าถึง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปติดตามลงพื้นที่สร้างความเข้าใจใน กระบวนการ การเข้าถึงกองทุนให้กับชุมชนต่างๆ ยังขาดการเข้าถึงความรู้ในการจัดตั้งชมรมเพื่อขอรับ งบประมาณสนับสนุน ความร่วมมือในการรวมกลุ่มของสมาชิก และยังพบว่ายังไม่มีความรู้ความเข้าใจ จึงไม่สามารถเข้าถึงกองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการขององค์กรได้ และไม่กล้าที่จะขอรับเงิน สนับสนุน จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในโครงการมีน้อย

2) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กร สวัสดิการสังคม

พบว่าสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง และสำนักงานพัฒนา สังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

แต่ควรมีการรับทราบข้อมูลข่าวสารผ่านการออกหน่วยเคลื่อนที่แผ่นพับประชาสัมพันธ์การ ติดตามข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ สม่่าเสมอและสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ มีการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการ ขอรับเงินจากกองทุน อย่างละเอียด

ทั้งนี้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนั้นมีน้อย เกิดความล่าช้าของหนังสือเชิญประชุม เว็บไซต์ ควรมีการจัดเวทีประชุมให้ครบทุกระดับ ทั้ง 4 พื้นที่ และมีการจัดทำหน่วยเคลื่อนที่ ควรมีจัดประชาสัมพันธ์เพิ่มเติม โดยตั้งกลุ่มขององค์กรขึ้นมาและให้ข่าวสารทางกลุ่มเพื่อความสะดวก และ ความรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งจะทำให้การประชาสัมพันธ์ในพื้นที่อย่างทั่วถึง ควรมีช่อง ทางการติดต่อที่ง่ายและสะดวกเพิ่มหลากหลายช่องทาง เพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง เนื่องจาก ได้รับข่าวสาร ในการประชาสัมพันธ์น้อยมาก ทำให้เข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมไปถึง การประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทั่วถึงกลุ่มย่อยต่างๆ (ในระดับหมู่บ้าน)

3) ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษา

พบว่ามีสถานที่ให้บริการ สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ให้บริการ มีการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ให้บริการ เช่น ที่นั่งรอรับบริการ ฯลฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ความสุภาพ ในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ แต่ความพร้อมขององค์กรในการบริการให้คำปรึกษาที่ยัง มีแต่น้อย มีเอกสาร/แผ่นพับ/ป้ายประกาศ/บอร์ดแจ้งข้อมูลต่างๆ อย่างชัดเจน มีตู้แสดงความคิดเห็น หรือ รับแบบประเมิน การบริการ มีขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก ชับซ้อนมีความชัดเจนและ มี ขั้นตอนการให้บริการที่สะดวก และรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังพบว่าสำหรับความพร้อมขององค์กรในการให้บริการให้คำปรึกษานั้น เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยและให้บริการอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดให้บริการ รวมไปถึงประสานความไปยังหน่วยงานท้องถิ่น ให้คำช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ลงทุนเข้าถึงกองทุนมากที่สุด ซึ่งกลุ่มผู้ลงทุน มีแหล่งให้คำปรึกษาน้อยมาก และไม่สามารถรับคำแนะนำที่ถูกต้องและชัดเจนได้เท่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้องค์กรมีความพร้อมมากแต่ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งขาดผู้ประสานงานที่ชัดเจน ซึ่งองค์กรมีความรู้เบื้องต้นที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้ แต่ยังไม่สามารถรวมกลุ่มในการจัดตั้งได้เนื่องจากบางพื้นที่ลำบาก ในการเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุน ยังขาดการร่วมมือจากภาคประชาชน เนื่องจากเป็นชุมชนเมือง อาชีพหลักคือการค้าขาย ทำให้ไม่มีเวลารวมกลุ่มร่วมกับกองทุน เนื่องจากบุคลากรให้คำปรึกษา มีน้อยเกินไป

การกำหนดกรอบการทำงาน การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน บางครั้งองค์กรเองก็ไม่สามารถให้คำตอบกับทาง อปท. ได้ ในเรื่องของ การรับการสนับสนุนงบประมาณ การบริการให้คำปรึกษาก็ดี เจ้าหน้าที่ เพียงองค์กรเดียว ก็ต้องรอการติดต่อกับเจ้าหน้าที่โดยตรง ซึ่งองค์กรในการให้คำปรึกษา ในการเขียนโครงการ ของกองทุนสวัสดิการตำบลบ้านปรางค์ มี รพ.สต. บ้านปรางค์ มีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา ในเรื่องของ การเขียนโครงการ การดำเนินโครงการ และการติดตามโครงการเป็นอย่างดี

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาในด้าน

1) กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนในจังหวัดนครราชสีมา

พบว่าปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนพบว่ามีปัญหาด้านกฎระเบียบที่มีมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ กฎระเบียบของกองทุน ฯ ไม่มีความยืดหยุ่นต่อสมาชิกเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด กฎระเบียบของกองทุน ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และการกำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำข้อบังคับของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน

และยังพบว่ากฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนค่อนข้างเข้าใจยาก แต่ถ้ามีการแนะนำก็จะมี ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทุกปีของเงื่อนไขกองทุน อยากให้ลดระยะเวลาในการประเมินโครงการจาก 3 ปี ซึ่งมากเกินไป ให้เหลืออย่างน้อย 1 ปี หรือ ครึ่งปี กฎระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ควรเป็นแนวทางเดียวกันและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันให้มากที่สุด และกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมี กฎระเบียบเยอะมากทำให้ภาคประชาชนไม่สามารถเข้าใจในแต่ละข้อบังคับได้

2) กระบวนการจัดทำโครงการ

พบว่าปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการพบว่ามีปัญหาด้านกระบวนการจัดทำโครงการ มากที่สุด ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ การบันทึกสรุป การใช้จ่ายงบประมาณกองทุนและความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับทุน

ปัญหาที่พบเพิ่มเติมคือมีกระบวนการในการจัดทำโครงการซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่เข้าใจกระบวนการทั้งหมดทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงทำให้เกิดการจัดทำโครงการ ผิดพลาด เอกสารไม่ครบ ในการจัดทำโครงการ มีปัญหาด้านความยุ่งยาก ในขั้นตอนต่างๆ ไม่เข้าใจ รายละเอียดย่อยและการแนบเอกสารประกอบการจัดทำโครงการ มีกระบวนการจัดทำมีหลายขั้นตอน กลุ่มต่างๆ จึงขาดความรู้ในการขอรับเงิน จึงทำให้เกิดความล่าช้า

3) ความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน

พบว่าปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุนมากที่สุด ได้แก่ส่งเสริมกลุ่มคนรุ่นใหม่ รวมกลุ่มเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขาดประสบการณ์ในการทำงานและค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานและพบว่าในการดำเนินการนั้นผู้มีสิทธิขอใช้เงินกองทุน จำเป็นจะต้องมีตัวกลางคอยประสานงาน ต้องมีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือ ขาดจิตอาสาที่จะช่วยเหลือจริงจัง มีผู้ประสานงานแต่ยังมีจำนวนที่น้อยและ บุคลากร ยังขาดองค์ความรู้ในการเข้าถึงกองทุน

ซึ่งบุคลากรที่เป็นประธานชมรม ต้องอาศัยองค์กรปกครองท้องถิ่นในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งยังขาดความรู้ในเรื่องของการจัดทำบัญชีรับจ่าย การจัดเก็บเอกสารและการดำเนินโครงการนอกจากนี้ ด้านความพร้อมของบุคลากรภายในชุมชนพื้นที่ยังขาดบุคลากรในระดับพื้นที่ ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร ความรู้ในการบริหารงบประมาณโครงการและหลักเกณฑ์ กรอบให้ยึดเพื่อการปฏิบัติ ดำเนินการตามโครงการที่ถูกต้องและเมื่อมีคณะกรรมการจัดตั้งเพื่อให้การเข้าถึงกองทุนเพิ่มขึ้นแล้ว ควรกำหนดหน้าที่ และบทบาทในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า

1) การเข้าถึงกองทุนขึ้นอยู่กับการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ คณะกรรมการต้องทำความเข้าใจ กับแกนนำชาวบ้าน และต้องมีหน่วยงานเข้ามาประสานงาน และคอยดูแลเรื่องข้อมูลการประสานงาน อย่างทั่วถึงเนื่องจาก ขั้นตอนมีหลายขั้นตอน และทำความเข้าใจยาก เมื่อถ่ายทอดไม่ชัดเจนก็จะไม่สามารถสื่อสาร ให้กลุ่มสามารถเข้าร่วมได้อย่างถูกต้อง

2) การแจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เจ้าหน้าที่ ลงพื้นที่ร่วมกันประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ให้กระจายความรู้ให้แก่ชาวบ้าน โดยตรงเพื่อชาวบ้านจะได้รู้ว่ามียกย่องอยู่ เพราะชาวบ้านไม่รู้ว่ามียกย่องอยู่ จัดร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ ตรวจเยี่ยมอำเภอเคลื่อนที่ไปในท้องถิ่นต่างๆ ซึ่งเป็นการออกหน่วยเคลื่อนที่ประชาสัมพันธ์และสร้างผู้นำควรมีความรู้ มีจิตใจที่เสียสละ ที่จะช่วยเหลือ ชุมชน ท้องถิ่น อย่างจริงใจและจริงจัง และมีการประชาสัมพันธ์แบบฟอร์มหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น แจก file ตัวอย่างที่ผ่านแล้ว เพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในการเขียนโครงการ

3) ควรมีช่องทางการสื่อสารเพิ่มกลุ่มงาน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนมากขึ้น มีบุคลากรที่จะเป็นสื่อกลาง แนะนำ การเข้าถึงได้รวดเร็วและมากขึ้น แจ้งช่องทางการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น

4) ประชาชนในชุมชนเริ่มมีการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้นในด้านการยกระดับสวัสดิการมากขึ้น แต่หน่วยงานหลักยังไม่มีความพร้อมเพียงพอในการให้คำปรึกษา เนื่องจาก จุดให้บริการมีจำกัด บุคลากรน้อย ประชาชน ที่เข้าร่วมจะต้องมีความสนใจด้วยตนเอง และติดตามกระบวนการขั้นตอนต่างๆ ด้วยตนเอง ควรมีองค์กรอิสระเข้ามาดูแลให้คำปรึกษา และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเป็นระยะๆ

5) ควรมีการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6) สำหรับแนวทางสำหรับกระบวนการจัดทำโครงการนั้นควรมีคู่มือกระบวนการจัดทำโครงการ (คู่มือแบบพกพา) ที่เข้าใจง่าย อธิบายขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน และกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน กระบวนการจัดทำโครงการ ควรมีลักษณะได้แก่

1. ควรให้ผู้รับโครงการทราบห้วงเวลาเสนอโครงการ - สิ้นสุดโครงการ
2. ก่อนเสนอโครงการควรมีการอบรม เขียนโครงการ และแก้ไขพัฒนาโครงการ
3. ผู้ให้งบประมาณ ควรวางกรอบโครงการให้ชัดเจนว่า สิ่งใดทำได้ สิ่งใดกระทำไม่ได้

ไม่ได้

4. ผู้รับโครงการไม่สะดวกในการจัดส่งเอกสารหลักฐาน เพราะระยะทางห่างไกลและในกระบวนการจัดทำโครงการ ควรระบุขั้นตอนให้ชัดเจน ได้แก่

1. จะต้องมีความคิดที่ริเริ่ม
2. ส่งเสริมการศึกษา
3. หาทางอบรม
4. ชื่นชมในผลงาน
5. ให้มีการชี้แจง
6. แสดงให้เห็นจริง
7. อ้างอิงเหตุผล และพร้อมจะนำเสนอ และสรุปโครงการ

7) ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำโครงการ การเขียนโครงการที่ถูกต้อง และการบริการให้คำปรึกษา การกำหนดขอบเขตการทำงาน รอยต่อระหว่างองค์กร เช่น หน่วยงาน มูลนิธิองค์กรต่างๆ และความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ควรจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

8) ควรแต่งตั้งคณะทำงานในเชิงเครือข่ายทุกอำเภอ ทุกตำบล เพื่อส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีการจัดตั้งกองทุน ฯ และมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี จัดทำคู่มือบริการประชาชนในการเขียนโครงการ รายละเอียด ขั้นตอน พร้อมแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับประชาชนในการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง รวมไปถึงทำเป็นรูปแบบ CD แจกทุกตำบล และออกกฎระเบียบในการจัดตั้งกองทุนให้สอดคล้องกับหน่วยงานต่างๆ และมีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่

แนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม ดังนี้

1. สร้างช่องทางในการสื่อสารที่สะดวกยิ่งขึ้น เพิ่มการติดต่อหลากหลายช่องทาง เช่น ผ่าน e mail / Line / Facebook
 2. เอกสารควรเป็นลักษณะส่งได้หลายทาง
 3. การประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับตำบล หมู่บ้าน
 4. กรอบโครงการ ควรเขียนกรอบ กำหนดกรอบให้ชัดเจน
 5. ควรมีหน่วยงาน อาจเป็นหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานพัฒนาชุมชน ออกไปพัฒนาพื้นที่ พัฒนาบุคลากรในพื้นที่ เพื่อเพิ่มบุคลากรในพื้นที่ ให้มีคุณภาพให้มากขึ้น
- 9) กำหนดปฏิทินตารางการรับสมัครและขั้นตอน การดำเนินงานให้จัดทำเป็นตารางการปฏิบัติงาน ลระยะเวลา ในบางขั้นตอน มีกลไกการติดตามการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. อยากให้มีการจัดอบรมให้ท้องถิ่นที่มีสมาคมตั้งอยู่ จะได้เข้าใจในระบบการถ่ายโอนอำนาจ ให้ท้องถิ่นได้รับทราบ
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน ทั้งระบบ เพื่อให้ผู้ขอทุนสามารถดำเนินโครงการขอทุน ได้อย่างถูกต้อง และเพิ่มช่องทางการเข้าถึงกองทุนให้มากขึ้น
3. ควรจัดสรรเงินกองทุนสนับสนุนโครงการ / กิจกรรม ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันและเพื่อมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในชุมชนที่เกิดขึ้น
4. การจัดสรรเงินกองทุน ควรมุ่งในด้านการจัดสรรเพื่อความจำเป็นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังสังคม และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

5. ควรมีการติดตามขั้นตอนการเสนอของบประมาณอย่างเป็นขั้นตอน เช่น ขั้นตอนการขอรับทุน มีระบบการตอบรับอย่างชัดเจน ควรมีหนังสือตอบรับว่าได้รับทุนหรือไม่อย่างไร หากไม่ได้รับทุนควรชี้แจงว่าเป็นเพราะเหตุใดให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับทุนแก้ไขโครงการและนำมาเสนอต่อไป

6. ควรมีงบประมาณสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาชุมชนในหลายๆ ด้าน หลายๆ โครงการจะได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

บรรณานุกรม

กิตติ บุนนาค. (2536). การนำนโยบายภาษีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติ: การศึกษาวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ในธุรกิจ

โรงแรม. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. คณะกรรมการปฏิบัติระบบราชการ. สำนักนายกรัฐมนตรี, 2539.

ทองใบ สดขารี.(2542). *วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC PLANNING). กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช, 2532.

ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์ ,2543.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่นเปรียบเทียบ : สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส

ญี่ปุ่นและไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ประยูร กาญจนดุล. คำบรรยายกฎหมายปกครอง. กรุงเทพฯ: เอกสารโรเนียว, 2547.ฝ่ายวิชาการสูตรไพศาล.

ภาวะการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, 2544. ปรังค์วิไล ชัยยา. บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการต่อการพัฒนาจังหวัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

ปิยะนุช เงินคล้าย. 2553. นโยบายสาธารณะ. เอกสารหมายเลข 161 กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ

คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.นโยบายสาธารณะ. เอกสารหมายเลข 162 กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พินทร คณารักษ์. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานระดับอำเภอเพื่อสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดบูรณาการ.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

วนิดา อารณ. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.

วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สหยาบไล้และการพิมพ์.

วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิกฟอร์แมท.....
อ่านต่อได้ที่: <https://www.gotoknow.org/posts/448023>

วรเดช จันทรศร และลิขิต ชีระเวคิน. (2530). *การนำนโยบายไปปฏิบัติในระบบราชการไทย*.
กรุงเทพมหานคร
: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, โครงการเอกสารและตำรา.....
อ่านต่อได้ที่: <https://www.gotoknow.org/posts/448023>

วิจิต อุ๋อัน. *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: SR printing, 2542.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่นเปรียบเทียบ: สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.. “ผู้ว่าซีอีโอ”. วารสารสุขโขทัยธรรม มาธิราช, 2545.

วารินทร์ สิ้นสูงสุด. *พัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สยามมิตร, 2546.

วารสารดำรงราชานุภาพ. เรื่อง *การบริหารงานแบบบูรณาการ ปีที่ 4*. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย,
2547.

วารสารดำรงราชานุภาพ เรื่อง *การบริหารงานแบบบูรณาการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 14 เดือน มกราคม-มีนาคม*
2548.

กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2548.

_____. *รายงานการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการของกลุ่มจังหวัดในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับพื้นที่*.

กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2548.

_____. *วารสารดำรงราชานุภาพ เรื่อง การบริหารงานแบบบูรณาการ ปีที่ 4*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์,
2547.

ศศิพันธุ์ เอียดเอื้อ. *การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ตามแนวทางการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ ของจังหวัดกระบี่ กับการบริหารราชการจังหวัดในอดีต*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2549.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2545). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย. รายงานวิจัย สถานภาพและทิศทางการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคในอนาคต. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2544.

สมาน รังสียกฤษฎ์ และ สุธี สุทธิสมบุรณ์ .การบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานก.พ., 2544.

สมาน รังสียกฤษฎ์ การบริหารราชการไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. กรุงเทพฯ: บรรณกิจการพิมพ์. 2546.

สตีเวน เทน แอฟ และคณะ. โมเดลการจัดการแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บริษัท พงษ์ วรินการพิมพ์จำกัด, 2546.

สมบัติ อารังอญวงศ์. (2551). *นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการพิมพ์ ครั้งที่ 18*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.

สมบัติ อารังอญวงศ์. (2546). *นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. บทความทางวิชาการเรียนรู้ภาวะผู้นำจาก ดร.ทักษิณ ชินวัตร.
<http://suthep.ricr.ac.th/>.

สุภางค์ จันทวานิช.(2557). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* .พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิต ลั่นซ้าย. “บทบาทของข้าราชการปกครองส่วนภูมิภาคในการพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีภาคใต้ โดยนำเอาแนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาทางการเมืองนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2526.

สันสิทธิ์ ขวลิธอรรค์. หลักการบริหารรัฐกิจกับระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ปริ้นตังแอนด์ พลับลิชซิง จำกัด (มหาชน), 2546

สุดสวาสดี ประไพเพชร. การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

เสนห์ จัยโต. เอกสารการสอบชุดวิชาการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค หน่วยที่ 1-6 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ผลการดำเนินงานในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2548.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนประสานความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัด
สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด. รวบรวมยุทธศาสตร์การพัฒนา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2547.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง.** กรุงเทพมหานคร, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).** กรุงเทพมหานคร, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . **การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ: 2 ปีแห่งการเปลี่ยนแปลง.** เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้าอิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี 30 มิถุนายน 2546, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . **รายงานการประเมินนโยบายเศรษฐกิจรากหญ้าและหลักการประกันสังคม.** เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้าอิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี 30 มิถุนายน 2546 , 2546.

อนันต์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคการวางแผน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. 2002 . **Policy Issues for ESCAP Region : Sustain Social Development in Rapid Globalization : Challenge.** Opportunities And Policy Options (Item 4 of Provisional Agenda).

Encyclopedia of Social Work .1971. P1446.

Good. Carter V. 1959 . **Dictionary of Education.** New York : AMACOM.

Hoffer. Charles. 1958 . **Understanding of Community Development . The Social Welfare Forum 1958** . Proceeding of The National Conference on Social Welfare.

Steiner . J.F. 1997 . **Community Organization . Business Government and Society.**
New York : McGraw-Hill

World Bank . 2000 . **New Paths to Social Development : Community and Global Networks in Action. World Summit for Social Development and Beyond : Achieving Social Development for all in Globalization World** . Geneva.

ที่ปรึกษาและคณะผู้วิจัย

โครงการวิจัย : การเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการขององค์กรสวัสดิการสังคม
ในจังหวัดนครราชสีมา

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

นายธนสุนทร สว่างสาส์	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
นครราชสีมา	
ดร.ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ	ที่ปรึกษาโครงการวิจัย
ดร.สิริมาส หมื่นสาย	ที่ปรึกษาโครงการวิจัย
ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช	ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

คณะผู้วิจัย

นางสาวปนัดดา ปาลวัฒน์	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
นางสาวรัตนา เจริญรัมย์	นักพัฒนาสังคม
นางสาวอารยา หวังดีกลาง	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์