

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมขององค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาชนในการจัดสวัสดิการสังคม เป็นการนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ หลักการฝึกอบรม การประเมินผลโครงการฝึกอบรม แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม พัฒนาการและกลไกการจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทย การจัดสวัสดิการสังคมในจังหวัดนนทบุรี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักการฝึกอบรม การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

1.1 หลักการการจัดฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยมีเป้าหมายที่จะช่วยให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลเกิดการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยการจัดให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และการที่บุคลากรจะเรียนรู้จนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องผ่านกระบวนการการเรียนการสอนที่จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ อนึ่ง การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จ จะต้องดำเนินการใน 3 ขั้นตอน (วิบูลย์ บุญยธโรกุล 2545: 6-10) ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนเพื่อให้ได้ความรู้ และทราบว่าจะนำความรู้นั้นไปใช้อย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง

ขั้นตอนที่ 3 การได้นำความรู้ไปขยายให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

หลักการจัดฝึกอบรมและการบริหารการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จสามารถยกระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารหลักสูตรที่กำหนดขึ้นในลักษณะของการบูรณาการ โดยดำเนินการกิจกรรมให้ครบวงจรใน 4 กิจกรรม (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ 2556: 27-39) ได้แก่

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) เป็นการมุ่งเน้นการสำรวจหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมที่แท้จริง
2. การวางแผนและออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (Training Program) เป็นการมุ่งเน้นการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรที่ต้องการจัด

3. การดำเนินการฝึกอบรม (Training Implementation) เป็นการมุ่งเน้นการเตรียมการก่อนการฝึกอบรม การดำเนินการในช่วงที่มีการจัดอบรมจริง และการดำเนินการภายหลังการอบรมเสร็จสิ้นลง
4. การประเมินความสำเร็จในการจัดฝึกอบรม (Training Evaluation) เป็นการมุ่งเน้นการกำหนดแนวทางและวิธีการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงในการจัดฝึกอบรม

อนึ่ง วงจรในการบริหารงานฝึกอบรมแบบบูรณาการข้างต้นเป็นเสมือนแนวทางหรือทิศทางที่จะทำให้การจัดฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วงจรในการบริหารงานฝึกอบรมทั้ง 4 วงจรดังกล่าวข้างต้นเป็นวงจรที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง จะขาดวงจรใดวงจรหนึ่งไม่ได้ เพราะจะทำให้การจัดฝึกอบรมไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

1.2 การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หรือการประเมินความสำเร็จในการจัดฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผู้เข้ารับการอบรมภายหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีความคาดหวังว่า

1) ผู้เรียนจะต้องเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน 2) ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ 3) ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ของตนเอง ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานดดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง รวมถึงการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆได้

อนึ่ง ขั้นตอนในการประเมินความสำเร็จในการจัดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่ต่อยอดจากขั้นตอนดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจะมีทั้งการประเมินขั้นพื้นฐานคือการประเมินความพึงพอใจ และการประเมินความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นตอนนี้ผู้จัดจะต้องจัดเตรียมแบบประเมิน ความพึงพอใจในการจัดอบรมเพื่อแจกให้กับผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น วิทยากร สถานที่ อาหารว่าง อาหารกลางวัน ส่วนการวัดความสำเร็จด้านความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม อาจทำได้โดยการใช้แบบทดสอบความรู้หรือแบบประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้อบรม

ประเภทของการประเมินโครงการสามารถแบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

1. การแบ่งโดยยึดช่วงเวลาของการประเมินเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินในแนวคิดของสโครเวน การประเมินมี 2 ประเภท คือ การประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) การประเมินในระหว่างดำเนินการ เพื่อการปรับปรุงและการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโครงการ

2. การแบ่งโดยอาศัยวงจรของโครงการ เป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

2.1 การประเมินก่อนการดำเนินงาน (PreEvaluation) เป็นการประเมินที่เกี่ยวกับการกำหนดและการเลือกทำโครงการ ซึ่งพิจารณาในเรื่องดังนี้

1) ความเหมาะสมของโครงการ ประกอบด้วย การศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการ (Need Assessment) และการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study)

2) การวิเคราะห์ผลตอบแทนของโครงการ ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายและผลกำไร (Cost/Effective Analysis)

3) การประเมินร่างโครงการ เป็นการตรวจสอบเอกสารโครงการ

2.2 การประเมินระหว่างดำเนินการ (Implementation Evaluation or Process Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน จะได้แก้ไขให้ทันทั่วทั้งที่

2.3 การประเมินหรือการดำเนินงาน (Post- Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานของโครงการ สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีผลกระทบอะไรเกิดขึ้นบ้าง และเป็นการสรุปผลรวมของการดำเนินงานว่าวัตถุประสงค์เป็นเช่นไร ทรัพยากรในโครงการเป็นอย่างไร การดำเนินงานแต่ละช่วงมีปัญหาอะไร ผลผลิตและผลกระทบของโครงการเป็นอย่างไร มีความสำเร็จหรือล้มเหลวแค่ไหน มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงส่วนใด

3. รูปแบบการประเมินโครงการ

รูปแบบของการประเมินโครงการที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับของนักประเมินผลและนักศึกษามหาวิทยาลัย ในการแสวงหารูปแบบของการประเมินที่ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากผลงานประเมินโครงการต่างๆ ในการอ้างอิง มี 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 รูปแบบการประเมินที่เป็นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสไตรเวน (Scriven) สเตค (Stake) และ โพรวัส (Provas)

กลุ่มที่ 2 รูปแบบการประเมินที่เน้นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Decision Oriented Evaluation Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และอัลคิน (Alkin)

กลุ่มที่ 3 รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดหมายเป็นหลัก (Objective Centered Evaluation Model) ได้แก่รูปแบบของไทเลอร์ (Tyler) แฮมมอนด์ (Hammond) และครอนบาค (Cronbach) (ประเสริฐ หอมดี, อ้างใน อุดง สุคันธะมาลา, 2538)

การกำหนดคุณค่าและเกณฑ์การประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547 : 86-88)

1. การกำหนดค่าในการกำหนดคุณค่าของสิ่งใดๆนักประเมินจะต้องทำการอ้างอิง (inference) จากสิ่งที่สังเกตได้โดยตรงที่เป็นตัวแทนของคุณค่านั้น เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานโดยใช้วิธีการเชิงธรรมชาติหรือวิธีการเชิงระบบ ฉะนั้นคุณค่า (Value) จึงเป็นคุณลักษณะที่ขึ้นอยู่กับบริบท (Context) คุณค่าของสิ่งใดก็ตามมักมีความแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จึงยากที่จะกำหนด คุณค่าให้มีความแน่นอนได้อย่างสมบูรณ์ (Absolute) ดังนั้นคุณค่าจึงมักพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบตามสถานการณ์มากกว่าที่จะถึงคุณค่าสัมบูรณ์หรือความเป็นสากลของคุณค่า และคุณค่าสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ คุณค่าภายใน (Intrinsic Value or Merit) ได้เป็นคุณค่าภายในตัวเองที่แฝงเร้นอยู่ในสิ่งนั้นตลอดเวลา ไม่ขึ้นกับบริบท จึงประมาณค่าภายในของสิ่งนั้นได้ยาก เช่น คุณค่าของทอง (คุณค่าของความเป็นโลหะชนิดหนึ่ง) คุณค่าของคน (คุณค่าของความเป็นคน) เป็นต้น แลอีกประการหนึ่ง คือคุณค่าภายนอก (Extrinsic Value or Worth) เป็นคุณค่าภายนอกของสิ่งนั้น ซึ่งขึ้นกับสถานการณ์แวดล้อมสามารถตีค่าได้อย่างค่อนข้างเป็นปรนัย เชื่อกันว่าค่าของทอง (ถ้าการที่ซื้อขายกันในท้องตลาด) คุณค่าของคน (อาจพิจารณาในด้านความรู้-ความสามารถ หรือการทำประโยชน์) เป็นต้น ส่วนแนวทางในการประเมินคุณค่าภายใน และคุณค่าภายนอกนั้น มีความแตกต่างกันทั้งในแง่ของเกณฑ์และวิธีการใช้โดยการประเมินคุณค่าภายใน สามารถกระทำได้ด้วยการตัดสินระดับความสอดคล้องระหว่างข้อมูลตามตัวบ่งชี้กับเกณฑ์มาตรฐานของคุณค่าภายใน ซึ่งเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญตกลงเห็นพ้องกัน หรือด้วยการเปรียบเทียบข้อมูลตามตัวบ่งชี้กับเกณฑ์สัมพัทธ์ของสิ่งอื่นที่อยู่ในสกุลหรือพวกเดียวกัน และสำหรับการประเมินคุณค่าภายนอก สามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบผลลัพธ์ หรือผลกระทบของสิ่งนั้น กับเกณฑ์มาตรฐานของบริบทนั้น

2. เกณฑ์การประเมินเกณฑ์ (Criteria) เป็นสิ่งที่จะต้องใช้ในการตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ เช่น นักเรียนจะสอบผ่านถือว่ามีความรู้ความสามารถในวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อย่างพอเพียงจะต้องสอบได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 พนักงานพิมพ์ดีดที่มีคุณภาพจะต้องพิมพ์ดีดภาษาไทยได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่านาทีละ 40 คำ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์ที่จะต้องใช้อำนาจในการทำนายพฤติกรรมตามมาได้ถูกต้อง เกณฑ์ต้องมีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน ถ้ากำหนดเกณฑ์สูงมาก กล่าวคือ มีความเป็นมาตรฐานมากก็อาจเกิดปัญหาในเรื่องมีทรัพยากรไม่เพียงพอที่จะทำให้ทุกคนมันลูกเกณฑ์ขั้นสูง แต่ถ้าตั้งเกณฑ์ต่ำเกินไปก็จะทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพของผู้ผ่านเกณฑ์ ซึ่งธาตุเกณฑ์ต่ำเกินไปจะไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม ฉะนั้นระดับของเกณฑ์ที่เหมาะสมควรหันไปอยู่ระหว่างปกติวิสัย และมาตรฐาน กล่าวโดยสรุปปกติวิสัยและมาตรฐานล้วนเป็นเกณฑ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544 : 80) ซึ่งสามารถจำแนกเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) ไม่ถึงเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norms) ของการจัดโครงการโดยทั่วไป

2.2 เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) ไม่ถึงเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับหรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

ในส่วน of เครื่องมือการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจมีหลายลักษณะ ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2542: 89-102) ได้แบ่งประเภทของเครื่องมือการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยจำแนกออกเป็น 8 ประเภท ได้แก่

1. แบบสังเกต (Observation) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการรวบรวมอย่างเป็นระบบและมีจุดมุ่งหมายว่าจะพิจารณาเรื่องใด โดยใช้คนหรือผู้สังเกต และการเฝ้าติดตามดูแลอย่างเอาใจใส่และพิจารณาอย่างละเอียดต่างๆ ตั้งแต่ความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการจะศึกษาอย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพของเครื่องมือประเภทนี้จะดีมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลในอันที่จะสังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ และการรวบรวมข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เป็นการตอบแบบสอบถามหรือสนทนากันอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายเก็บข้อมูลหรือสัมภาษณ์ และฝ่ายให้ข้อมูลหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ เครื่องมือในการสัมภาษณ์คล้ายเครื่องมือในการสังเกตคือ ใช้คนหรือบุคคลเป็นผู้จัดโดยใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ ได้ผลอย่างไรก็บันทึกไว้ในแบบสัมภาษณ์ ดังนั้น การวัดจะมีความเที่ยงตรงถูกต้อง เชื่อถือได้แค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้สัมภาษณ์ และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้สัมภาษณ์ จุดอ่อนของการวัดโดยการสัมภาษณ์คือ ความรู้ความชำนาญของผู้สัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้รายละเอียดมากกว่าการใช้เครื่องมือประเภทอื่น เพราะสามารถสอบถามเก็บข้อมูลเชิงลึกได้ และยังเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลกับไม่รู้หนังสือหรือผู้รู้หนังสือแต่เขียนไม่เก่ง

3. แบบสำรวจ (Inventory) เป็นเครื่องมือประเภทที่อยู่ในลักษณะให้พูดตอบ กาเครื่องหมาย เช่นเดียวกับการตรวจสอบรายการ (Checklist) แต่แตกต่างกันที่แบบสำรวจมุ่งทำเพราะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการวัดความรู้สึก (Affective) เช่น วัดความสนใจต่ออาชีพ ทัศนคติพฤติกรรมด้านคุณธรรม บุคลิกภาพ เป็นต้น ส่วนวิธีการตอบมักจะใช้กาหรือเขียนเครื่องหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น

4. แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือประเภทนี้คือ กลุ่มคำถามที่เขียนขึ้นมาเพื่อใช้เก็บข้อมูลที่ต้องการ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านคำถามแล้วเติมหรือเขียนคำตอบ ทั้งแบบสอบถามและแบบสำรวจ

ส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามกับการศึกษาทางด้านทัศนคติ ความเห็นและความสนใจ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะช่วยให้เรามองเห็นภาพของผู้ตอบชัดเจนขึ้นว่ามีลักษณะอย่างไร คิดเห็นอย่างไร

5. แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประมาณค่าของสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรง เช่น การทดสอบภาคปฏิบัติของวิชาชีพระยะสั้นหรือความประพฤติกว้างขวางในอนาคต ลักษณะเหล่านี้เมื่อจะวัดจะต้องแปลงแต่ลักษณะออกมาเป็นระดับต่างๆกัน อาจจะถูกออกมาเป็นลักษณะของสิ่งนั้น เช่น ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีเลย หรือแทนคุณลักษณะเหล่านี้ด้วยตัวเลขโดยเรียงจากค่าดีมากจนไปถึงไม่ดีเลยตามลำดับดังนี้ 5 4 3 2 1 ก็ได้

6. แบบทดสอบ (Test) คือ ชุดคำถามที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบใช้วัดพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมขนาดใหญ่ที่อาจวัดทางด้านความรู้ (Cognitive Domain) ทางด้านอารมณ์ (Affective Domain) และทางด้านเคลื่อนไหวของร่างกาย (Psychomotor Domain) ปกติแล้วจะมีการวัดอยู่ในระดับอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดที่สูง เหมาะสำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดทางด้านการศึกษา เป็นเหตุให้ความเชื่อมั่นของข้อมูลการวิเคราะห์และการประเมินผลถึงสูงตามไปด้วย ในการประเมินโดยใช้เครื่องมือประเภทนี้จะดีต่อการวิเคราะห์ และสรุปผล แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างแบบทดสอบก็ยังเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและต้องใช้กำลังคนงบประมาณและเวลาเป็นจำนวนมากจึงเป็นอุปสรรคในการสร้าง ทำให้ไม่ค่อยเป็นที่นิยมนัก ในการวิจัยและประเมิน ส่วนใหญ่จะใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียน

7. การตรวจสอบรายการ (checklist) เครื่องมือวัดประเภทนี้มุ่งตรวจสอบกิจกรรมต่างๆที่สำรวจให้ดำเนินการไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการหรือไม่ แต่ไม่มีการประเมินค่าสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามีความเข้มแข็งแค่ไหน เป็นการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเกิดขึ้นตามรายการกำหนดไว้หรือไม่ นั่นคือการให้ผู้ตอบกาเครื่องหมายแสดงว่า มี - ไม่มี เห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย ชอบ - ไม่ชอบ หรือใช่ - ไม่ใช่ เป็นต้น

8. เครื่องมือประเภทอย่างอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินของโครงการมีจำนวนมาก เช่น แบบรายงานบันทึกประจำวัน รายงานการศึกษารายกรณี รูปภาพและภาพวาด เทคนิค เคลฟาย การใช้สถานการณ์จำลอง หลักฐานและร่องรอยต่างๆ เป็นต้น

2.ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และหลักการของสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคมเป็นระบบที่สร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในประเทศทางซีกโลกตะวันตก ซึ่งมีการคิดค้นแนวคิด ทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการจัดสวัสดิการสังคมไว้หลากหลายในแต่ละยุคสมัย ในที่นี้จะขอนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ดังนี้

2.1 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคมเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางตะวันตก มีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำนิยาม และแนวคิดทฤษฎีของ สวัสดิการสังคมไว้หลากหลาย และมีการนำไปประยุกต์ใช้ในประเทศต่างๆรวมทั้งประเทศไทยด้วย

Encyclopedia of Social Work (1971) ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ว่า หมายถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งภาครัฐและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัด ปัญหาสังคม หรือปรับปรุง ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่มและชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากร นักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจน ผู้ช่วยนัก วิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (paraprofessional)

องค์การสหประชาชาติ (2537) ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” ว่า หมายถึง ระบบ ของการบริการสังคม และสถาบันที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบเพื่อช่วยให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มมีมาตรฐาน ของชีวิต และสุขภาพใน ระดับที่พึงพอใจ ตลอดจนมีสัมพันธภาพทางสังคมที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละคน และกลุ่มมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและกลุ่มได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีโอกาส เสริมสร้างความอยู่ดีกินดีของตนและ กลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชนด้วย

มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 ได้นิยามคำว่า “สวัสดิการสังคม” และ “องค์กรสวัสดิการสังคม” ว่า “สวัสดิการสังคม” หมายความว่า ระบบการ จัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไข ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทาง สังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของ ประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่าง ทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตาม มาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชน จะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุก ระดับ

“องค์กรสวัสดิการสังคม” ประกอบด้วยหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการ สังคม องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน

ในส่วนของแนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการสังคมมีพัฒนาการมาต่อเนื่องตามยุคสมัย ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตามลักษณะของระบอบการเมืองการปกครอง และตามระบบเศรษฐกิจ

แนวคิดทฤษฎีสวัสดิการสังคมที่มีอยู่โดยรวมอาจแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีกลุ่มที่ 1 แนวคิดแบบขวามาใหม่ เป็นการจัตสวัสดิการสังคมากระแสหลัก เป็นการจัตสวัสดิการแบบเก็บตก ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือบุคคลเฉพาะเทาที่จำเป็น

รูปแบบการจัตสวัสดิการแบบนี้เน้นการสงเคราะห์เฉพาะหน้า ช่วยเฉพาะที่จำเป็น ซึ่งในการช่วยผู้ด้อยโอกาสภาครัฐมีบทบาทน้อย แต่เอกชน องค์กรการกุศล โบสถ์ วัดจะมีบทบาทของสูง เช่น แนวคิดของ ริชาร์ด ทิทมัสส์ (Richard Titmuss) (1974, อ้างใน กิตติพัฒน์ นนทปัทมดูลย์ 2554) ที่กล่าวถึงสวัสดิการสังคมาแบบชั่วคราว บรรเทาปัญหา หรือเก็บตก (Residualism or Residual Model of Social Welfare) ว่า ประชาชนในสังคมาได้รับการตอบสนองความต้องการจาก 2 แหล่งใหญ่ ได้แก่ ครอบครัวและตลาด ตามแนวคิดนี้ สังคมาจะปล่อยให้ประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนต้องหาทางช่วยเหลือตนเองก่อนด้วยการไปพึ่งพาแหล่งทรัพยากรด้วยการใช้เงินที่มีอยู่ซื้อหาบริการในสังคมาตอบสนองความต้องการของตนก่อน หากไม่มีอำนาจซื้อก็อาจหันไปพึ่งพาครอบครัว โดยหน่วยงานสวัสดิการสังคมาภาครัฐจะเข้าไปช่วยเหลือเฉพาะประชาชนกลุ่มที่ประสบปัญหาหนักๆหรือประสบภัยพิบัติเป็นครั้งคราว เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ต่างๆ เท่านั้น จึงมีการเรียกสวัสดิการแบบนี้ว่า สวัสดิการสังคมาแบบชั่วคราว และเป็นการจัตสวัสดิการสังคมาให้กับประชาชนในสวนที่เหลือหรือการเก็บตกจากประชาชนทั่วไปที่มีอำนาจซื้อหาบริการในตลาดของระบบเศรษฐกิจแบบเสรี

แนวคิดทฤษฎีกลุ่มที่ 2 แนวคิดแบบทางสายกลาง เป็นการจัตสวัสดิการแบบเก็บตก แต่ดูแลคนยากจน ผู้ด้อยโอกาสเป็นพิเศษ การช่วยเหลือผู้ตกหล่นทางสังคมาเป็นพิเศษ ถือเป็นการจัตสวัสดิการกระแสหลัก

รูปแบบการจัตสวัสดิการ การจัตสวัสดิการเป็นไปในรูปของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมา โดยจัตระบบการช่วยเหลือทางสังคมา การประกันสังคมา และการจัตบริการทางสังคมา การก่อให้เกิดโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคมา และการคุ้มครองทางสังคมา รัฐมีบทบาทในการดูแลผู้ด้อยโอกาส ในลักษณะการตรวจสอบว่าประชาชนประสบปัญหาและสมควรได้รับการช่วยเหลือจริงหรือไม่ เน้นการให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการจ่ายเงิน ได้แก่ ระบบประกันสังคมา การประกัยในรูปแบบต่าง ๆ

แนวคิดทฤษฎีกลุ่มที่ 3 แนวคิดสังคมานิยมประชาธิปไตย เป็นการจัตสวัสดิการแบบสถาบันแบบถ้วนหน้าหรือแบบรัฐสวัสดิการ เป็นการจัตสวัสดิการกระแสหลักในยุคคลาสสิก

รูปแบบการจัตสวัสดิการเน้นการจัตบริการสังคมาในลักษณะการรับรองสิทธิที่ประชาชนพึงจะได้รับโดยเสมอและถ้วนหน้ากัน รัฐมีบทบาทหลักในการดูแลบริหารการจัตสวัสดิการให้กับประชาชนโดยจัตเก็บภาษี กระจายรายได้และจัตสวัสดิการให้แก่ประชาชน

แนวคิดทฤษฎีกลุ่มที่ 4 แนวคิดแบบซ้ายใหม่หรือทางสายที่สาม เป็นการจัจัดสวัสดิการที่ลดการพึ่งพาสถาบันของรัฐ เป็นการจัจัดสวัสดิการกระแสรองหรือกระแสทางเลือก

แนวคิดนี้เน้นรูปแบบการจัจัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะ กล่าวคือ เป็นการจัจัดสวัสดิการสังคมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัจัดสวัสดิการสังคม โดยภาครัฐนอกจากจะมีบทบาทรับผิดชอบการจัจัดสวัสดิการสังคมแล้ว ยังต้องส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนด้วย

2.2 หลักการของการจัจัดสวัสดิการสังคม

การจัจัดสวัสดิการสังคม ไม่ว่าจะเป็นการจัจัดโดยภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน โดยทั่วไปจะยึดหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1) การคำนึงถึงปัญหา ความต้องการจำเป็น (needs) หรือความต้องการในบริการ กล่าวคือ เป็นการจัจัดสวัสดิการที่มุ่งตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน หรือบริการทางสังคมที่ช่วยแก้ไขปัญหา ความทุกข์ร้อน การประสพภัยพิบัติต่างๆ เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข โดยการจัจัดบริการต่างๆควรจัจัดให้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือผู้ประสพปัญหาแต่ละราย

2) การคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน (Human rights) กล่าวคือ การจัจัดสวัสดิการสังคม จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคระหว่างบุคคล ความเสมอภาคระหว่างชาย หญิง

3) การคำนึงถึงความเป็นธรรมทางสังคม (Social justice) การจัจัดสวัสดิการสังคมและบริการทางสังคมต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย และมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นเพศ ชนชั้น สีผิว นั้บถือศาสนา หรือวัฒนธรรมใด

4) การคำนึงถึงความโปร่งใส (transparency) กล่าวคือ การจัจัดสวัสดิการสังคมจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและเข้าถึงข้อมูลสิทธิประโยชน์ และบริการต่างๆที่พึงได้รับ รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานหรือแสดงความคิดเห็นต่างเกี่ยวกับความเหมาะสม สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินโครงการต่างๆ

5) การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน (participation) กล่าวคือ การจัจัดสวัสดิการสังคมในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องคำนึงถึงการให้คนในสังคมทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้บริการที่จัจัดสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมากที่สุด และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของภาครัฐที่มีกำลังคนและงบประมาณที่จำกัด ซึ่งสามารถทำได้โดย การส่งเสริมให้ภาค

ประชาชนและท้องถิ่นร่วมจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบต่างๆ อาทิ การตั้งกองทุนหมู่บ้านในตำบลต่างๆ หรือการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในสวัสดิการที่ภาครัฐเป็นผู้จัด อาทิ การให้ประชาชนมาร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมหรือบริการต่างๆ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) อาสาสมัครกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นต้น

2.3 แนวคิดและพัฒนาการสวัสดิการสังคมในสังคมไทย

แนวคิดและพัฒนาการของระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ได้มีความพยายามสร้างระบบสวัสดิการในประเทศไทยตามแนวทางของกลุ่มที่ 3 คือรูปแบบสังคมนิยมประชาธิปไตยที่เน้นการสร้างหลักประกันด้านรายได้และการมีงานทำให้แก่ประชาชน แต่ผลปรากฏว่าไม่ประสบผลสำเร็จนัก

ต่อมาหลังจากที่มีการจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ขึ้น มีการออกกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายกรรมกร แต่เมื่อมีการปฏิวัติเมื่อพ.ศ. 2500 เกิดกระแสทุนนิยมและการต่อต้านคอมมิวนิสต์ขึ้น ทำให้ประเทศไทยดำเนินนโยบายสวัสดิการสังคมตามแนวคิดในกลุ่มที่ 1 รูปแบบขวาใหม่บนพื้นฐานที่ว่า หากเศรษฐกิจดีสังคมก็จะดีตาม การจัดสวัสดิการสังคมจึงให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ด้อยโอกาส

ระยะต่อมาได้มีการพัฒนาไปในทางที่หันกลับมาใช้แนวคิดกลุ่มที่ 2 รูปแบบทางสายกลางโดยดูแลผู้ประสบปัญหาทางสังคม คนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพิ่มมากขึ้น

การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบันได้คำนึงถึงแนวคิดและแนวทางในทางสากลมากขึ้นไม่เฉพาะตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น แต่ยังมี การดำเนินการตามแนวคิดอื่นๆอีก ที่สำคัญ คือ แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน รวมถึงพันธกรณีตามอนุสัญญาต่างๆที่ประเทศไทยได้ลงนามรับรองไว้ เช่น ปฏิญญาโลกว่าด้วยการพัฒนาสังคม ปฏิญญาโลกว่าด้วยความอยู่รอดของเด็ก การปกป้อง และการพัฒนาเด็ก อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เป็นต้น หากจะพิจารณาการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐของไทยจะพบว่า เป็นไปตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งนับเป็นสร้างเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมในประเทศไทยเพราะเป็นกฎหมายแม่บทที่รับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนและของบุคคลบางกลุ่มซึ่งจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษ อาทิ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ ยังได้พัฒนาให้เกิดกฎหมายเฉพาะขึ้น คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติอื่นๆอีกหลายฉบับ

นับแต่ พ.ศ. 2550 รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายสวัสดิการสังคมตามแนวคิดกลุ่มที่ 4 รูปแบบพหุลักษณะ คือเป็นสวัสดิการสังคมแบบผสมที่มุ่งให้ทุกฝ่ายเขามามีส่วนร่วม เป็นแนวคิดการจัดสวัสดิการแบบบูรณาการที่ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายโดยหลายสถาบัน ไม่ใช่สวัสดิการที่จัดโดยภาครัฐฝ่ายเดียว ซึ่งเรียกว่าเป็นแนวคิดที่เรียกว่า “สังคมสวัสดิการ” (Welfare Society)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง สวัสดิการสังคมแบบพหุลักษณะ หรือแบบบูรณาการ คือการจัดสวัสดิการสังคมที่มุ่งให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม โดยไม่ให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐมีการถ่ายโอนภารกิจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรสวัสดิการชุมชนเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ หรือการที่ชาวบ้านมีการรวมตัวกันจัดสวัสดิการเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือกันเองในรูปสวัสดิการชุมชน รวมถึงปัจจุบันพบว่า มีธุรกิจเอกชนที่ดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น

ในปี 2552 คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแห่งชาติได้กำหนดให้ “สังคมสวัสดิการ” เป็นวาระแห่งชาติ และกำหนดแนวทาง หลักการการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม ดังนี้ 1) ให้มีการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมไทย โดยมุ่งการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมสวัสดิการ และ 2) มุ่งพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อตอบสนองการเป็นสังคมสวัสดิการ การสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ประชาชน

การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทย ตามแนวคิดที่กำหนดเป้าหมายให้สังคมไทยเป็นสังคมสวัสดิการ มีทิศทางมุ่งให้ประชาชนไทยในกลุ่มต่าง ๆ ทั้งกลุ่มข้าราชการ กลุ่มแรงงานในระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลุ่มที่อยู่นอกระบบแรงงาน ได้รับสวัสดิการถ้วนหน้าใน พ.ศ. 2560 โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับในการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม การนำเรื่องดังกล่าวให้เป็นประเด็นสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555-2559) โดยเน้นการสร้างความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมดังกล่าวให้เกิดขึ้น และมีการผนวกไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งมีเป้าหมายประการหนึ่งที่จะลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยการกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น และการให้บริการทางสังคมที่มีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

จากแนวทางดังกล่าว ในระยะหลังจึงพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทยได้พัฒนาไปแนวทางที่รัฐสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและในเชิงพื้นที่มากขึ้น โดยแนวทางของ “สังคมสวัสดิการ” มีการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริการสังคม (Social Service) เป็นการจัดบริการภาครัฐเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนครอบคลุม 4 ด้านได้แก่ การศึกษา การสาธารณสุข สิ่งอำนวยความสะดวก และที่พักอาศัย

2. การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) เป็นการจัดบริการภาครัฐในการสงเคราะห์แก่กลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน

3. การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นการจัดสวัสดิการโดยภาครัฐ เพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ไม่ได้รับได้รับความเดือดร้อนเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ ให้ยังคงมีหลักประกันที่สามารถบรรเทาความเดือดร้อน สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควร โดยครอบคลุมทั้งกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ข้าราชการ และประชาชนทั่วไป ให้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากกองทุนต่างๆ

4. การช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน เป็นระบบการส่งเสริมสนับสนุน ที่ต้องมีการลงทุนเพื่อให้เกิดทุนทางสังคมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น ทั้งองค์กรชุมชน ภาคธุรกิจเอกชน ที่เข้ามารับผิดชอบต่อปัญหาสังคม และกิจการประกันภัยของเอกชน

ส่วนแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ มีการกำหนดแนวทางโดยการพัฒนามาตรฐานการทำงานของหน่วยงานและบุคลากรในการให้บริการที่เป็นมืออาชีพ การปรับปรุงระบบการเงินการคลังเพื่อการจัดสวัสดิการสังคม โดยการจัดเก็บภาษีและขยายฐานภาษีบางประเภทเพิ่มมากขึ้น และการนำงบประมาณมาจัดสรรให้งานสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ ให้มีหน่วยงานและกลไกรองรับการพัฒนางานสวัสดิการสังคมในภาพรวม ซึ่งรวมถึงการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ในสำนักปลัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทยถูกเรียกว่าเป็น “สวัสดิการโดยรัฐ” (State welfare) ที่ไม่ใช่รูปแบบ “รัฐสวัสดิการ” (Welfare state) เช่นบางประเทศในประเทศแถบทวีปยุโรป เพราะ “รัฐสวัสดิการ” จะต้องเป็นมีลักษณะที่รัฐมีการจัดระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงทุกด้านให้แก่ประชาชนทุกคนอย่างถ้วนหน้า แต่สำหรับประเทศไทยสวัสดิการบางอย่างที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนยังไม่ได้จัดให้กับทุกคนในสังคมอย่างเสมอกันในมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน เช่น ระบบประกันสังคมของไทย ยังเป็นการคุ้มครองคนบางกลุ่ม เฉพาะลูกจ้างธุรกิจเอกชน หรือสิทธิในด้านการรักษาพยาบาลในแต่ละโครงการก็ให้สิทธิที่แตกต่างกัน

การจัดสวัสดิการสังคมนับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมที่มุ่งให้คนในสังคมมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตในระดับที่ได้มาตรฐาน การจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทยได้ผสมผสานแนวคิดจากระดับสากลมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแบบพหุลักษณะ หรือแบบบูรณาการ ที่ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม โดยไม่เป็นหน้าที่ของภาครัฐแต่เพียงฝ่าย

3. กลไกการจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทย

3.1 การจัดสวัสดิการสังคมโดยภาครัฐ

3.1.1 ความหมายและขอบเขตการจัดสวัสดิการสังคมโดยภาครัฐ

การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐ หมายถึง รัฐมีนโยบายสังคมในการจัดระบบบริการสวัสดิการสังคมโดยส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรสาธารณประโยชน์(ซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมาย) หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม องค์กรสวัสดิการชุมชน (ซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมาย) มีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมในลักษณะโครงการ/กิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม การจัดสวัสดิการสังคมให้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การจัดสวัสดิการสังคมสาขาต่างๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น บริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการ และกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

(2) ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่น การส่งเสริม การสนับสนุน การพัฒนา การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไข การบำบัดฟื้นฟู การสงเคราะห์ เป็นต้น

(3) ระบบการจัดบริการทางสังคม การดำเนินการผ่านนโยบายของรัฐในรูปของโครงการ (Project) โปรแกรมการจัดบริการทางสังคม (Program) ที่ขึ้นกับนโยบายของพรรคการเมืองที่ได้กำหนดไว้ก่อนการเลือกตั้งและเมื่อได้รับการเลือกตั้งและเมื่อได้รับการเลือกตั้งเป็นรัฐบาลก็จะดำเนินการตามโครงการหรือโปรแกรมบริการทางสังคม เช่น

- โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค (บัตรทอง) หรือที่เรียกว่า ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าดำเนินการใน ปี 2545-2554 ครอบคลุมประชากรไทยใน 3 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบบัตรประกันสุขภาพ (ร้อยละ 80) ระบบประกันสังคม (ร้อยละ 9) และระบบสิทธิข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 9) (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2555, น. 16)

- โครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ
- โครงการสิทธิสวัสดิการเบี่ยงชีผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้วางระบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมในภาครัฐทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด โดยการกำหนดให้มีกลไกที่รับผิดชอบในการวางนโยบายและบริหารนโยบาย รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลไกในภาคเอกชนมาช่วยรับผิดชอบการจัดสวัสดิการสังคมในระดับชุมชนคู่ขนานกับกลไกของภาครัฐ

3.1.2 กลไกการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐ มีกลไกที่สำคัญใน 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) กลไกในรูปคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร
- 2) กลไกในรูปกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งทุนสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมของการสวัสดิการสังคมของรัฐ และองค์กรสาธารณประโยชน์ รวมถึงองค์กรสวัสดิการชุมชน
- 3) กลไกที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งหมายถึงกระทรวง กรม กอง ส่วนราชการทั้งในราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมในด้านต่างๆ

3.1.3 รูปแบบของการจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐ

การจัดสวัสดิการสังคมตามรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดิน ภายใต้ระบบราชการไทย ที่แบ่งการบริหารราชการออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของราชการบริหารส่วนกลาง เป็นการจัดสวัสดิการสังคมผ่านกลไกองค์กรสวัสดิการสังคมของรัฐ (Government Organization) องค์กรสาธารณประโยชน์ (Non-profit Organization) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Government Organization) องค์กรสวัสดิการชุมชน (Community Welfare Organization) ภายใต้การบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน ในรูปของการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสวัสดิการสังคม
- 2) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นการจัดสวัสดิการ

สังคมจัดผ่านกลไกองค์การสวัสดิการสังคมของรัฐ (Government Organization) องค์การสาธารณประโยชน์ (Non-profit Organization) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government Organization) องค์การสวัสดิการชุมชน (Community Welfare Organization) ภายใต้การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ในรูปของการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาองค์การสวัสดิการสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมสู่พื้นที่ในลักษณะโครงการ โปรแกรมและกิจกรรมต่างๆ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

3) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดสวัสดิการสังคมจัดผ่านกลไกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government Organization) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร สภามืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล โดยใช้อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานภายใต้ภารกิจสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษา การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐมีการดำเนินการตามกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกฎหมายสำคัญได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้รัฐมีบทบาทหน้าที่ด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมในระบบราชการไทย การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐผ่านการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นจึงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของประชาชน การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐจึงเป็นที่พึงของประชาชน เนื่องจากภาครัฐมีศักยภาพ ความสามารถ และการบริหารจัดการราชการที่เข้มแข็ง มีความต่อเนื่อง มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

นอกจากนั้น ยังมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ตามแนวการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคม ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 ว่าให้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ (1) สาขาต่าง ๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการและ กระบวนการยุติธรรม เป็นต้น (2) ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่น การส่งเสริมการพัฒนา การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไข และการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น ในการจัดสวัสดิการสังคมตามวรรคหนึ่ง ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา และองค์กรอื่นได้มีส่วนร่วมด้วย

3.2 การจัดสวัสดิการสังคมโดยภาคเอกชน

แนวนโยบายการจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบันนอกเหนือจากจะเป็นการดำเนินการโดยภาครัฐแล้ว รัฐยังส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ซึ่งการร่วมจัดสวัสดิการของภาคเอกชนและภาคประชาชนจะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และเพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาค ประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบการช่วยเหลือ เกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อเสริมสร้างความ มั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2550 กำหนดรายละเอียดในเรื่องนี้ รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3.2.1 ความหมายและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยภาคเอกชนและภาคประชาชน

ช่องทางที่ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามาร่วมจัดสวัสดิการสังคมและขอรับการสนับสนุนจากภาครัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 ทำได้โดยการมายื่นขอรับรองเป็นองค์กรประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท ได้แก่ องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน

1) องค์กรสาธารณประโยชน์ หมายถึง มูลนิธิ หรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคม หรือองค์กรภาคเอกชนที่มีผลงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่กำหนด โดยองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด

องค์กรดังกล่าวมีสิทธิยื่นขอให้มีการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ ในทะเบียนองค์กรสาธารณประโยชน์ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รับสิทธิที่จะได้รับการสนับสนุนในการจัดสวัสดิการสังคมจากภาครัฐ

2) องค์กรสวัสดิการชุมชน หมายถึง องค์กรภาคประชาชนที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชนที่ได้รวมตัวเป็นเครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชนตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งเมื่อมีการก่อตั้งและดำเนินงานไประยะหนึ่งแล้วมีสิทธิที่จะยื่นขอให้จัดแจ้งรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนในทะเบียนองค์กรสวัสดิการชุมชนได้ เพื่อให้ได้รับสิทธิพิเศษในการได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากภาครัฐ

อนึ่ง องค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน ที่ได้จัดแจ้งรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชนในทะเบียนองค์กรองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือสวัสดิการชุมชนแล้ว มีสิทธิที่จะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ (มาตรา 35-36) ใน 2 ลักษณะได้แก่

1) ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

2) ได้รับการช่วยเหลือด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน

อนึ่ง กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ก่อตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมบรรลุผลสำเร็จตาม เจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ การให้ภาคส่วนต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม (คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม, 2555: 2)

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้การสนับสนุนโครงการ 2 ลักษณะ (คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม, 2555: 4 – 5) คือ 1. โครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม ที่มีผลต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมเป็น โครงการที่มีผลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะยากลำบาก หรือที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ สมาชิก ขององค์กรสวัสดิการชุมชน เป็นโครงการด้านการส่งเสริมการพัฒนา การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไขและการบำบัดฟื้นฟู เป็นโครงการที่สนับสนุนการพัฒนา หรือการให้บริการเกี่ยวข้องกับสาขาใด สาขาหนึ่ง เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการและกระบวนการยุติธรรม (ลงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง) 2. โครงการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม เช่น การจัดทำแผน การรวบรวม ข้อมูล การศึกษาวิจัย การร่วมมือประสานงาน ประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผล การพัฒนามาตรฐานการฝึกอบรม (เพื่อสร้างความเข้มแข็ง)

4. การจัดสวัสดิการสังคมในจังหวัดนนทบุรี

การจัดสวัสดิการสังคมในจังหวัดนนทบุรีในอดีตเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง และคนในชุมชน ต่อมาสภาพสังคมเปลี่ยนจากการทำเกษตรกรรมมาเป็นชุมชนเมืองที่มีแหล่งอุตสาหกรรมมากขึ้น เนื่องจากนนทบุรีเป็นจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทำให้ความเจริญด้านวัตถุขยายตัวออกไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมมาเป็นสังคมสวัสดิการที่มุ่งให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการมากขึ้น ตามแนวทางในพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550

ปัจจุบันจังหวัดนนทบุรี มีกลไกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ในส่วนของภาครัฐมีกลไกที่กำกับในระดับนโยบายที่ก่อตั้งตามกฎหมาย

คือ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี (คำสั่งจังหวัดนนทบุรีที่ 1996/2558 ลงวันที่ 30 กันยายน 2558 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี) และ คณะอนุกรรมการรับรองมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์และรับรอง องค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนในเขตจังหวัดนนทบุรี (คำสั่งจังหวัดนนทบุรีที่ 1223/2557 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2557 เรื่องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการรับรองมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กร ภาคเอกชนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์และรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนใน เขตจังหวัดนนทบุรี)

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรีในสังกัดกระทรวงต่างๆ ทั้ง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง แรงงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงมหาดไทย ที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมที่อยู่ใน ภารกิจของตน

นอกเหนือจากหน่วยงานต่างๆของภาครัฐที่ทำหน้าที่จัดสวัสดิการสังคมในด้านต่างๆ ให้แก่ ประชาชนทั้งจังหวัดแล้ว ยังมีองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาชนในจังหวัดนนทบุรีจำนวนมาก ที่ก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสวัสดิการสังคมด้านต่างๆ อาทิ การจัดบริการแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ซึ่งนับเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐได้เป็น อย่างดี องค์กรดังกล่าวส่วนหนึ่งได้ยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี เพื่อขอรับการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชนตามแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อให้ ได้รับสิทธิประโยชน์บางอย่าง อาทิ สิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม (พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ.2546 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2550)

ในพ.ศ.2557-2558 ในจังหวัดนนทบุรีมีองค์กรภาคเอกชน (หมายถึง มูลนิธิ หรือสมาคม) ใน จังหวัดนนทบุรีที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคม หรือองค์กรภาคเอกชนที่มีผลงานเกี่ยวกับการจัด สวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่กำหนด ได้รับการรับรองและขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 77 องค์กร ขณะเดียวกันมีองค์กรภาคประชาชน ซึ่งหมายถึง องค์กรภาคประชาชนในจังหวัด นนทบุรีที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชนที่ได้รวมตัวเป็นเครือข่ายองค์กร สวัสดิการชุมชนตามมาตรฐานที่กำหนด ได้รับการรับรองและขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน จำนวน 47 องค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้มีสิทธิเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อนำไปจัดสวัสดิการสังคมด้านต่างๆได้ อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา พบว่าองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาชนในจังหวัดนนทบุรีจำนวนไม่น้อยที่เสนอโครงการขอรับ การสนับสนุนยังเสนอโครงการที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หรือยังไม่เข้าใจวิธีการเขียนโครงการ ที่ถูกต้อง เนื่องจากขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ ทำให้บางโครงการไม่ได้รับการสนับสนุน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธี ปิยะคุณ และสุรชัย เลิศธนาผล (2551) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างาน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่อง ทักษะการสอนงานสำหรับ หัวหน้างาน ศึกษาผลการใช้ชุดฝึกอบรม แบบ e-Training เรื่อง ทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างาน เนื่องจาก การสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้องและผลงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงลดการสูญเสียในการทำงาน ดังนั้น หัวหน้างาน จำเป็นจะต้องมีความรู้ และทักษะในด้านการสอนงาน ชุดฝึกอบรมนี้ สร้างขึ้นตามกระบวนการวิจัย เริ่มจากการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์หัวข้อการฝึกอบรม สร้างหลักสูตรการ ฝึกอบรม สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ความสอดคล้อง (IOC) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ วิเคราะห์ความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และเก็บผลการทดลอง มาวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่า ได้ชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่อง ทักษะ การสอนงานสำหรับหัวหน้างาน ได้รูปแบบการฝึกอบรมแบบ e-Training ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับวิธีการ ฝึกอบรม เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในระดับมากที่สุด

ระพีพรรณ คำหอม (2553) ได้ศึกษาติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการคุ้มครองและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายตามกฎหมายในภารกิจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ปัญหา และข้อจำกัดของการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2550 ประการหนึ่งคือ องค์กรสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็งไม่เห็นความสำคัญของการ ขึ้นทะเบียนรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามกฎหมายฉบับนี้ ประกอบกับการเขียนโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนยังไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด ขาดการกำกับติดตามและขาดพี่เลี้ยงที่ช่วย สนับสนุนในระดับจังหวัด และมีการแสวงหาประโยชน์จากบางองค์กรโดยใช้ช่องทางขอรับทุน สนับสนุนโครงการ

นงนภัสส์ มากชูชิต วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และปรีดา เบ็ญการ (2555) ทำการวิจัยเรื่อง การ พัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมิน โครงการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ 1) การสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหาร 2) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการสำรวจ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย 3) การสร้างและประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 4) การหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงและจัดทำชุดฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรม เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ชุดฝึกอบรม แบบสำรวจ แบบประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรม แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ แบบตรวจทักษะการประเมินโครงการ และแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที่ ผลการวิจัยพบว่า ได้ชุดฝึกอบรม 7 หน่วยและคู่มือวิทยากร ที่มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 83.27/81.20 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการประเมินโครงการ และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม แตกต่างกับเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการประเมินโครงการก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาการก่อเกิด พัฒนาการ รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและผลการดำเนินงาน เพื่อรับฟังความเห็นขององค์กรสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นกลุ่มผู้รับประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในการเข้าถึงกองทุนฯ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อศึกษากลไกระบบการคลังเพื่อสังคมในรูปแบบต่างๆ เพื่อการหารายได้เข้ากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกำเนิดขึ้นตามมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 กลไกและระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคมมี 3 กลไก คือกลไกระดับชาติ กลไกระดับจังหวัด และกลไกของกรุงเทพมหานคร กรอบการสนับสนุน งบประมาณ แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โครงการขนาดเล็ก คือโครงการที่ขอสนับสนุนไม่เกิน 50,000 บาท โครงการขนาดกลาง คือโครงการที่ขอสนับสนุนในวงเงิน 50,000 – 300,000 บาท โครงการขนาดใหญ่ คือ โครงการที่ขอสนับสนุนในวงเงิน 300,000 – 3,000,000 บาท การจัดสรรงบประมาณมี 2 ระบบ คือ ระบบปกติ องค์กรสวัสดิการสังคมเสนอโครงการผ่านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มายังกองทุนส่วนกลาง โดยมีคณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลโครงการเป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนอนุมัติ เปิดรับโครงการตลอดปี และมีการพิจารณาอนุมัติโครงการทุกเดือน และระบบกระจายสู่ภูมิภาค

และท้องถิ่น โดยให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระดับจังหวัดเป็นผู้พิจารณาโครงการ

ผลการวิจัยดังกล่าวยังพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมประกอบด้วย (1) ปัญหากลไก การพิจารณาโครงการไม่เป็นอิสระ (2) กรอบงบประมาณบางรายการขอไม่ได้ เช่น ค่าตอบแทนคนทำงาน หรือค่าค่าอาหารว่างจำกัดวงเงินไว้ต่ำมาก (3) ปัญหาการสื่อสารและข้อมูล เขียนโครงการมาแล้วไม่ได้ และ ไม่ได้คำตอบที่ชัดเจนว่าเป็นเพราะอะไร (4) ปัญหาการเขียนโครงการไม่เป็น ประชาชนเขียนโครงการแบบ วิชาการค่อนข้างยาก (5) ปัญหาความไม่เป็นเอกภาพของผู้พิจารณาอนุมัติโครงการ ข้อจำกัดด้านงบประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพบว่า มาจากการจัดสรร งบประมาณรายจ่ายประจำปีของรัฐบาลเท่านั้น การปฏิรูประบบการคลังเพื่อสังคมเพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ต้องเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการจัดทำงบประมาณแผ่นดิน จัดเก็บภาษีเพื่อการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม ขยายหลักประกันสังคมและส่งเสริมการออมระยะยาว ช่วยเหลือคนยากจนอย่างมีเป้าหมาย สนับสนุน Microfinance และสถาบันการเงินของผู้ใช้แรงงาน ข้อเสนอแนะ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมควรรักษาจุดเด่นที่เป็นกองทุนหลักในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในภาพรวมของประเทศ มีระบบการกระจายทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น มีการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีเป้าหมายให้องค์กรสวัสดิการสังคมเข้มแข็งสามารถจัดสวัสดิการสังคมด้วยตนเองในระยะยาว ควรร่วมมือกับกองทุนอื่นๆ หางบประมาณเพื่อให้กองทุนมีเงินทุนมากขึ้น คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ควรปรับปรุงกระบวนการ ดำเนินงานในการเสนอโครงการ กลั่นกรองโครงการ อนุมัติโครงการ ใช้งบประมาณกระจายออกไปให้เร็วขึ้น ควรแก้ไขระเบียบที่กำหนดให้โครงการที่ต้องการของงบประมาณจากส่วนกลางต้องผ่านการเห็นชอบและลงนามโดยประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนฯประจำจังหวัดก่อน ควรทบทวนเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณออกเป็นเชิงประเด็น และเชิงพื้นที่ว่ายังมีความเหมาะสมหรือไม่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดควรจัดการอบรมการเขียนโครงการให้กับองค์กรสวัสดิการชุมชนที่ยังไม่สามารถเขียนโครงการได้ด้วยตนเอง ควรเปิดช่องทางให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือเป็นผู้กลั่นกรองโครงการเบื้องต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงยิ่งขึ้นในการกระจายทุนสู่พื้นที่ คณะกรรมการ บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ควรมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และคณะทำงานติดตามประเมินผลการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัด

สวัสดิการสังคมระดับจังหวัด เพื่อช่วยให้งานมีความคล่องตัว และควรพิจารณาเรื่องการปฏิรูประบบการคลังเพื่อสังคม ซึ่งเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่จะทำให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอผ่านทางระบบการคลัง

นลิน สีมะเสถียรโสภณ และบวรลักษณ์ เกื้อสุวรรณ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษพนักงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ และความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้คือชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษ แบบทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test dependent ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษพนักงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 2 หัวข้อ คือ หัวข้อการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการสำรองที่พักและตั๋วเครื่องบิน และหัวข้อการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดทัวร์และแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ส่วนด้านประสิทธิผล พบว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิผลที่ดี ผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมสามารถใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองได้ดี ซึ่งมีพัฒนาการทางด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

ทอสี เขียวสุทธิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานทั้งขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่ทำงานด้านสวัสดิการสังคมที่จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นเรื่องยากที่หน่วยงานภาครัฐจะทำงานอย่างโดดเดี่ยวเหมือนในอดีต การศึกษาพบว่า การบริหารงานในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการเข้ามาช่วยเหลือ ร่วมมือดำเนินการ พัฒนาการดำเนินงานให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกับประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ถึงกระบวนการทำงาน ตลอดจนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งการเข้ามาร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ จนกระทั่งร่วมติดตามและประเมินผล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด และหน่วยงานภาครัฐเองก็ได้ประโยชน์จากการช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านต่างๆ ของประชาชนด้วย

อนุสิทธิ์ ตั้งคณานุกุลชัย จักรกฤษณ์ โปณะทอง และจารุวรรณ สกุลคู (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและ เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 402 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ชุดฝึกอบรม และแบบประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการทดสอบ t-test ผลการศึกษาพบองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและเพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ ความต้องการและเป้าหมายในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ การรู้จักแหล่งเรียนรู้ และการมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ทั้ง 6 องค์ประกอบมีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถวัดองค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ สำหรับชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพดี มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ ผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของกลุ่มตัวอย่างหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

