

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เป็นเวลากว่า 100 ปีแล้ว จะเห็นได้ว่าสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทย ซึ่งมีลักษณะของการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และควบคุมโดยศูนย์อำนาจจากหน่วยงานระดับสูง รวมทั้งเป็นรูปแบบของโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ศูนย์กลางของอำนาจอยู่ในมือของบรรดาข้าราชการ ระบบราชการมีฐานะเป็น "ระบบปิด" เต็มไปด้วยระเบียบและกฎเกณฑ์มากมาย สายการบังคับบัญชามีหลายลำดับชั้น อันเป็นที่มาของความล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเท่าที่ควร ซึ่งนโยบายการปฏิรูประบบราชการจะเป็นนโยบายหลักของรัฐบาลแทบทุกยุคทุกสมัย แต่ยิ่งปฏิรูประบบราชการกลับยิ่งมีการขยายตัวมากยิ่งขึ้น นับตั้งแต่ปี 2512 เป็นต้นมา

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ที่กล่าวถึงผลการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมาว่า เศรษฐกิจของประเทศไทยได้ฟื้นตัวและขยายตัวอย่างต่อเนื่องในอัตราเฉลี่ย ร้อยละ 10.5 ต่อปี จึงเป็นอัตราการขยายตัวเฉลี่ยสูงสุดของการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วง 25 ปีที่ผ่านมา นอกจากนั้น ยังมีการจ้างงานและค่าแรงเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งรายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้นเท่าตัว คือ 41,000 บาท ในปี 2534 จึงทำให้ความเป็นอยู่โดยทั่วไปของประชาชนดีขึ้น และช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนได้ส่วนหนึ่ง ก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศหลายประการ แต่การขยายตัวนั้นได้ก่อให้เกิดความไม่สมดุลในการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อีกหลายด้าน ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาในระยะยาวของประเทศได้ เช่น ความเหลื่อมล้ำของรายได้ระหว่างกลุ่มครัวเรือนระดับต่าง ๆ ตลอดทั้งชนบทกับเมืองมีมากขึ้นอย่างน่าเป็นห่วง รวมถึงการขาดแคลนบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และระบบสื่อสาร ที่มีความรุนแรงมากขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ ข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ "ระบบราชการปรับตัวไม่ทันและไม่สนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ" ทั้งในด้านกำลังคน กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ระบบการบริหารและโครงสร้างองค์กรของรัฐ

ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ไว้ประการหนึ่ง คือ พัฒนาระบบราชการ โดยปรับโครงสร้างองค์กร และระบบบริหารราชการ ตลอดจนกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กกระทัดรัดและมีประสิทธิภาพ อันถือเอาความก้าวหน้าในระบบวิชาชีพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ตลอดจนการปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ ให้ถือว่าการปรับปรุงระบบราชการและพัฒนากำลังคนเป็นการลงทุนของรัฐ และมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น ปรับบทบาทของราชการ จากการตรวจสอบ ควบคุม เป็นการกำกับ ดูแลและส่งเสริม การจ้างเหมาเอกชน ในงานบางเรื่อง การสร้างกลไกและแรงจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างบางส่วนออกจากราชการก่อนเกษียณ เป็นต้น และอาจกล่าวได้ว่า แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 เป็นจุดกำเนิดที่ก่อให้เกิดแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ ที่มีการกำหนดมาตรการ ขอบเขต และแนวทางปฏิบัติที่จริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

แนวคิดการปฏิรูประบบราชการ ได้สืบเนื่องมายังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จนกระทั่งเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและการเงินขึ้น ในปี พ.ศ. 2540 จึงจำเป็นต้องดำเนินการปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เพื่อดำเนินการลดผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจที่มีต่อคนและสังคม รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้ยากจนมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันนั้นการปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 สามารถสร้างวิกฤตให้เป็น โอกาสได้ด้วยกระบวนการปฏิรูปทางการเมือง ที่นำไปสู่การใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาความอ่อนแอของโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่สะสมกันมาเป็นเวลานาน โดยเร่งรัดการปรับระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาสังคม อันจะเป็นการปูพื้นฐานการพัฒนาประเทศที่สมดุลและมั่นคงในระยะยาวนั่นเอง

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้เร่งรัดการปรับระบบบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ ด้วยการปฏิรูประบบราชการ โดยมุ่งปรับลดบทบาทของภาครัฐ เน้นการกระจาย

และถ่ายโอนภารกิจไปสู่ส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนลดกำลังคนภาครัฐ ปรับโครงสร้างการบริหารหน่วยงานให้เล็กกระทัดรัด การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการงบประมาณ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาสังคม และการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจนโยบายและการติดตามประเมินผล ซึ่งในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้พยายามปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานภาครัฐ จนก่อให้เกิดแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540 - 2544) และแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2542) ขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดของการปฏิรูปภาครัฐ คือ เพื่อให้ประชาชนคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ดีและมีความสุข สังคมไทยมีเสถียรภาพและชาติไทยมีเกียรติภูมิ ได้รับความเชื่อถือ และมีความสามารถสูงสำหรับการแข่งขันในเวทีโลก

ดังนั้น รัฐบาลจำเป็นต้องมีการปฏิรูปในลักษณะองค์รวม เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐให้ไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญรับผิดชอบต่อผู้ทำงานแทนการควบคุมปัจจัยนำเข้าอย่างละเอียด มีผลลัพธ์การทำงานเพื่อประชาชน วัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ มีวิธีการทำงานที่รวดเร็วคล่องตัว เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม เป็นระบบที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และครอบคลุมสาระสำคัญใน 5 ด้าน คือ

1. แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานภาครัฐ
2. แผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงิน และการพัสดุ
3. แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล
4. แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย
5. แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ซึ่งในแต่ละด้าน จะมีแผนงานย่อยที่จะต้องจัดทำรวมทั้งสิ้น ถึง 37 แผน ซึ่งจะต้องแยกเป็นโครงการและกิจกรรมดำเนินการอีกมาก โดยจะมีเงื่อนไขแล้วเสร็จกำหนดไว้อย่างชัดเจน กรมประชาสงเคราะห์เป็นส่วนราชการอีกแห่งหนึ่ง ที่งานรับนโยบายการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ภายใต้กรอบของ “ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” เพื่อให้งานบริการทั้งหมดของรัฐเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ

บริหารราชการ และการบริการประชาชนให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว ทันต่อสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง การควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและปรับขนาดกำลังคนของรัฐให้พอเหมาะ เป็นต้น ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวต้องยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน และมีตัวชี้วัดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม

กรมประชาสงเคราะห์ได้ดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ซึ่งมีการดำเนินงานหลากหลายรูปแบบและวิธีการ เพื่อให้รองรับกับแผนปฏิรูประบบราชการ และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน นอกจากนี้กรมประชาสงเคราะห์เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มกระทรวงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่ต้องรับผิดชอบงานราชการเกี่ยวกับการดำเนินการเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาเศรษฐกิจ ความมั่นคง การยกระดับคุณภาพชีวิต และการกินดีอยู่ดี ให้เกิดขึ้นในสังคม รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อการพัฒนาประเทศ และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ รวม 3 ครั้ง เมื่อวันที่ 4 – 5 สิงหาคม 2544 ณ โรงแรมรอยัลคลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยา วันที่ 28 กันยายน 2544 และวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 ซึ่งได้มีการพิจารณาบทบาทบทบาทภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการภาครัฐ และได้นำเสนอผลการพิจารณาดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2544 ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการให้จัดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยกรมประชาสงเคราะห์ จะได้รับการปรับเปลี่ยนเป็น “กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงอีกนานัปประการที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคต เพราะฉะนั้น การศึกษาเรื่อง “บทบาท ภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับมิติใหม่ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ” จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเรื่องสำคัญ

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

### ขอบเขตในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2542
2. ศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ในช่วงที่ผ่านมาของกรมประชาสัมพันธ์
3. ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ ตามการบริหารภาครัฐแนวใหม่

### วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่อง “บทบาท ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับมติใหม่ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ” เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จากนโยบายระเบียบ คำสั่ง แผนงาน ตำราทางวิชาการ เอกสาร หนังสือ บทความ สิ่งพิมพ์ รายงานการประชุม แนวคิด งานวิจัย ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้แนวคิดจากประสบการณ์ของการปฏิบัติงาน และการตรวจราชการ เพื่อนำมาอ้างอิงประกอบการศึกษา ให้สมบูรณ์

นอกจากนั้น ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า วิจัยเอกสาร มารวบรวมประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการในการศึกษาข้อมูลเพื่ออภิปรายผล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนด รวมทั้งเขียนรายงานนำเสนอผลการ ศึกษาและข้อเสนอแนะในการศึกษา

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงแนวทางการดำเนินงาน ปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ตามการบริหารภาครัฐแนวใหม่
2. ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ ตามการบริหารภาครัฐแนวใหม่

## ข้อจำกัดของการศึกษา

เนื่องจากกรมประชาสงเคราะห์อยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ไปเป็นกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งบทบาท หน้าที่ ภารกิจ รวมถึง ความเปลี่ยนแปลงทุกด้านยังไม่มี ความชัดเจน ดังนั้น ข้อมูลบางอย่างอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างของกระทรวง ฯ ใหม่ได้

## บทที่ 2

### แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “บทบาท การกิจของกรมประชาสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับ มิติใหม่ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ” มีแนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็น แนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
  - 1.1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
  - 1.2 การจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก
  - 1.3 การจัดโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net)
  - 1.4 การปฏิบัติงานทีมสหวิชาชีพ
2. บทบาทของกรมประชาสงเคราะห์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
3. การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

#### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

แนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม (Managerialism) ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิค วิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสแนวความคิดที่สอดคล้องกับรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกของ Woodrow Wilson ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงานและหลักวิทยาศาสตร์ การจัดการ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัด (Economy) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) นอกจากนี้ ยังได้ผสมผสานให้เข้ากับเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทางเลือก สาธารณะ และเศรษฐศาสตร์สถาบัน

แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการ บริหารงานภาครัฐ ไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และ อาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และ

เป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value For Money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอา เทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหาร คุณภาพโดยรวม การรื้อปรับระบบ เป็นต้น

Jonathan Boston และคณะได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ไว้ ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากลสภาพหรือไม่มี ความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชนและ การบริหารงานภาครัฐ
2. ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิม ที่มุ่งเน้นการควบคุม ทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบเป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (Process Accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability For Results)
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องของทักษะการบริหารจัดการ มากกว่าการกำหนด นโยบาย
4. โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (Devolution Of Centralized Power) เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน
5. ปรับเปลี่ยน โครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลง ในรูปแบบ ของหน่วยงานอิสระในการกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์ และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการ ออกจากกันอย่างเด็ดขาด
6. เน้นการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน และให้มีการจ้างเหมา บุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูล งาน (Competitive tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ
7. ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐ ให้มีลักษณะเป็นระยะ สั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้
8. เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผน กลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) การจ่าย



ค่าตอบแทนตามผลงานการจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว/ เฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate Image)

9. มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน (Monetary Incentives) มากขึ้น

10. สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

## 1.2 การจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก

### 1) ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคมเชิงรุก”

กองวิชาการ กรมประชาสงเคราะห์ กล่าวว่า “สวัสดิการสังคมเชิงรุก” คือ การทำงานที่เน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยยึดประชาชนเป็นหลัก ฝึกประชาชนให้เรียนรู้และเข้าใจวิถีทางประชาธิปไตย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยให้ประชาชนได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน และรวมพลังกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหานั้นให้หมดสิ้นไป

ศรีสว่าง ท้ววงศ์แพทย์ กล่าวว่า “สวัสดิการสังคมเชิงรุก” หมายถึง

□ การทำงานให้เข้าถึง เข้าใจกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น โดยนึกถึงประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ มากกว่าการบริหารกฎระเบียบจนเกินควร หรือดำเนินแค่ผลงานเชิงปริมาณ

□ การทำงานที่วิเคราะห์รอบด้าน เพื่อหาเหตุต้นตอให้พบ และจะได้แก้ไขอย่างถูกวิธีอย่างผสมผสานรอบด้าน

□ การทำงานเชิงพัฒนา ซึ่งเป็นผลระยะยาว ไม่มุ่งแต่แก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ก็ไม่ได้กับไม่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเสียเลย

จิราลักษณ์ จงสถิตมันน์ กล่าวถึง ลักษณะของสวัสดิการสังคมเชิงรุก ดังนี้

□ เป็นการออกสู่ชุมชน โดยใช้องค์กรที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน

□ เข้าถึงปัญหาโดยให้ผู้รับบริการมาติดต่อด้วยตนเอง การรับเรื่องราวที่ส่งต่อมาจากองค์กรอื่น มีการประเมินของนักสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งการสำรวจวิจัยและการศึกษาวิเคราะห์ชุมชน

□ นักสังคมสงเคราะห์จะดำเนินงานกับผู้ใช้บริการควบคู่กับระบบ  
แวดล้อมหลายระดับ คือ ครอบครัว ชุมชน ระดับชาติ

□ ใช้วิธีการสังคมสงเคราะห์แบบผสมผสาน ที่เหมาะสมสอดคล้อง  
กับสังคมไทย การศึกษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่หลากหลายของประชาชน เพื่อพัฒนา  
เป็นศาสตร์และวิเคราะห์ปัญหาในลักษณะองค์รวม ซึ่งวิธีทำงานมีหลายมิติ หลายระดับ  
เช่น ศึกษาและค้นหามิติทางสังคม วัฒนธรรมที่นักสังคมสงเคราะห์จะนำไปดำเนินการได้  
การเปลี่ยนระบบบริหารงาน การพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของประชาชน การผลักดันนโยบาย  
กฎหมาย และการสร้างเสริมพัฒนาศักยภาพของกลุ่มประชาชน ขององค์กรชุมชนหรือ  
องค์กรที่แท้จริงของประชาชน

สรุปความได้ว่า “สวัสดิการสังคมเชิงรุก” หมายถึง การทำงานที่เน้นการ  
ป้องกันและแก้ปัญหาโดยยึดประชาชนเป็นหลัก ฝึกประชาชนให้เรียนรู้และเข้าใจวิถีทาง  
ประชาธิปไตยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยให้ประชาชนได้  
ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน และรวมพลังกันในการดำเนินกิจกรรม  
ต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้นไป

สำหรับจุดหมายปลายทางของการทำงานสวัสดิการสังคมเชิงรุกนั้น มุ่งที่จะ  
ทำให้สังคมมีความสุข ความเจริญ ผู้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า  
มีศักดิ์ศรี ทำเทียมกัน และมีความเป็นธรรมในสังคมที่แท้จริง

ในการทำงานเชิงรุก ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายระดับ เช่น บุคคล กลุ่ม  
และชุมชน จึงต้องศึกษาข้อมูลของชุมชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ของ  
ครอบครัว สิ่งแวดล้อม การศึกษา อาชีพ และบริการต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี  
อยู่แล้วในท้องถิ่น

## 2) องค์ประกอบของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก

ในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมเชิงรุกนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่  
5 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

(1) การจัดทำแผนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Oriented) และ  
ชุมชนเป็นฐานในการทำงาน (Community Based) ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์  
ของสังคมที่เป็นปัญหาและความต้องการบริการสวัสดิการสังคม มีลักษณะการวิเคราะห์  
ปัญหาแบบองค์รวม มีลักษณะของแผนการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ผสมผสานและมุ่งเน้น

การพัฒนาบริการเพื่อแก้ปัญหาสังคม ใช้เทคนิคของ Community Organization โดยมีแผนงานเป็นเครื่องมือ และการจัดทำแผนจะต้องมีความต่อเนื่อง มีลำดับความสำคัญ และมีนโยบายที่ชัดเจน

### (2) การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Management Information System)

เป็นระบบงานขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร การที่ต้องมีระบบข้อมูลข่าวสาร ก็เพื่อนำข้อมูลข่าวสารดังกล่าว มาใช้ประโยชน์ในการป้องกันและพัฒนาข้อมูลข่าวสารบางประเภท อาจนำมาใช้ในการเผยแพร่ รณรงค์เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและได้รับทราบปัญหาได้ด้วย

### (3) การจัดการบริการในกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหา (High Risk Group)

ได้แก่ กระบวนการค้นหาและการกลั่นกรองกลุ่มเสี่ยงในชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มหรือชุมชนก็ได้ ก่อนที่จะกลายมาเป็นผู้มีปัญหาทางสังคม เช่น กลุ่มผู้มียาได้น้อย มีการศึกษาต่ำ มีพฤติกรรมผิดปกติ หรือเป็นผู้มีแนวโน้มที่จะสร้างปัญหาสังคม ได้แก่ เด็กของครอบครัวแตกแยก เด็กที่ถูกทอดทิ้ง เด็กเร่ร่อน ผู้พิการ ผู้ประสบอุบัติเหตุ หรือภัยพิบัติ ครอบครัวหย่าร้าง ชุมชนแออัด ชุมชนในพื้นที่ยากจนที่ขาดบริการพื้นฐานทางสังคม หรือไม่มีโอกาสได้รับบริการทางสังคมที่จำเป็น เป็นต้น

### (4) การจัดสวัสดิการโดยประชาชน ได้แก่ การนำงานสวัสดิการสังคม

เชิงรุกหรืองานสังคมสงเคราะห์ไปสู่ชุมชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหา จัดให้มีการระดมทรัพยากรของชุมชน มาสนับสนุนการให้บริการและจัดให้ชาวบ้านมีการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหา โดยใช้องค์กรหรือกลไกตามธรรมชาติที่มีอยู่แล้วในชุมชน ได้แก่ กลุ่ม ชมรม และสมาคมต่าง ๆ รวมทั้งพิธีกรรมและงานเทศกาลต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น การจัดการความรู้ด้านวิชาชีพ และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้รับบริการ นอกจากนี้ การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจะต้องเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพของครอบครัว ประชาชน ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ด้วย และในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน จะต้องเป็นการเรียนรู้ของทุกคนในกลุ่ม ทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ให้แต่ละคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

### (5) การวิจัยและพัฒนากระบวนการ เพื่อให้ระบบการทำงานสวัสดิการ

ได้ตอบสนองความต้องการ/ปัญหาของประชาชน มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ของปัญหาค้นหาสาเหตุของปัญหา หรือทดสอบรูปแบบของการจัดการบริการเพื่อแก้ไขปัญหา เช่น

ทางเลือกระหว่างวิธีการสงเคราะห์ครอบครัว กับวิธีการรับบุตรบุญธรรม และวิธีการของสถานสงเคราะห์ วิธีใดจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาค่าถูกทอดทิ้งหรือปัญหาของครอบครัวได้เหมาะสมกว่า หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีปัญหาด้วยการใช้วิธีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลกับการนำกลุ่มบำบัด วิธีใดที่มีประสิทธิภาพมากกว่า เป็นต้น

### 3) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก -

การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก จำแนกออกเป็น 17 มิติ ดังนี้

(1) การรุกให้เข้าถึงพื้นที่ การดำเนินงานสวัสดิการสังคม ควรรุกเข้าไปให้ถึงชุมชน ครอบครัว และตัวบุคคล โดยรุกให้ครอบคลุมชุมชนทุกระดับทุกพื้นที่ ทั้งในกรุงเทพมหานคร จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งแค่เติมการดำเนินงานสวัสดิการสังคมในรูปแบบของการตั้งรับในพื้นที่ รอรับปัญหาที่สำนักงานหรือที่ทำการเป็นส่วนใหญ่ และการให้บริการส่วนใหญ่จะให้บริการเฉพาะในเขตเมือง ส่วนพื้นที่ที่เป็นหมู่บ้าน ชนบท ห่างไกลคมนาคม บริการทางสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์แทบจะไปถึงไม่ถึง ดังนั้นการดำเนินงานเชิงรุกในมิติพื้นที่จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากทางหนึ่ง

(2) การรุกเข้าถึงประชากรกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง การรุกเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของงานสวัสดิการสังคม ควรให้ครอบคลุมถึงทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการและทุพพลภาพ คนไร้ที่พึ่ง และประชาชนกลุ่มเสี่ยง เช่น กลุ่มผู้ติดเอดส์ กลุ่มนักโทษ กลุ่มผู้ติดยาเสพติด เป็นต้น ตัวอย่างเช่น ถ้ากลุ่มเป้าหมายเป็นเด็ก การรุกก็ต้องรุกให้ถึงครอบครัว สำรวจข้อมูลลึกลงไปถึงครอบครัวนั้น ๆ ด้วย โดยมีการวินิจฉัยเคราะห์อย่างเป็นระบบ ให้ครบทุกวงจรที่เกี่ยวข้อง การรุกเข้าถึงประชากรกลุ่มเป้าหมาย ยังรวมถึงการทำงานทางความคิดหรือติดต่อทางความคิด ให้กับประชาชนผู้ใช้บริการด้วย เพื่อเป็นการมุ่งพัฒนาศักยภาพด้านภูมิปัญญาของผู้ใช้บริการ ให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง

(3) การรุกเข้าถึงต้นเหตุแห่งปัญหา ปัญหาสังคมแม้จะเกิดกับประชาชนเป็นรายบุคคล โดยประชาชนผู้เดือดร้อนอาจแสดงตนเป็นผู้ใช้บริการรายบุคคล แต่ที่จริงปัญหาสังคมเป็นสิ่งที่สะท้อนคุณลักษณะร่วมของคนทั้งสังคม และมีต้นเหตุมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมของทุกระบบย่อยในสังคม ดังนั้น การรุกเข้าถึงต้นเหตุแห่งปัญหา จึงต้อง

มีแนวความคิดในการมองปัญหาอย่างเป็นระบบและครบวงจร เพื่อการป้องกันปัญหาสังคมในวงกว้าง และการพัฒนาสังคมอย่างเป็นกระบวนการเคลื่อนไหว

(4) การรุกในด้านบริการ จำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

ก. การให้บริการแบบผสมผสานและครบวงจร คือ การผสมผสานวิธีการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ทั้ง 5 วิธี ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย การสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน การสังคมสงเคราะห์ชุมชน หรือการจัดระเบียบชุมชน การบริหารงานสังคมสงเคราะห์ และการวิจัยทางสังคมสงเคราะห์ไปพร้อม ๆ กัน การพิจารณากลุ่มเป้าหมายอย่างองค์รวมไม่ว่าจะเป็นเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ โดยไม่แยกส่วนกลุ่มเป้าหมายและไม่แยกส่วนมนุษย์ คือ ต้องพิจารณามนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม อย่างครบถ้วนและสัมพันธ์กัน

ข. การบริการที่เน้นการป้องกันและพัฒนา มากกว่าการแก้ไขและฟื้นฟูสภาพในการให้บริการ ถ้าเป็นไปได้ควรกระทำทั้ง 4 ด้าน คือ การป้องกัน พัฒนา การแก้ไขและการฟื้นฟู โดยไม่แยกกันโดยสิ้นเชิง แต่ถ้าจำเป็นไม่อาจดำเนินการเช่นนั้นได้ก็ต้องเน้นการป้องกันและการพัฒนาก่อน

ค. การลดความสำคัญของการบริการโดยตรงจากสถาบันหน่วยงาน แต่มุ่งเพิ่มความสำคัญอย่างจริงจัง กับสถาบันที่เป็นเครือข่ายทางสังคมที่ใกล้ชิดกับประชาชน ได้แก่ การเสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เครือญาติและชุมชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำงานเชิงรุก ที่ป้องกันปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน เช่น ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ก็เป็นแนวทางหนึ่งของกรมประชาสงเคราะห์ ในการเสริมสร้างความมั่นคงให้กับท้องถิ่นและประชาชน

(5) การรุกในด้านพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ที่ผ่านมา ยังมีได้ให้ความสำคัญกับระบบข้อมูลข่าวสารและการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาบริการกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะได้มีการศึกษาปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลยุทธ์และแนวทางปรับปรุงแก้ไขการให้สวัสดิการสังคมแก่ประชาชนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องตลอดจนควรมีการคิดค้นหารูปแบบ วิธีการทำงานและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับประชาชนผู้ใช้บริการ

นอกจากนี้ ควรจะได้มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หาดัชนีชี้วัดทางสังคมของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบายการแก้ไข ป้องกันฟื้นฟูและพัฒนาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างได้ผลต่อไป

(6) การรुकโดยการจัดทำแผน การจัดทำแผนสวัสดิการสังคมเชิงรุก เป็นสิ่งจำเป็นและควรจะทำมาจากความต้องการ และปัญหาที่แท้จริงของประชาชนผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ด้อยโอกาส ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนให้มากที่สุด

(7) การรुकโดยระบบนิเทศงาน คิดตามงาน ให้คำปรึกษาและประเมินผลงานที่มีคุณภาพ สวัสดิการสังคมเชิงรุกมีธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิมค่อนข้างมาก ในส่วนของการบริหารและจัดการตามยุทธศาสตร์ สวัสดิการสังคมเชิงรุกจำเป็นต้องคำนึงถึงแง่มุมทางด้านคุณภาพ ไม่น้อยไปกว่าด้านปริมาณ พื้นฐานของระบบการนิเทศติดตามผล ให้คำปรึกษาและประเมินผล ควรเป็นพื้นฐานการบริหาร ที่โปร่งใสเป็นประชาธิปไตย เป็นการสื่อสารสองทางที่รับฟังปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน แก้ไขข้อขัดข้อง สนึกความรับผิดชอบมากกว่าการสื่อสารแบบบนลงล่างดังเช่นที่ผ่านมา นอกจากนี้ ควรจะต้องรับฟังเสียงสะท้อนจากประชาชนนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายเป็นพิเศษ เพื่อให้สวัสดิการสังคมเชิงรุก ตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

(8) การรุกโดยสร้างระบบเครือข่ายงาน และระบบประสานงานที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการชัดเจน เป็นแนวร่วมกันทั้งระบบ การประสานงานนั้น ต้องก่อให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของตนและกับภายนอก เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กรภาครัฐ ระบบข่ายงานและระบบประสานงานที่ดี จะทำให้เกิดบริการเบ็ดเสร็จผสมผสานอย่างเป็นจริงได้ และจะเกิดการเสริมพลังกันในจุดอ่อน จุดแข็ง ที่แต่ละฝ่ายมีไม่เหมือนกัน การทำงานโดดเดี่ยวย่อมไม่เกิดผลอย่างกว้างขวาง ต้องทำเป็นกระบวนการให้ครบถ้วน เพราะเดิมต่างคนต่างทำ ทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน มักทำงานเป็นเรื่อง ๆ เป็นส่วน ๆ ที่ตนรับผิดชอบ ไม่ต้องการเกี่ยวข้องกับส่วนอื่น ๆ ทำให้งานเกิดความซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น การทำงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก ต้องให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายและการประสานงาน ซึ่งจะอำนวยผลดีโดยตรงกับประชาชนในวงกว้าง

(9) การรุดโดยการเปลี่ยนแปลงบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่ทุกระดับควรจะได้รับ การปรับแนวความคิด เสริมสร้างคุณลักษณะ ปรับปรุง บทบาทและวิธีการทำงาน เพื่อให้มีจิตสำนึกและความพร้อมที่จะทำงาน ให้สอดคล้องกับ การทำงานเชิงรุก ในงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ต้องทำให้ครบกระบวนการและเป็นระบบ ทั้งนี้ โดยเจ้าหน้าที่ต้องเข้าไปหาประชาชน เรียนรู้งานหรือปัญหาพร้อมกับประชาชน ร่วมกับ ประชาชนในการวางแผนแก้ไขปัญหา และนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนมาดำเนินการ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

(10) การรุดโดยหน่วยงานที่ให้บริการสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะหน่วย งานราชการ ควรต้องปรับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และต้องผนึกกำลังเข้าไปรับรู้ปัญหาของประชาชน ครอบคลุม วิถีชีวิต ตลอดจนสิ่งแวดล้อมของชุมชนนั้น ๆ ต้องกระจายความรับผิดชอบ ที่ชัดเจนให้กับเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เน้นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง และที่สำคัญต้องสามารถชี้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ให้สาธารณชน ได้รับรู้ด้วย

(11) การรุดโดยการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อการจัด บริการสังคมจะได้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เพราะ ประชาชนเหล่านั้น จะเป็นผู้รู้ปัญหาและความต้องการของตนเอง เมื่อประชาชนได้รับ โอกาส การสนับสนุนช่วยเหลือและการให้ความเชื่อมั่น ประชาชนก็จะสามารถแก้ไข ปัญหาของตนเองได้

(12) การรุดโดยการระดมทรัพยากรในชุมชนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล อาทิเช่น ทรัพยากรชาวบ้าน ผู้สูงอายุ ก็สามารถพัฒนา เป็นวิทยากรชาวบ้านได้ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีการสะสมประสบการณ์มา ยาวนาน เป็นที่เคารพนับถือของลูกหลาน นับว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าของสังคม ในด้าน ทรัพยากรนอกชุมชน ควรจะได้มีการพัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรใหม่ แทนที่จะเน้น ประโยชน์ของประชาชนในเขตเมือง ควรจะเน้นผลประโยชน์ให้กับประชาชนในชนบท ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ

(13) การรุดโดยการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ให้เป็นระบบการสื่อสาร สองทาง ทั้งนี้ เพราะเป็นกระบวนการอันจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและ

เกิดจิตสำนึกที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาของตนเองและของประเทศชาติ

(14) การรुकโดยการปรับทิศทางการพัฒนา ให้น้หนักในการพัฒนาคน สังคม สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่มองมนุษย์อย่างรอบคอบ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ โดยไม่ละเลยปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ พร้อมกับลดความสำคัญของการพัฒนาที่เน้นแต่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว

(15) การรुकโดยการปรับระบบการเมือง การปกครอง ระบบราชการ ให้มีการกระจายอำนาจแก่ประชาชน ในเนื้อหาและกระบวนการ อันเป็นวิถีชีวิตของประชาชน

(16) การรुकโดยมีกฎหมายสวัสดิการสังคมรองรับ กฎหมายสวัสดิการสังคมมีความจำเป็นเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เหมาะสมกับงานและกำหนดวิธีการให้บริการสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(17) การรुकโดยการปรับกฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันเหตุการณ์ ยืดหยุ่นสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และสามารถตรวจสอบผลงานได้ เป็นต้น

### 1.3 การจัดโครงการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net : SSN)

#### ความหมายและขอบเขตการดำเนินงาน

โครงการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จัดให้กับผู้ด้อยโอกาส คนยากจนและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความเสียด่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้ตามอัตภาพและได้รับการป้องกัน คุ้มครอง พัฒนาให้พ้นจากสภาวะความยากลำบากได้ ทั้งนี้สวัสดิการครอบคลุม 3 ด้านหลัก คือ บริการสังคม (Social Service) การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistant) และประกันสังคม (Social Insurance) ทั้งที่เป็นการดำเนินงานโดยภาครัฐ เอกชน และชุมชน โดยมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของแต่ละประเภทสวัสดิการสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน



## การดำเนินงาน

### 1. บทบาทของภาครัฐ

1.1 หน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง มีการดำเนินงานโครงการฯ จำแนกจากแหล่งที่มาและการบริหารทางการเงิน เป็น 3 ประเภทคือ งบประมาณปกติ โดยจัดสวัสดิการทั้ง 3 ด้าน คือ บริการสังคม การช่วยเหลือทางสังคมและประกันสังคม กองทุนที่เกี่ยวข้องกับโครงการคุ้มครองทางสังคม โดยดำเนินการในลักษณะเดียวกับกองทุนประกันสังคม กองทุนที่ดำเนินงานให้กู้ยืม/ช่วยเหลือการดำเนินงานที่หน่วยงานรัฐเข้าไปส่งเสริมการออมและจัดตั้งเป็นกองทุน และโครงการเงินกู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับ SSN โดยตรงและทางอ้อม ได้แก่ โครงการเงินกู้ มพร. โครงการเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางสังคมจาก ADB และโครงการลงทุนเพื่อสังคม (SIP)

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการจัดสวัสดิการชุมชนใน 2 แนวทาง คือ การใช้เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดสวัสดิการโดยตรง และการรับโอนงาน/โครงการ/กิจกรรมจากส่วนกลางมาดำเนินการ

### 2. บทบาทภาคเอกชน

2.1 บทบาทขององค์กรภาคเอกชน มีการดำเนินการจัดสวัสดิการโดยการได้รับเงินสนับสนุนในการดำเนินงานจากภาครัฐ การกำหนดกลไกการประสานงานกับภาครัฐ และการประสานงานระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน

2.2 บทบาทขององค์กรชุมชน มีการดำเนินงานใน 2 แนวทาง คือ การจัดสวัสดิการชุมชนโดยองค์กรชุมชน และการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

3. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการคุ้มครองทางสังคมในเบื้องต้น มีประเด็นสำคัญ คือ ความสามารถในการเข้าถึงบริการของกลุ่มเป้าหมาย ความพอเพียงของสวัสดิการขั้นต่ำที่ให้กับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และความเหมาะสมของระบบ/กลไกการบริหารจัดการ

กรอบทิศทางโครงการข่ายการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจนที่  
เหมาะสมกับประเทศไทย ประกอบด้วย

## 1. มาตรการระยะสั้น

1.1 ทบทวน ปรับปรุงและพัฒนากลไกการบริหารจัดการแผนงาน โครงการ  
และมาตรการต่าง ๆ ที่มีอยู่ ของหน่วยงานระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและชุมชนให้มี  
ประสิทธิภาพ เช่น จัดบริการสวัสดิการที่ครอบคลุมประชาชนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะผู้ที่อยู่  
นอกระบบและผู้ด้อยโอกาส ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการค้นหาและคัดเลือกกลุ่มผู้ด้อย  
โอกาสและคนยากจนในการเข้ารับบริการ มีการจัดบริการที่จำเป็นสำหรับครอบครัวแบบ  
เบ็ดเสร็จโดยชุมชน เน้นบทบาทของอาสาสมัคร องค์กรชุมชนและองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น ทบทวนและพัฒนาวิธีการให้บริการช่วยเหลือ โดยเน้นการพึ่งตนเองและความ  
ยั่งยืนในการดำเนินงาน รวมทั้งปรับกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึง  
บริการ และการกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับ  
กลุ่มเป้าหมายและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

1.2 กำหนดกลไกประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนที่  
ชัดเจนและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย โดยส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน  
และสถาบันต่าง ๆ จัด สวัสดิการสังคมโดยใช้ทุนของท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งให้  
ครอบครัวและชุมชนในการทำหน้าที่โครงการฯ อย่างไม่เป็นทางการ ให้เครือข่ายชุมชน  
และประชาชนเรียนรู้การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และประสานกลไกความร่วมมือของทุกฝ่าย  
ในการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการจัดสวัสดิการชุมชนและการดำเนินงานของรัฐ

## 2. มาตรการระยะยาว ได้แก่

2.1 สร้างกลไกใหม่ในการจัดโครงการข่ายการคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะกล  
ไกเตือนภัยและเตรียมความพร้อมรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติและวิกฤติต่าง ๆ

2.2 กำหนดแนวทางการจัดบริการสังคมที่เหมาะสมกับประชากรแต่ละช่วง  
วัย

2.3 พัฒนาคุณภาพของการดำเนินงานโครงการฯ ทุกรูปแบบ ให้ได้  
มาตรฐาน เป็นธรรม และผู้รับบริการสามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว

2.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัด

## บริการทางสังคม

2.5 กำหนดระบบ กลไกและกระบวนการติดตามประเมินผล โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบ พัฒนาเครื่องชี้วัดความคืบหน้าโอกาสของชุมชน และปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน โครงการฯ อย่างเป็นระบบ

### 1.4 การปฏิบัติงานทีมสหวิชาชีพ

การทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นมาช้านาน แต่รูปแบบของทีมงานที่ได้รับการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปได้แก่ ทีมสหกรรมการแพทย์ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานเป็นทีมยังได้มีการนำมาใช้ทางด้านสาธารณสุข เช่น ทีมงานสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล นักสุขศึกษา นักสุขภาพบาล นักโภชนาวิทยา และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ทางการศึกษา ได้แก่ การสอนเป็นทีม ต่อมาก็ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้อย่างแพร่หลาย ทางการบริหารการปกครอง ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมถือเป็นเทคนิคการประสานงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานและผลผลิตต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นมรรควิธีที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร พัฒนาคูคลองและการจัดการ

#### คำจำกัดความ

การปฏิบัติงานเป็นทีมในสหวิชาชีพ คือ การทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ในงานนั้น ๆ ลักษณะสำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยสมาชิกของทีมจะต้องมีลักษณะการทำงานร่วมกัน คือ มีความร่วมมือ (Cooperation) การประสานงาน (Coordination) การแลกเปลี่ยน (Reciprocity) และความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ซึ่งความร่วมมือ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการแรกของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่จะทำให้เกิดองค์ประกอบอื่น ๆ ของการทำงานเป็นทีมตามมา (การประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การร่วมแรงร่วมใจ) การให้ความร่วมมือสามารถกระทำได้หลายลักษณะดังนี้

1. ความร่วมมือขององค์กร/หน่วยงานที่แตกต่างกัน
2. ความร่วมมือของวิชาชีพในการให้บริการความช่วยเหลือ
3. ความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ (Professional) กับผู้ช่วยงานทางวิชาชีพ (Paraprofessional) หรือกับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่วิชาชีพ (Non – Professional Worker)
4. ความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือกับผู้รับบริการ

### ประเภทของทีมสหวิชาชีพในงานสังคมสงเคราะห์

ลอนส์คอลลี เว็บ และบริกส์ ได้แบ่งประเภทของทีมสหวิชาชีพในงานสังคมสงเคราะห์เป็น 4 ประเภท คือ

1. ทีมซึ่งประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่แตกต่างกันที่มีเป้าหมายในการให้บริการกับบุคคลประเภทเดียวกัน

2. ทีมซึ่งประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานจากสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน เห็นได้ชัดในหน่วยงานที่ให้บริการทางสุขภาพจิต

3. ทีมงานสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ทีมงานที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มาจากหน่วยงานที่ให้บริการทางสังคม

4. ทีมซึ่งประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ ผู้รับบริการและสมาชิกในชุมชนการทำงานในลักษณะวิชาชีพ หรือเป็นกลุ่มนั้น แต่ละคนต้องรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอารมณ์เป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์ รู้จักควบคุมตัว ยึดหยุ่นและเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับ รวมทั้งจะต้องมีความตั้งใจ เต็มใจ และสามารถที่จะเรียนรู้ให้ความนับถือและรู้จักยกย่องผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม นอกจากนี้ ยังจะต้องสามารถพิจารณาหรือวิเคราะห์ตรวจสอบสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีอคติอีกด้วย

นอกจากนี้ เคน (Kane) ได้แบ่งประเภทการทำงานสหวิชาชีพออกเป็น 2 แบบ คือ

1. แบบประสานงาน (Coordinative Team) หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจากสาขาวิชาชีพต่างๆ ต่างยังคงรักษาบทบาทของตนเอง การเลือกผู้นำหรือกระบวนการทำงาน การตัดสินใจใดๆ อาจไม่สอดคล้องหรือเป็นเอกฉันท์ สมาชิกมีความเกี่ยวข้องกันน้อย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการหรือเป็นรูปแบบ และมุ่งเน้นการประเมินผล การให้บริการหรือการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ซึ่งไม่จำเป็นเสมอไปว่ามีการประสานงานติดต่อสนับสนุนกันและกัน บ่อยครั้งความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และความขัดแย้งนี้ทวีความรุนแรงเท่าใด ประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้นย่อมลดลง

2. แบบบูรณาการ (Integrative Team) หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจากสาขาวิชาต่างๆ มีบทบาทไม่แบ่งชัดโดยเจตนา การตัดสินใจใดๆ ถูกรับรองโดยสมาชิกในทีมงานต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงาน

## 2. บทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์..... ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

กรมประชาสงเคราะห์ ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2483 ในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี เพื่อที่จะให้การประชาสงเคราะห์ เป็นเครื่องมือในการสร้างชาติ โดยการส่งเสริมสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่และการยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชากรไทยในด้านปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย รวมทั้งการอาชีพและจิตใจของประชาชนด้วย นอกจากนี้ รัฐบาลในสมัยนั้น ยังมีนโยบายที่จะให้กรมประชาสงเคราะห์ที่จัดตั้งขึ้นนี้ ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการของประชากร ให้มีการกินดี อยู่ดี และประกอบอาชีพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวตามควรแก่อัตภาพ ดังปรากฏอำนาจหน้าที่อยู่ในพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2483 ว่า “เพื่อให้มีหน้าที่ ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิภาพของประชาชนในด้านการครองชีพให้ได้รับความสมบูรณ์พูนสุข และมีความสดชื่นแจ่มใส เพื่อเป็นพลานุภาพของประเทศชาติสืบไป” ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่ว่า “ความมั่นคงของประเทศ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงและสวัสดิภาพของประชาชนทุกคน”

การจัดรูปองค์การของกรมประชาสงเคราะห์ในสมัยเริ่มแรกนั้น ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองเคหสถานสงเคราะห์ กองอาชีพสงเคราะห์ กองบริโภคนสงเคราะห์ กองอาชีพสงเคราะห์ และกองอุปโภคสงเคราะห์ ซึ่งงานทั้ง 6 กอง มีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การช่วยเหลือด้านอาชีพ ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนยากจนให้มีโอกาสสร้างตัว ยกฐานะความเป็นอยู่ให้สูงขึ้น โดยให้เข้าอยู่อาศัยและประกอบอาชีพสร้างตัวในนิคมสร้างตนเอง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ เช่น การฝึกอาชีพ และจัดหางาน เป็นต้น

2. การช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัย ได้แก่ การช่วยเหลือในด้านการให้คำแนะนำแบบแปลน และการก่อสร้างที่อยู่อาศัย

3. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและจิตใจ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำ เรื่องสุขภาพ อนามัย การกินอยู่และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ หลังจากที่รัฐบาลสมัย จอมพล ป. เป็นนายกรัฐมนตรี ได้สิ้นสุดลง ความผันแปรทางการเมืองและการไม่สืบเนื่องในนโยบายด้านงานสวัสดิการสังคม ในรูปการประชาสงเคราะห์ของรัฐบาล

ต่อ ๆ มา ประกอบกับผลกระทบจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ทำให้งานประชาสงเคราะห์ได้รับความกระทบกระเทือนเป็นอย่างมาก วัตถุประสงค์หลักของงานประชาสงเคราะห์ก็ถูกเบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์หลักดั้งเดิมหลายประการ ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานจร หรืองานนโยบายที่เป็นปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งรัฐบาลในช่วงนั้น ๆ มอบให้ดำเนินการเป็นเรื่อง ๆ ไป และระหว่างปี พ.ศ. 2490 – 2493 งานกรมประชาสงเคราะห์เริ่มได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากเป็นยุคสมัยที่จอมพล ป. พิบูลสงคราม กลับมาเป็นนายกรัฐมนตรี ครั้งที่ 2 ซึ่งได้ดำเนินงานภายใต้นโยบายและอุดมการณ์สำคัญที่จะให้งานประชาสงเคราะห์เป็นเครื่องมือในการสร้างชาติ การกิจที่สำคัญได้แก่

1. การสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนให้มีที่ดินทำกิน มีงานทำ ประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว โดยจัดให้ประชาชนเข้าอยู่อาศัยและประกอบอาชีพในนิคมสร้างตนเองพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และนิคมสร้างตนเองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวนประมาณ 200 ครอบครัว

2. มีการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย จำนวน 13 สาขา อาทิ การขับซิวรถสามล้อ การเรียงพิมพ์ตัวอักษร การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี การตัดผมชาย เป็นต้น

3. การสงเคราะห์ในรูปแบบสถานสงเคราะห์ มีการริเริ่มให้การสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ คนไร้ที่พึ่ง ในสถานสงเคราะห์ สถานสงเคราะห์ที่เปิดดำเนินการ ได้แก่ สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งนนทบุรี สถานสงเคราะห์คนพิการและทุพพลภาพพระประแดง สถานสงเคราะห์เด็กชายปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี

ช่วงระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2494 – 2506 ซึ่งเป็นยุคที่ศาสตราจารย์ปรกรณ์ อังสุสิงห์ เป็นอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติ และวิวัฒนาการของงานสวัสดิการสังคม หรือประชาสงเคราะห์แนวใหม่ โดยใช้หลักการสังคมสงเคราะห์สากล ซึ่งแบ่งหลักการดำเนินงานออกเป็น 3 แนวทาง คือ การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย (Social Case Work) การสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน (Social Group Work) และการจัดระเบียบชุมชน (Community Organization) นอกจากนี้ ยังได้นำหลักการที่จะใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในสังคมหรือชุมชน มาเป็นปัจจัยส่งเสริมความผาสุก ความอยู่ดีกินดี ความเจริญของบุคคลทุกคนและสวัสดิการสังคมส่วนรวม มาปรับใช้ในงานประชาสงเคราะห์ด้วย

งานสวัสดิการสังคมในรูปแบบการประชาสงเคราะห์แนวใหม่ ตามหลักการสากลดังกล่าวนี้ ได้มุ่งเน้นในด้านการแก้ไขปัญหาสังคมและความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย หรือได้รับความเดือดร้อนเฉพาะหน้าเป็นหลัก และได้มีการขยายงานบริการสงเคราะห์ตามความต้องการของประชาชน จากยุคแรกที่กล่าวมาแล้วเพิ่มขึ้นอีก ประกอบด้วยบริการสงเคราะห์นับตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งถึงวัยชราและตายไปดังนี้

- (1) บริการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนวัยรุ่น
- (2) บริการสงเคราะห์ครอบครัว
- (3) บริการส่งเสริมอาชีพช่างตัดผม
- (4) บริการสงเคราะห์ทางการเงินในรูปแบบสถานสงเคราะห์
- (5) บริการสงเคราะห์ในรูปแบบการจัดนิคมสร้างตนเอง
- (6) บริการอาคารสงเคราะห์
- (7) บริการสงเคราะห์ผู้ประสพภัย
- (8) บริการสงเคราะห์คนชราในรูปแบบสถานสงเคราะห์คนชรา
- (9) บริการสงเคราะห์คนพิการและทุพพลภาพ ในรูปแบบสถานสงเคราะห์

คนพิการและทุพพลภาพ

(10) บริการสงเคราะห์หญิงบางจำพวกในรูปแบบสถานสงเคราะห์เพื่อให้การอบรมและฝึกอาชีพ

- (11) บริการสงเคราะห์บุคคลไร้ที่พึ่งหรือคนขอทาน
- (12) บริการสงเคราะห์ผู้ติดยาเสพติด
- (13) บริการสงเคราะห์ชุมชนหรือบริการชุมชน
- (14) บริการสงเคราะห์ด้านทัศนศึกษาหรือการท่องเที่ยว
- (15) บริการสงเคราะห์ด้านการแรงงาน
- (16) บริการสงเคราะห์ประชาชนที่อยู่ห่างไกลการคมนาคมหรือชาวเขา

ผลจากการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานสวัสดิการสังคม ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้งานสวัสดิการสังคมในยุคนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น ทั้งปริมาณและคุณภาพและนับได้ว่าเป็นช่วงที่งานพัฒนาสวัสดิการสังคม ในรูปแบบการประชาสงเคราะห์เจริญก้าวหน้ามากที่สุด และในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ได้มีการวางรากฐานของงานสวัสดิการสังคม ในรูปแบบการประชาสงเคราะห์ให้เข้ามาตรฐานสากล

มีการใช้นักวิชาการสาขาต่าง ๆ เข้ามาร่วมงานประชาสงเคราะห์มากขึ้น และมีการส่งข้าราชการออกไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในประเทศ ตลอดเวลา กับได้มุ่งเน้นหนักที่จะให้งานประชาสงเคราะห์ เป็นงานในลักษณะมาตรการ เพื่อแก้ปัญหาสังคม ในขณะที่เดียวกันกรมประชาสงเคราะห์เริ่มได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรต่างประเทศด้วย

และในปี พ.ศ. 2499 ได้มีการปรับปรุงส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ ที่สำคัญ คือ การริเริ่มดำเนินงานการบริหารส่วนภูมิภาค โดยดำริให้มิชชันนารีประชาสงเคราะห์ จังหวัดขึ้นในเขตท้องที่ของจังหวัดที่มีพลเมืองหนาแน่นและมีความจำเป็นรีบด่วนก่อน ซึ่งต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2503 จึงได้มีการจัดตั้งที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรก จำนวน 3 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดสงขลาและต่อมาได้จัดตั้งเพิ่มขึ้นจนครบทุกจังหวัดในปี พ.ศ. 2520

ในระหว่างปี พ.ศ. 2506 - 2524 กรมประชาสงเคราะห์ได้พัฒนางานใหม่ ๆ เกิดขึ้นอีกจำนวนมาก เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ในนิคมสร้างตนเอง การริเริ่มให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ของจังหวัด การจัดตั้งสถานฝึกอบรมวิชาชีพตัดผมดินแดง จัดตั้งโรงเรียนสำหรับบุตรหลานสมาชิกนิคมจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมสมาชิกนิคมประจำภาค ซึ่งต่อมาได้ขยายเป็นศูนย์ทางวิชาการและแผนงาน เรียกว่า ศูนย์พัฒนา นิคมสร้างตนเองภาค รวม 4 ภาค การจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ผู้ประสบภัยประจำภาค ศูนย์รับบริจาคสิ่งของเหลือใช้ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ การพัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาในรูปแบบต่าง ๆ โดยดำเนินการโครงการพระธรรมจาริก รวมทั้งได้มีการตรา พ.ร.บ. การรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมขึ้น ในปี พ.ศ. 2522

นอกจากนี้กรมประชาสงเคราะห์ ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยก่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกรมประชาสงเคราะห์ขึ้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี กำหนดหลักสูตรประจำขึ้นเป็นครั้งแรกในกรม เพื่อเป็นรากฐานของการฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง และได้ขยายผลการฝึกอบรมข้าราชการอีกหลายระดับ อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2524 - 2530 เป็นช่วงที่กรมประชาสงเคราะห์เน้นให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงาน มีการริเริ่มอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ เมื่อ พ.ศ. 2526 เริ่มโครงการรณรงค์จัดหารถโยกสำหรับคนพิการ โครงการรณรงค์จัดหาของขวัญปีใหม่สำหรับ



ผู้สูงอายุ ร่วมมือกับภาคเอกชนจัดหน่วยสงเคราะห์ครอบครัวเคลื่อนที่ขึ้นทุกจังหวัด เพื่อออกไปเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือครอบครัวผู้เดือดร้อน

ปี พ.ศ. 2530 กรมประชาสงเคราะห์ได้ปรับปรุงวิธีการจัดสวัสดิการสังคม โดยเสนอ โครงการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน บรรจุเข้าไว้ในแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2530 - 2534) และแผนปฏิบัติการของกระทรวงมหาดไทย ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2531 - 2534) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระบบสวัสดิการสังคมในชุมชนเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกระจายบริการทางสังคมไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2530 ให้เริ่มดำเนินงานได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2531

ปี พ.ศ. 2532 - 2536 กรมประชาสงเคราะห์ได้ให้ความสำคัญกับงานที่มีรูปแบบของการพึ่งพาตนเองของประชาชนในระดับท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเน้นความสำคัญของงานตามโครงการพระราชดำริ และดำเนินงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก ซึ่งเน้นการป้องกันปัญหาเป็นหลัก ได้ริเริ่มโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดผู้ด้อยโอกาส โครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั่วประเทศ และโครงการนักบริหารประสานชุมชน เป็นต้น

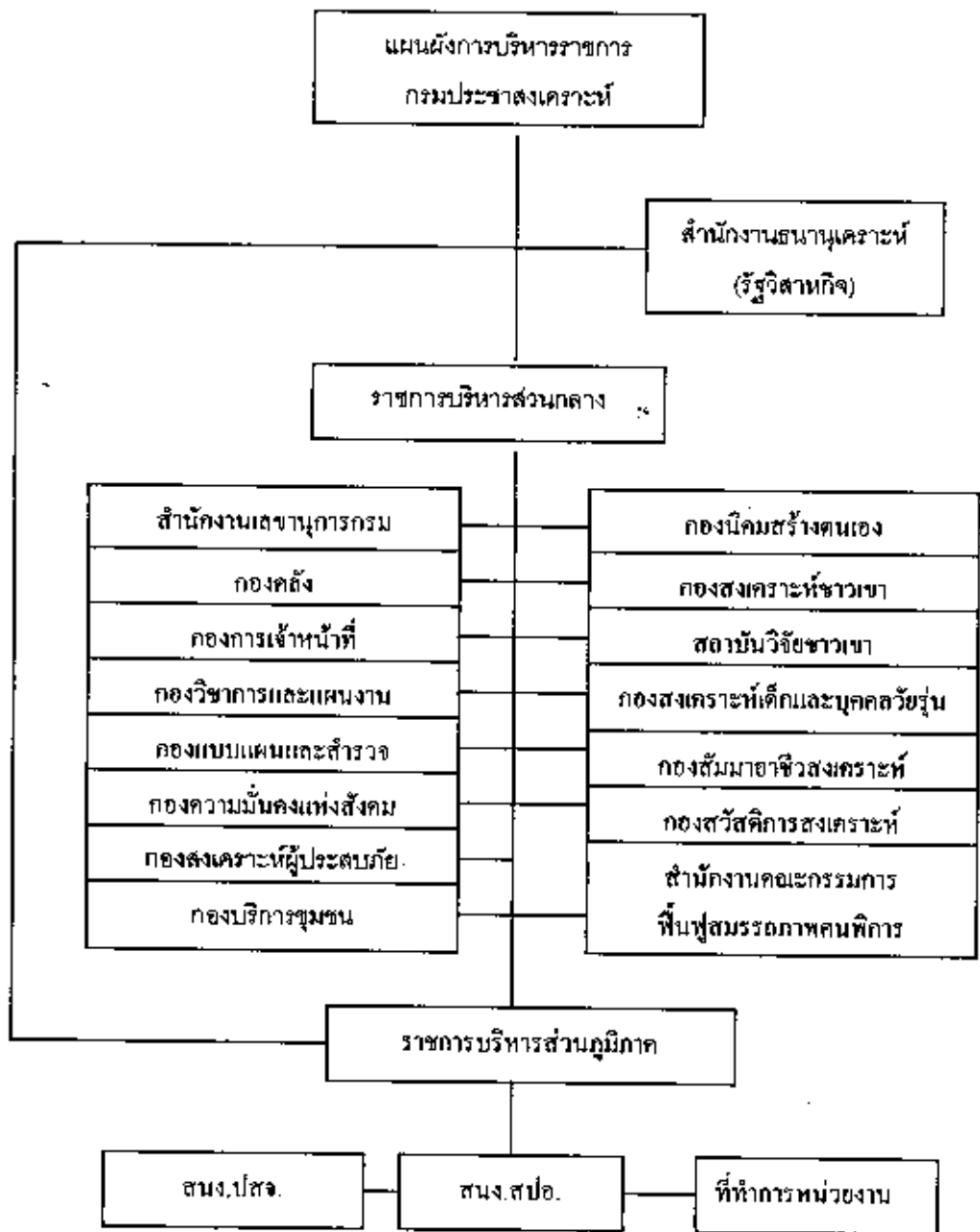
จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2539 งานสวัสดิการสังคมเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น ทั้งเป้าหมายและวิธีการ งานสวัสดิการสังคมมีความหมายครอบคลุมประชากรอย่างกว้างขวางทั่วถึงขึ้น และในช่วงนี้เอง ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 และกรมประชาสงเคราะห์ได้เปลี่ยนจากสังกัดกระทรวงมหาดไทย มาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

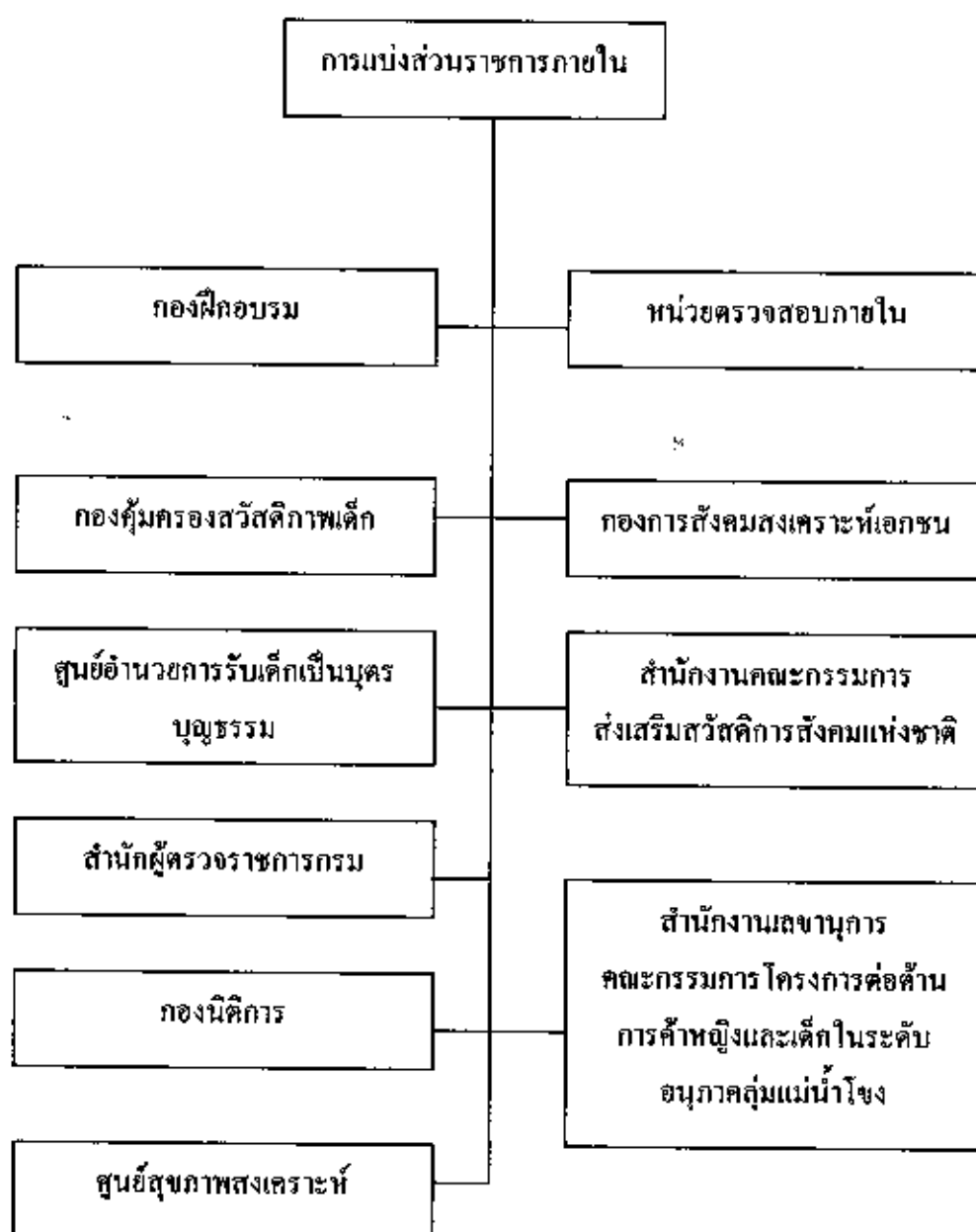
ในช่วงหลังจากการสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมประชาสงเคราะห์ ได้ปรับปรุงรูปแบบวิธีการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนผู้ประสบปัญหา โดยมุ่งเน้นให้กลุ่มเป้าหมายได้อยู่ร่วมกับครอบครัว ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยริเริ่มดำเนินโครงการสำคัญ อาทิเช่น การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ การสงเคราะห์ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ป่วยเอดส์ และครอบครัว ทั้งในสถานสงเคราะห์และในครอบครัวและชุมชน การดำเนินการ โครงการสร้างชีวิตใหม่ ให้สตรีในชนบท และโครงการบรรณรักษ์ด้านการค้าประเวณี เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

สตรีถูกปล่อยให้ค้าประเวณี การเร่งรัดผลักดันให้มี พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 การดำเนินการตาม พ.ร.บ. พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 การดำเนินโครงการภายใต้มาตรการจ้างงานในชนบท มาตรการประหยัดหรือไทยช่วยไทย โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ มาตรการจ้างงานชั่วคราวสำหรับผู้มีการศึกษา โครงการแก้ไขปัญหาผู้ถูกเลิกจ้างและว่างงาน โครงการจ้างบัณฑิตอาสาและผู้มีประสบการณ์ด้านการเงินเสริมสร้างความเข้มแข็ง ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน โครงการฝึกอาชีพแรงงานในภูมิภาค เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน (สตรีและคนพิการ) โครงการฝึกอาชีพกึ่งรายพารา โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เป็นต้น

ปัจจุบัน จากสรุปภารกิจและผลงาน กรมประชาสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ 2544 พบว่า กรมประชาสงเคราะห์มีการแบ่งการบริหารราชการ ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. แบ่งตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2537 และมีมติ ครม.
2. แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้





**อัตรากำลังกรมประชาสงเคราะห์**

11,138 อัตรา

สถานภาพ	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ
ข้าราชการ	4,094	36.76
ลูกจ้างประจำ	3,894	34.96
ลูกจ้างชั่วคราว	3,150	28.28

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2544

นอกจากนั้น ยังมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติแบ่งส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ ออกเป็น 7 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก กฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กฎหมายว่าด้วยการฉ้อโกงสงเคราะห์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิคมสร้างตนเอง กฎหมายว่าด้วยหอพัก กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขอทาน กฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่คนชรา คนไร้ที่พึ่ง สตรี ครอบครัวผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย และผู้ประสบปัญหาทางสังคม

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาคเอกชน

6. พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการด้านสวัสดิการสังคมและสังคม -

สงเคราะห์ รวมทั้งเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว กรมประชาสงเคราะห์ ได้จัดแบ่งผู้ที่อยู่ในข่ายงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ออกเป็น 10 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1. เด็กและเยาวชน

- เด็กและเยาวชนยากจน (อายุต่ำกว่า 25 ปี)

2. สตรี

- สตรีที่พึ่งได้รับการช่วยเหลือ

- โสเภณี (ผู้ให้บริการทางเพศ)

- เยาวสตรีที่จบการศึกษาชั้น ป. 6 และม. 3 ไม่ได้เรียนต่อ

เลขเรียกหนังสือ.....	พ. ๒๑ ๒ ๒๕๒๔
เลขทะเบียน.....	5585
วันที่.....	7 ส.ค. 25๒3

3. ผู้สูงอายุ
  - ผู้สูงอายุทั้งหมด
  - ผู้สูงอายุที่ยากจน/ไม่มีรายได้

4. คนเร่ร่อน ขอดทาน

5. คนพิการ
  - คนพิการทั้งหมด
  - คนพิการที่อยู่ในข่ายจดทะเบียน

6. ประชากรชาวเขา

7. สมาชิกนิคมฯ และราษฎรที่ครอบครองที่ดิน  
ในเขตพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งนิคม

8. ผู้ติดเชื้อปรากฏอาการและผู้ป่วยเอดส์

9. ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง

10. ผู้มีรายได้น้อย

ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์มีการจัดบริการด้านต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายทั้ง 10 กลุ่ม โดยสามารถจำแนกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### 1. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการครอบครัวและชุมชน

การให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์และพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนที่ประสบปัญหา ทั้งในชุมชนเมือง กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

##### 1.1 สงเคราะห์ผู้ประสบปัญหาทางสังคม

สำหรับผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนในการดำรงชีวิต ปัญหาครอบครัว ปัญหาสังคมต่าง ๆ จนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และไร้ญาติขาดที่พึ่ง

1.2 ศูนย์ช่วยเหลือเร่งด่วน 24 ชั่วโมง ซึ่งจัดบริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วจากบริการของรัฐ

### 1.3 สงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย

สำหรับครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ในกรณีที่หัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรม ต้องโทษจำคุก สาปสูญหรือทอดทิ้งครอบครัว เจ็บป่วยร้ายแรง พิกัดทุพพลภาพ ไม่สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ด้วยเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ

### 1.4 จัดบริการที่พักอาศัยชั่วคราว

สำหรับประชาชนที่ประสบปัญหาด้านที่พักอาศัย ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) บ้านพักชั่วคราวคนจนเมือง เป็นที่พักชั่วคราวสำหรับประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัยจากสาธารณภัย ถูกไล่รื้อ เวนคืน หรือศาลพิจารณาให้ออกจากที่อยู่อาศัย

(2) ที่พักคนเดินทางกรมประชาสงเคราะห์ เป็นที่พักชั่วคราว สำหรับผู้มีรายได้น้อย ผู้ป่วยที่รอเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล ผู้ตกทุกข์ได้ยากที่เดินทางมาจากภูมิภาค หรือผู้ที่หน่วยราชการอื่นส่งมาขอพักชั่วคราว โดยไม่เสียค่าบริการ รวมทั้งให้บริการแก่คณะเยาวชน นักเรียน นักศึกษา คณะบุคคลที่มาจากภูมิภาค เพื่อร่วมกิจกรรมหรือทัศนศึกษาในกรุงเทพฯ โดยคิดอัตราค่าบริการคนละ 30 บาท/วัน

### 1.5 พัฒนาและสงเคราะห์ชุมชน

ในส่วนของประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในชุมชนแออัด กรุงเทพมหานคร ได้จัดบริการในรูปแบบของสำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่ ปัจจุบันมี 8 เขต ที่ห้วยขวาง คลองจั่น คลองเตย ดินแดง บางขุนเทียน ป้อมปราบ คลิ่งชัน และมีนบุรี เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่ และให้บริการสงเคราะห์ พื้นฟูคุ้มครองสวัสดิภาพประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและดำเนินงานในรูปองค์กรประชาชน เรียกว่า ศูนย์บริการชุมชน เพื่อจัดกิจกรรมบริการต่าง ๆ แก่ประชาชนในชุมชน อาทิ บริการรับเลี้ยงเด็กตอนกลางวัน กิจกรรมเยาวชน ผู้สูงอายุ และฝึกอาชีพ

### 1.6 ศูนย์รับบริจาคเพื่อสงเคราะห์ผู้เดือดร้อน

เป็นศูนย์กลางในการรณรงค์รับบริจาคเงินและสิ่งของจากประชาชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์ประชาชนผู้เดือดร้อน

## 2. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการเด็กและเยาวชน

การจัดสวัสดิการแก่เด็กและเยาวชน อายุแรกเกิดถึง 18 ปี ที่ประสบปัญหาถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ประพฤติตนไม่สมควรแก่วัย ถูกกระทำทารุณ ถูกใช้แรงงาน กู้พำนัก ครอบครัวยากจน ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 294 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2515 ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการ ดังนี้

### 2.1 สงเคราะห์เด็กในสถานสงเคราะห์

สำหรับเด็กที่ครอบครัวไม่สามารถให้การเลี้ยงดูได้อย่างเหมาะสม เด็กกักขังถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ขอดทาน ประพฤติตนไม่สมวัย ถูกทารุณกรรม ถูกใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จะได้รับการอุปการะไว้ในสถานสงเคราะห์ และได้รับบริการปัจจัย 4 การศึกษา ฝึกอาชีพ นันทนาการ รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อการพัฒนา และจัดหางานให้ทำเมื่อถึงวัยอันสมควร

### 2.2 สงเคราะห์เด็กในครอบครัวและชุมชน ได้แก่

#### (1) สงเคราะห์เด็กในครอบครัว

เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวที่มีเด็กอายุแรกเกิดถึง 18 ปี อยู่ในอุปการะ และประสบปัญหาความเดือดร้อน

#### (2) จัดหาครอบครัวอุปถัมภ์แก่เด็ก

เป็นการจัดหาครอบครัวใหม่ที่เหมาะสมให้แก่เด็กกักขังถูกทอดทิ้ง ที่อยู่ในความอุปการะของกรมประชาสงเคราะห์ อายุแรกเกิดถึง 18 ปี

### 2.3 คຸ້ມครองสวัสดิภาพเด็ก

เด็กที่ประพฤติตนไม่สมควรแก่วัย เด็กเร่ร่อน ขอดทาน เด็กที่ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมอันเป็นเหตุให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ ศีลธรรม และเด็กที่ถูกใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กรมประชาสงเคราะห์ ให้การสงเคราะห์และคຸ້ມครองสวัสดิภาพเด็กตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 294 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2515

สำหรับมาตรการป้องกันการซื้อขายเด็ก ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 พฤษภาคม 2520 กรมประชาสงเคราะห์ได้ให้ความร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศ ในการตรวจสอบเอกสารและข้อเท็จจริง ในกรณีที่มีการขอหนังสือเดินทางของเด็กอายุแรกเกิด ถึง 14 ปีบริบูรณ์



นอกจากนี้ ได้จัดบริการบ้านพักเด็กและครอบครัว (บ้านพักฉุกเฉิน) เพื่อช่วยเหลือเด็ก สตรี และครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า

#### 2.4 การรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม

เช่น การสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพแก่เด็กกำพร้า หรือเด็กที่ไม่สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวของตน ให้ได้มีครอบครัวทดแทนที่ถาวร ตามพระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533

### 3. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ อายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กรมประชาสงเคราะห์ ได้จัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมได้อย่างปกติสุข โดยดำเนินการ ดังนี้

#### 3.1 สงเคราะห์ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์

ผู้สูงอายุ อายุ 60 ปี ขึ้นไป ที่ไม่สามารถอยู่กับครอบครัวของตนได้ หรือไม่มีผู้อุปการะ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ไม่พิการทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน จะได้รับการสงเคราะห์ให้เข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ โดยได้รับบริการปัจจัย 4 สังคมสงเคราะห์ กายภาพบำบัด นันทนาการ ศาสนกิจ และอาชีพนกิจ ฯลฯ

#### 3.2 สงเคราะห์ผู้สูงอายุในรูปศูนย์บริการผู้สูงอายุ

ศูนย์บริการผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุที่อยู่อาศัยอยู่กับครอบครัวของตนเอง โดยจัดบริการ 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) ภายในศูนย์ เป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งอาศัยอยู่กับครอบครัวของตนเอง และเข้ามาใช้บริการที่ศูนย์ ได้แก่ บริการการแพทย์ กายภาพบำบัด นันทนาการ ศาสนกิจ เป็นต้น

(2) หน่วยเคลื่อนที่ เป็นบริการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุตามชุมชนต่าง ๆ และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

(3) บ้านพักฉุกเฉิน เป็นบริการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านจิตใจกับครอบครัว ต้องการแยกมาอยู่ชั่วคราว และบริการแก่ผู้สูงอายุที่มีภารกิจในเมือง หรือกรุงเทพฯ แต่ไม่มีที่พักอาศัย โดยให้บริการด้านปัจจัย 4 และสังคมสงเคราะห์

### 3.3 สงเคราะห์ผู้สูงอายุในชุมชน

ผู้สูงอายุ อายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดูไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ กรมประชาสงเคราะห์ ให้การสงเคราะห์ดังนี้

(1) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพภาครัฐ เป็นการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่จัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน โดยคณะกรรมการศูนย์ฯ และคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุประจำจังหวัด เป็นผู้คัดเลือก โดยผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกจะได้เบี้ยยังชีพเป็นรายเดือน ๆ ละ 300 บาท ตลอดชีพ

(2) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพภาคเอกชน เป็นการดำเนินการรณรงค์ขอรับบริจาคเงินทุนจากภาคเอกชน เพื่อให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเขตเทศบาล โดยให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ เดือนละ 300 บาท หรือ 3,600 บาทต่อปี

(3) ศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัดโดยชุมชน สนับสนุนให้องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน การดำเนินการจะเน้นจัดกิจกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในชุมชน

### 4. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการคนไร้ที่พึ่ง

การสงเคราะห์และพัฒนาคนไร้ที่พึ่งให้มีศักยภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นปัญหาต่อสังคม กรมประชาสงเคราะห์ได้ให้ความอุปการะแก่คนไร้ที่พึ่งที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ใน 3 ประเภท คือ

1. คนขอทานที่ตำรวจนำส่งตามพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2484

2. คนเร่ร่อน จรจัด ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน ไม่สามารถเลี้ยงตนเองได้

3. คนที่สมัครขอเข้ารับการสงเคราะห์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเจ็บป่วยทางกายหรือทางจิตใจไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ หรือเป็นผู้ป่วยไร้ญาติที่โรงพยาบาลส่งมา รวมถึงคนไร้ที่พึ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ส่งมารับการสงเคราะห์

โดยจัดบริการใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สถานแรกรับ โดยให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่คนไร้ที่พึ่ง คนขอทาน ที่ถูกควบคุมตามพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พุทธศักราช 2484 ก่อนที่จะส่งไปรับบริการยังหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสมต่อไป

2. สถานสงเคราะห์ ให้บริการปัจจัย 4 สังคมสงเคราะห์ฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ อาชีวบำบัด นันทนาการ ฝึกอาชีพ และอื่น ๆ

3. หน่วยบริการประชาชน จัดขึ้นที่สถานีขนส่งสายเหนือและสถานีรถไฟหัวลำโพง เป็นลักษณะของบริการนอกสถานที่ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าได้ทันเหตุการณ์

### 5. การจัดสวัสดิการและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

การจัดสวัสดิการสังคมด้านต่าง ๆ ให้แก่คนพิการทุกประเภท ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยชรา ให้บริการและสงเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถานสงเคราะห์คนพิการ ให้บริการด้านปัจจัย 4 ฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย รักษาพยาบาล ฝึกอาชีพ และนันทนาการ เป็นต้น แก่คนพิการที่ยากจน ถูกทอดทิ้ง ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

5.2 ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ ให้การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแก่คนพิการ อายุ 17 - 40 ปี โดยฝึกวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างเย็บหนัง ช่างไฟฟ้า ช่างถม ศิลปหัตถกรรม พนักงานพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์

5.3 ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ เป็นศูนย์เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ฝึกทักษะทางอาชีพ และฝึกการใช้ชีวิตในสถานประกอบการ โดยรับคนพิการที่สำเร็จหลักสูตรการฝึกอาชีพแล้ว และไม่สามารถหางานทำในสถานประกอบการภายนอกได้ ให้เข้าทำงานในศูนย์ฯ เพื่อมีรายได้เลี้ยงตนเอง

5.4 จัดสวัสดิการแก่คนพิการในชุมชน ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยให้บริการ ดังนี้

(1) ช่วยเหลือเป็นเงินจัดซื้อเครื่องกายอุปกรณ์ และเครื่องช่วยความพิการ เช่น รถเข็น รถโยก ช้อนสะโพกเทียม เป็นต้น

(2) ช่วยเหลือเป็นเงินสงเคราะห์ครอบครัวแก่คนพิการ ที่ประสบปัญหาทุกข์ยากเดือดร้อน

(3) ให้คำแนะนำปรึกษาด้านต่าง ๆ

(4) รับผิดชอบเยี่ยมคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ในการสงเคราะห์ พัฒนา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา การฝึกอาชีพ และจัดหางาน

(5) ให้เบี้ยยังชีพแก่คนพิการที่พิการมาก ไม่สามารถประกอบอาชีพ ได้ฐานะยากจน โดยให้เบี้ยยังชีพเป็นรายเดือน ๆ ละ 500 บาท/คน

(6) ให้คนพิการกู้ยืมเงินจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นทุนประกอบอาชีพอิสระ รายละไม่เกิน 20,000 บาท ผ่อนชำระคืนใน 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย

## 6. การจัดสวัสดิการและสงเคราะห์สตรี

สตรีที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาและอาชีพ กรมประชาสงเคราะห์ ได้จัดสวัสดิการ และให้ความคุ้มครองสวัสดิภาพ เพื่อมิให้ถูกล่อลวงหรือถูกแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ ดังนี้

6.1 คุ้มครองและพัฒนาอาชีพผู้พ้นโทษ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539

สำหรับสตรีและเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่พ้นโทษจากการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและการปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 จะได้รับการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพในสถานแรกรับและสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ 4 แห่ง โดยได้รับบริการปัจจัย 4 การศึกษาสามัญ ฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ จัดหางานให้ทำภายหลังพ้นอุปการะและส่งกลับภูมิลำเนาเดิม

### 6.2 สงเคราะห์เยาวสตรีและสตรีผู้ด้อยโอกาสทางสังคมในชนบท

กลุ่มเยาวสตรี และสตรีอายุ 14 - 35 ปี ที่อาศัยในชนบท และมีฐานะยากจน ว่างาน ไม่สามารถศึกษาต่อเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับ จะได้รับการสงเคราะห์ และเข้ารับการศึกษา โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในหลักสูตร 6 เดือน ได้แก่ ตัดเย็บเสื้อผ้า เสริมสวย บริการโรงแรม ทอผ้าด้วยเครื่องจักร ทอผ้าที่กระตุก เย็บจักรอุตสาหกรรม การพิมพ์ การบ้าน การเรือน ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ เป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และให้มีโอกาสประกอบอาชีพช่วยเหลือตนเองและครอบครัวต่อไป

### 6.3 คุ้มครองสวัสดิภาพสตรี

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากหญิงไทยที่ประกอบอาชีพอันเสื่อมเสียศีลธรรมในต่างประเทศ ดำเนินการดังนี้

(1) ตรวจสอบสถานภาพของหญิงไทยอายุระหว่าง 14 - 36 ปี ที่ขอลงหนังสือเดินทางไปต่างประเทศในรายที่มีข้อสงสัยว่าจะถูกล่อลวงไปแสวงหา

ประโยชน์ในทางที่มีขอบในต่างประเทศ และเสนอความเห็นไปยังกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาออกหนังสือเดินทางให้ต่อไป

(2) ให้คำปรึกษาแนะนำ แนะนำอาชีพและให้ความช่วยเหลือสตรีที่ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งเด็กหญิงที่มีปัญหาด้านความปลอดภัยให้ได้รับการคุ้มครองในศูนย์สงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพสตรี

(3) สืบอบรวมให้ความรู้แก่สตรี ที่ทำงานตามสถานบริการเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีการวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคต ตลอดจนรักษาภาพพจน์ที่ดีงามของหญิงไทย

(4) เป็นศูนย์ประสานการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกบังคับค้าบริการทางเพศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539

## 7. การสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

ผู้ประสบสาธารณภัย จากภัยธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ขาดแคลนข้าวบริโภค ขาดแคลนน้ำบริโภคและใช้สอย อากาศหนาวจัดผิดปกติ และภัยที่มีผู้ทำให้เกิดขึ้น เช่น ภัยจากการปฏิบัติการของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ผู้ตกทุกข์ได้ยากทั้งในและนอกประเทศ และ/หรือผู้ประสบความเดือดร้อนในกรณีอื่น ๆ ที่เป็นสาธารณะ ซึ่งรัฐบาลมอบหมายเป็นกรณีไป กรมประชาสงเคราะห์จะช่วยเหลือตั้งแต่ระยะก่อนเกิดภัย ระยะกำลังเกิดภัย ระยะที่ภัยเพิ่งสงบ และระยะฟื้นฟู ซึ่งจะแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม และความจำเป็นของแต่ละราย หรือกลุ่ม เพื่อผ่อนคลายความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของผู้ประสบภัย แต่มิใช่เป็นการชดใช้ค่าเสียหายให้ โดยให้การช่วยเหลือ ดังนี้

7.1 เงิน ช่วยเหลือเป็นค่าจัดการศพให้แก่ผู้เสียชีวิต เงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้เสียชีวิตที่เป็นหัวหน้าครอบครัว หรือหาเลี้ยงครอบครัว เงินทุนการศึกษา และอื่น ๆ ตามที่กำหนดในระเบียบและหลักเกณฑ์

7.2 สิ่งของ ช่วยเหลือวัสดุสมทบสร้างหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยประจำ ซึ่งผู้ประสบภัย เป็นเจ้าของที่ได้รับ ความเสียหาย วัสดุสมทบสร้างหรือซ่อมแซม ที่อยู่อาศัยของพระภิกษุ สามเณร ในวัดที่เสียหาย วัสดุสมทบสร้าง หรือซ่อมแซม ยุ้งข้าว โรงเรือนเก็บพืชผล คอกสัตว์ที่เสียหาย เครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องครัว เครื่องมือประกอบอาชีพ และเครื่องใช้อื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ชีวิตประจำวัน

7.3 บริการ ช่วยเหลือจัดเลี้ยงอาหารตามความจำเป็น จัดสร้าง หรือดัดแปลงสถานที่พักชั่วคราว หรือจัดหาที่อยู่อาศัยชั่วคราว รวมถึงจัดให้มี ไฟฟ้า น้ำบริโภค

และใช้สอย ห้องน้ำ ห้องส้วม และสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประสบภัย จัดส่งครอบครัวผู้ประสบ  
 สาธารณภัยเข้าไปทำกินในนิคมสร้างตนเอง หรือส่งกลับภูมิลำเนาเดิม หรือส่งโรงพยาบาล  
 หรือส่งสถานสงเคราะห์ตามแต่กรณี รวมถึงการจัดส่งเจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำ  
 นำ ติดต่อสอบถามปัญหาความเดือดร้อนเพื่อพิจารณาช่วยเหลือเพิ่มเติมให้ผู้ประสบ  
 สาธารณภัย เพื่อให้สามารถ ช่วยเหลือตนเองได้ต่อไป

7.4 การสงเคราะห์ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินอุดหนุน  
 ราชการ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2538 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540  
 ประกอบด้วย

(1) ค่าอาหาร เครื่องครัว เครื่องนุ่งห่ม เครื่องแบบนักเรียน/นักศึกษา  
 เครื่องใช้ประจำวัน เครื่องมือประกอบอาชีพ ยาสามัญประจำบ้าน

(2) ค่ารักษาพยาบาลเบื้องต้น ช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้พิการ  
 สงเคราะห์ค่าทำศพ

(3) ซ่อมแซมบ้าน สร้างบ้าน ซ่อมขี้ข้าว สร้างขี้ข้าว อุปกรณ์  
 แสงสว่าง คัดแปลงบ้านเช่า คัดแปลงที่พักชั่วคราว ที่พักชั่วคราว เป็นต้น

#### 8. การส่งเสริมอาชีพแก่บุคคลทั่วไป

การส่งเสริมให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้มีโอกาสประกอบอาชีพสุจริต  
 เลี้ยงตนเองและครอบครัว จัดให้มีบริการดังนี้

8.1 ฝึกอบรมวิชาชีพตัดผม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และจัดบริการที่พักอาศัย  
 แก่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด

8.2 ให้กู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพแก่ประชาชนทั่วไป และผู้ถูก  
 เลิกจ้างผู้ว่างงาน โดยไม่เสียดอกเบี้ย แต่ต้องมีผู้ค้ำประกัน

8.3 ให้กู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพแก่สตรี ตามโครงการสร้างชีวิต  
 ใหม่ให้สตรีชนบท ไม่เสียดอกเบี้ย ผ่อนชำระคืนภายใน 2 ปี

8.4 ให้กู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพแก่คนพิการ ไม่เสียดอกเบี้ย  
 ผ่อนชำระคืนภายใน 5 ปี

8.5 การสนับสนุนรวมกลุ่มสร้างรายได้/อาชีพ โดยส่งเสริมให้มีการรวม  
 กลุ่ม 5 - 10 คน เพื่อประกอบอาชีพ และกรมประชาสงเคราะห์สนับสนุนเงินทุน

## 9. การส่งเสริมงานสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน

การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กรมประชาสงเคราะห์ ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ดำเนินงาน ดังนี้

### 9.1 งานเลขานุการคณะกรรมการ

ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (กสค.) และประสานการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมจังหวัด (กสจ.)

### 9.2 งานส่งเสริมและพัฒนาองค์การสังคมภาคเอกชน ประกอบด้วย

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การและจัดบริการทางสังคมของภาคเอกชน

(2) จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาองค์การเอกชนที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง มีประสิทธิภาพ และถูกต้องได้มาตรฐานตามหลักวิชาการสังคมสงเคราะห์

(3) ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในเรื่องทุนดำเนินการขององค์การเอกชน โดยพิจารณาให้เงินอุดหนุน เป็นประจำทุกปี ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสังคมสงเคราะห์ขึ้นในระดับจังหวัด และออกหนังสือรับรอง เพื่อขอรับการพิจารณายกเว้นภาษีให้แก่มูลนิธิ สมาคม ที่ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์

(4) สนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ทำคุณประโยชน์ทางด้านสังคมสงเคราะห์ โดยพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(5) ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกแก่องค์การเอกชน และประสานงานกับหน่วยราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 9.3 งานทะเบียนและข้อมูล

(1) เป็นแหล่งกลางในการรวบรวมข้อมูล และจัดทำทำเนียบองค์การด้านสวัสดิการสังคมของภาคเอกชน

(2) ให้บริการข้อมูล และแลกเปลี่ยนข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การด้านสวัสดิการสังคมภาคเอกชน

(3) อำนวยความสะดวกในกรณีที่มีอาสาสมัครชาวต่างประเทศมาช่วยปฏิบัติงานในองค์กร ด้วยการพิจารณาออกหนังสือรับรองการขออยู่ในราชอาณาจักรให้แก่อาสาสมัครดังกล่าว

(4) จัดทำเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายต่าง ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรเอกชนและประชาชนทั่วไป

(5) ดำเนินงานตรวจสอบ และตรวจเยี่ยมการดำเนินงานขององค์กร สวัสดิการสังคมภาคเอกชน

### 10. การส่งเสริมงานสถานรับเลี้ยงเด็กและสถานสงเคราะห์เด็กเอกชน

การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ให้ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ตามประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 294 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2515 กรมประชาสงเคราะห์ได้ ส่งเสริม และดูแลการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กและสถานสงเคราะห์เด็กเอกชน ดังนี้

10.1 ออก/ต่ออายุ/เพิกถอน ใบอนุญาตจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กและ สถานสงเคราะห์เด็กเอกชน

10.2 ตรวจเยี่ยมการดำเนินงานและประชุม/สัมมนา เจ้าของสถาน ประกอบการดังกล่าว

10.3 บริการตรวจสุขภาพ และฝึกอบรม เจ้าของผู้ทำการและพี่เลี้ยงเด็ก

10.4 สนับสนุนอาหารเสริม เครื่องเล่นเพื่อการพัฒนาแก่เด็กตามหลัก เกณฑ์ ของทางราชการ

10.5 ส่งเสริมการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก และให้คำแนะนำปรึกษา

นอกจากนั้น กรมประชาสงเคราะห์ยังได้ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในสถาน รับเลี้ยงเด็ก และสถานสงเคราะห์เด็กเอกชน โดยสนับสนุนเครื่องอุปโภคบริโภคหรือสื่อใน การพัฒนาเด็ก โดยมีหลักเกณฑ์ให้บริการดังนี้

1. สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนที่เก็บค่าบริการไม่เกินเดือนละ 800 บาทต่อ เด็กหนึ่งคน

2. สถานสงเคราะห์เด็กเอกชนที่มีปัญหา ขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภค วัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาเด็ก



3. สถานรับเลี้ยงเด็กในเขตเทศบาลที่จังหวัด หรือราชการจัดขึ้นในเขตชุมชนหรือพื้นที่นิคมสร้างตนเอง ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา และศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ที่ขาดแคลนสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องเล่นในการพัฒนาเด็ก

#### 11. การควบคุมและส่งเสริมการดำเนินงานหอพัก

ตามพระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. 2507 เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของนักเรียน นักศึกษาที่พักอยู่ในหอพักของเอกชน ที่รับนักเรียน นักศึกษาเข้าพักตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป กรมประชาสงเคราะห์ ดำเนินการ ดังนี้

11.1 ออก/ต่ออายุ/เพิกถอนใบอนุญาตจัดตั้งหอพัก

11.2 ตรวจสอบการดำเนินงานหอพัก มิให้เอาเปรียบเรื่องอัตราค่าเช่า และจัดบริการที่เหมาะสม

11.3 ประชุมเจ้าของ และผู้จัดการหอพักประจำปี

11.4 คัดเลือกหอพักดีเด่นประจำปี

11.5 ให้บริการแนะนำหอพักแก่นักเรียน นักศึกษาที่มาติดต่อขอรับบริการ

#### 12. การควบคุมและส่งเสริมงานฌาปนกิจสงเคราะห์

ในการเสริมสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว โดยการสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านการเงินระหว่างสมาชิกที่ตกลงกันเมื่อมีการเสียชีวิตเกิดขึ้น กรมประชาสงเคราะห์ในฐานะสำนักทะเบียนกลาง จะทำหน้าที่ควบคุม และส่งเสริมการดำเนินงานของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ และการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. 2517 และระเบียบของการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. 2517 ดังนี้

12.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ และการฌาปนกิจสงเคราะห์

12.2 ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ และข้อบังคับของสมาคมฯ

12.3 ส่งเสริมให้ความรู้ตามขั้นตอนของกฎหมายแก่กรรมการสมาคมฯ และการฌาปนกิจสงเคราะห์

### 13. การพัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา

ตามนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้ชาวเขาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทย ได้เป็นพลเมืองไทยที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระต่อสังคม กรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา โดยดำเนินงาน ดังนี้

13.1 ติดตามเร่งรัดการลงสัญชาติไทยให้กับชาวเขา โดยเป็นฝ่ายรวบรวมรายชื่อชาวเขาที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาลงสัญชาติไทยตามระเบียบของสำนักทะเบียนกลาง พ.ศ. 2535 และประสานชาวเขาให้ได้ทราบถึงสิทธิของการเป็นพลเมืองไทย

13.2 ประสานหน่วยงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานชาวเขา ให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และให้ได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานราชการ

13.3 ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้คิดยาเสพติด รวมถึงครอบครัวของชาวเขาเหล่านี้ และจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้วิธีป้องกันปัญหา

13.4 พัฒนาอาชีพทางการเกษตรเชิงอนุรักษ์

13.5 พัฒนาสังคม จิตใจ เช่น การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระธรรมจาริก ฯลฯ

### 14. การพัฒนานิคมสร้างตนเอง

การสงเคราะห์ราษฎรที่เดือดร้อน และยากจน ไม่มีที่ดินอยู่อาศัย ตามพระราชบัญญัติจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ พ.ศ. 2511 กรมประชาสงเคราะห์ ได้ดำเนินการในรูปแบบ "นิคมสร้างตนเอง" จัดเป็นชุมชนใหม่ มีแบบแผน มีบริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน แหล่งน้ำ และบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โรงเรียน สถานีอนามัย มีการส่งเสริมแนะนำการประกอบอาชีพตามหลักวิชาการแผนใหม่ และนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาปรับใช้ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด และให้สินเชื่อ ตลอดจนจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร และพัฒนาสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม เพื่อให้ราษฎรมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว มีความเป็นอยู่ดีขึ้น สามารถดำรงชีพอยู่ในที่ดินที่จัดสรรอย่างมีความสุข และได้กรรมสิทธิในที่ดินที่ได้รับจัดสรร โดยราษฎรที่ได้รับการจัดสรรที่ดิน เรียกว่า "สมาชิกนิคม"

## 15. บริการรับจำนำ

กรมประชาสงเคราะห์ ดำเนินงาน สถานชนานุเคราะห์ หรือโรงรับจำนำของรัฐบาล เพื่อ

15.1 ช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยที่ประสบปัญหาเฉพาะหน้าขาดแคลนเงินในการครองชีพและการประกอบอาชีพ โดยให้นำทรัพย์สินมาจำนำ และเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

15.2 เป็นการตรึงระดับราคาจำนำของโรงรับจำนำเอกชน มิให้เรียกเก็บอัตราดอกเบี้ย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จากประชาชนผู้มาใช้บริการเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

## 16. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการสำหรับผู้ติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว

กรมประชาสงเคราะห์ ให้การดูแลและจัดสวัสดิการสำหรับผู้ติดเชื้อผู้ช่วยเอชไอวีและครอบครัว โดยจัดบริการใน 4 ลักษณะ ดังนี้

16.1 ให้การสงเคราะห์เด็กติดเชื้อ หรือกำพร้า ถูกทอดทิ้ง เนื่องจากบิดามารดาเสียชีวิต หรือป่วยด้วยโรคเอดส์

16.2 ให้การสงเคราะห์เด็กในครอบครัวที่บิดามารดาติดเชื้อ หรือป่วยด้วยโรคเอดส์ ตามระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์เด็กภายในครอบครัว พ.ศ. 2529 และฉบับปรับปรุงแก้ไข ปี พ.ศ. 2537

16.3 ให้การสงเคราะห์ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว

16.4 ให้การสงเคราะห์เงินทุนประกอบอาชีพสำหรับสตรีที่ติดเชื้อหรือป่วยด้วยโรคเอดส์ หรือสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่มีสมาชิกติดเชื้อหรือป่วยด้วยโรคเอดส์ และ สำหรับชาวเขาที่ติดเชื้อหรือป่วยด้วยโรคเอดส์

## 17. งาน / โครงการสำคัญ

17.1 สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการโครงการต่อต้านการค้าหญิงและเด็กในระดับอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (สญค.) ดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้าหญิงและเด็กในระดับอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสกัดกั้นขบวนการค้าหญิงและเด็ก ตลอดจนประสานกับประเทศต้นทางของหญิงและเด็กที่ตกเป็นผู้เสียหายเพื่อ

ดำเนินการติดตามครอบครัวและรับหญิงและเด็กคืนสู่ครอบครัว ส่วนหญิงและเด็กต่างชาติที่ตกเป็นผู้เสียหายจะให้การดูแลอย่างปลอดภัยและเหมาะสม เป็นการชั่วคราวก่อนส่งกลับประเทศภูมิลำเนาต่อไป นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดเตรียมการท่าระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการค้าหญิงและเด็ก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาเหตุสถานการณ์ความรุนแรงของปัญหา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพต่อไป

17.2 การดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2542 กรมประชาสงเคราะห์ ให้ความสำคัญร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศาลสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อการคุ้มครองและป้องกันไม่ให้เด็กถูกกระทำทารุณซ้ำซ้อนในชั้นสอบสวนและชั้นศาล โดยกำหนดให้มีนักสังคมสงเคราะห์หรือนักจิตวิทยาเข้าร่วมสอบสวนในคดีที่เด็กเป็นผู้กระทำผิด ผู้เสียหาย หรือพยาน และเพื่อให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าวประสบผลสำเร็จ กรมประชาสงเคราะห์ ได้มีการดำเนินการดังนี้

- (1) จัดเตรียมบุคลากร
- (2) จัดเตรียมสถานที่ ในการจัดทำห้องสืบพยานเด็ก
- (3) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่า บทบาท ภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ นับตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันนี้ กรมประชาสงเคราะห์ได้พยายามปรับปรุงขยายขอบเขตการดำเนินงานให้กว้างขวางออกไป เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชาชนผู้ได้รับผลกระทบ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุดุริตประสงค์ของงานสวัสดิการสังคม ในการช่วยจัด บรรเทา และป้องกัน ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนผู้ด้อยโอกาส ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง และดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งการดำเนินงานบรรเทาและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคน โดยใช้พุทธศาสตร์ แนวทาง วิธีการ ดำเนินงานที่สำคัญหลายประการ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพยายามเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชนให้เกิดขึ้นมากที่สุด ใช้ระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม ตลอดจนการปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญแนวทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทั้งระบบภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

### 3. การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

#### ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 เห็นชอบแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 - 2544 สืบเนื่องจากหน่วยราชการไทยส่วนใหญ่ยังคงใช้รูปแบบการบริหารและวิธีการดำเนินงานที่ได้ออกแบบกันมาตั้งแต่ในอดีต ในขณะที่โลกของเราได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านขนส่ง โทรคมนาคม และคอมพิวเตอร์ การพัฒนาความสามารถของภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน รวมถึงความตื่นตัวของประชาชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ เงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไปมากเหล่านี้ ทำให้กลไกหลายส่วนล้าสมัย กลับกลายเป็นเครื่องถ่วงรั้งและสร้างปัญหามาแก่การทำงานของระบบราชการ ซึ่งเป็นอุปสรรคมาก ในการดำเนินงานตามนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งระบบราชการยังไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้ทันทั่วทั้งที่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปฏิรูประบบราชการทั้งระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ เพื่อให้ประชาชนคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ดีและมีความสุข สังคมไทยมีเสถียรภาพและชาติไทยมีเกียรติภูมิ ได้รับความเชื่อถือและมีความสามารถสูงสำหรับการแข่งขันในเวทีโลก

#### วัตถุประสงค์ของการปฏิรูประบบราชการ

1. เพื่อยกระดับขีดความสามารถของชาติโดยรวม เพื่อเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกอย่างภาคภูมิ ซึ่งจะต้องก้าวให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์และสังคมในยุคเศรษฐกิจใหม่

2. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการ

3. เพื่อปรับปรุงภาคราชการโดยรวมให้มีความรับผิดชอบต่อผลงาน

4. เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ของภาคราชการมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. เป็นการสร้างระบบการทำงานของรัฐที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจเอกชน ประชาชน สามารถที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร โดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ

มาตรการสำคัญที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดขึ้นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน  
ของราชการมีหลายประการ ได้แก่

- จัดทำแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 - 2544 เพื่อเป็น  
กรอบในการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน

- มีมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ เมื่อ 30  
ธันวาคม 2540 ประกอบด้วย 6 มาตรการหลัก ได้แก่ มาตรการปรับระบบงานภาครัฐ  
มาตรการปรับปรุงคุณภาพข้าราชการ มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ  
ประพฤติมิชอบ มาตรการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มาตรการลดบทบาทการดำเนินกิจกรรม  
ภาครัฐ และมาตรการอื่น ๆ ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ

- มาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ เมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2541  
เพิ่มความเข้มงวดในการดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็น ไปอย่างประหยัดและเพิ่มประสิทธิ  
ภาพในการทำงาน

- รัฐสภาเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน เมื่อ 13 มกราคม  
2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2542 พระราชบัญญัตินี้เป็นการ  
จัดระบบขององค์การภาครัฐแนวใหม่ให้มีความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากร  
และบุคลากรอย่างเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

- มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ เมื่อ 28 เมษายน 2541 ให้ยุบ  
ตำแหน่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนที่เกษียณอายุ ที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้จัดสรรแก่  
งานที่มีความจำเป็นสูง

- มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ เมื่อ 26 พฤษภาคม  
2541 โดยมีหลักการยุบตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่าง

- มาตรการจำกัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เมื่อ 30 มิถุนายน 2541 ปรับลด  
งบประมาณการเพิ่มขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีจากร้อยละ 6 เหลือร้อยละ 5

- การจัดกลุ่มภารกิจของรัฐ เมื่อ 28 กรกฎาคม 2541 โดยจัดกลุ่มภารกิจ  
ของส่วนราชการ ภารกิจของรัฐวิสาหกิจ ภารกิจที่ควรมอบให้เอกชนดำเนินการ ภารกิจที่  
ควรมอบให้องค์กรประชาชนดำเนินการ

**สาระสำคัญของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ**

การปฏิรูปเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐให้ไปสู่ "รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่" จะเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญชอบต่อผู้ทำงานแทนการควบคุมปัจจัยนำเข้า ซึ่งจะเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การมีผลลัพธ์การทำงานเพื่อประชาชน วัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และวิธีทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม เป็นระบบที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐนี้จะครอบคลุมใน 5 ด้าน ดังนี้

**แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ**  
 ภาครัฐจำเป็นต้องจำกัดบทบาทและภารกิจของตนให้เหลือเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อกระตุ้นส่งเสริม และเกื้อหนุน ให้เอกชนและประชาชน ได้มีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาและฟื้นฟูประเทศ บทบาทที่ลดลงจะส่งผลให้ขนาดของภาครัฐโดยรวมเล็กลงแต่จะต้องสร้างความคล่องตัว ในการทำงานให้สูงขึ้นและมีความยืดหยุ่นอย่างพอเพียงที่จะปรับเปลี่ยนได้อย่างทันการณ์ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมกันนี้ภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแนวทางการบริหารไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยตั้งประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน มีการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดตัววัดผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งในแง่ของประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยมีดัชนีวัดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเปิดเผยผลการดำเนินการของภาครัฐให้แก่สาธารณชนเป็นการยืนยันความรับผิดชอบและความโปร่งใสในกิจกรรมต่าง ๆ ของภาครัฐ

**แผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์**

รัฐจะปรับเปลี่ยนกระบวนการงบประมาณ เป็นระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน ซึ่งเป็นการเสริมระบบการบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดเป้าหมายงานต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้ การใช้จ่ายงบประมาณเน้นที่เป้าหมายเพื่อประชาชนเป็นหลัก และเน้นความรับผิดชอบของผู้บริหาร รวมทั้งการเปลี่ยนระบบการเงินและการพัสดุให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

### แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล

รัฐจะปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารบุคคลตั้งแต่ กระบวนการสรรหา รักษาไว้ จนถึงให้ออกจากงานเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล และมีอุดมการณ์ที่จะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ สร้างความชัดเจนในบทบาทของข้าราชการการเมืองและฝ่ายประจำ ปรับระบบเงินเดือนค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน และปรับระบบวินัยให้เข้มงวด รวดเร็วโดยรักษาความสมดุลในการอุทธรณ์และร้องทุกข์

### แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย

ภาครัฐจะเร่งให้มีการปรับปรุงกระบวนการร่างกฎหมายให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว และให้มีการสำรวจความเห็นของประชาชนเป็นประจำในเรื่องกฎ ระเบียบที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการติดต่อราชการของประชาชน เพื่อการปรับปรุงระบบกฎหมายให้ดีขึ้น ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นสากล เชื้อต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

### แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม

ภาครัฐจะกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และจะรณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนประพฤติตามคุณค่าใหม่ และจรรยาบรรณ โดยมีทัศนคติการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน เชื่อและเคารพในสิทธิมนุษยชน มีความสุจริต ขยันอดทน รับผิดชอบ เป็นธรรม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานบรรลุผล รู้จักทำงานร่วมกับประชาชนอย่างเป็นมิตร ทั้งนี้จะต้องปฏิรูปกลไกบริหารบุคคลให้คนดีได้รางวัลและการยอมรับจากสังคมให้มากยิ่งขึ้น โดยคนไม่ดีต้องออกจากระบบได้ง่ายเพื่อไม่เป็นภาระของสังคม

### ลักษณะของราชการยุคใหม่ 10 ประการ

1. รัฐจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่ต้องทำเท่านั้น
2. วิธีการบริหารจัดการภายในภาคราชการ การทำงานต่าง ๆ จะต้องมีความรวดเร็ว มีคุณภาพสูง ประสิทธิภาพสูง สามารถวัดผลงานได้



3. มีการจัดองค์กร ที่กระทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีค่อนข้างมาก ทำงานแบบเครือข่าย รวมทั้งต้องถูกสร้างให้มีเอกภาพในการทำงาน

4. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีลักษณะ โดยรวมเป็นคนที่มีความรู้

5. การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

6. เป็นราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

7. มีลักษณะการทำงานที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

8. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความคล่องตัวสูงในการทำงาน

มีกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีประสิทธิภาพสูง

9. มีวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ทำงานเป็นทีม

10. เป็นราชการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

## บทที่ 3

### การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง "บทบาท ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับ มิติใหม่ ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ" มุ่งศึกษาถึง แนวทางการดำเนินงานปรับ บทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ รวมถึง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอ ผลการศึกษาเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : มิติใหม่ในการปรับบทบาท ภารกิจ ภาครัฐ

- 1.1 ความจำเป็นและความสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ
- 1.2 การปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่

ส่วนที่ 2 : การปรับบทบาท ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

- 2.1 กรมประชาสัมพันธ์ กับงานด้านสวัสดิการสังคม
- 2.2 กรมประชาสัมพันธ์กับการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- 2.3 กรมประชาสัมพันธ์กับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ส่วนที่ 3 : ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปรับบทบาทภารกิจ ของกรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ส่วนที่ 1 มิติใหม่ในการปรับบทบาท ภารกิจ ภาครัฐ

#### 1.1 ความจำเป็นและความสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ

ผลจากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยส่วนรวมในหลายด้าน แต่ในทางตรงกัน

ข้ามการขยายตัวอย่างสูงด้านเศรษฐกิจ ได้ก่อให้เกิดความไม่สมดุลในการพัฒนาที่สำคัญอีกหลายด้านเช่นกัน โดยเฉพาะระบบราชการ ที่ปรับตัวไม่ทันและไม่สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งในด้านกำลังคน กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ระบบการบริหาร และโครงสร้างองค์กรของรัฐ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) จึงมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบราชการขึ้น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เริ่มมีการปฏิรูประบบราชการในหน่วยงานของตนเอง แต่เป็นการปรับแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นไปอย่างช้า ๆ เนื่องจากมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการหลายประการ และการดำเนินการยังอยู่ในลักษณะการตั้งรับเป็นหลัก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและการเงินขึ้น ทำให้รัฐบาลมีโอกาสนในการเร่งรัดการปรับระบบการบริหารจัดการให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยเร็ว ทั้งในด้านการปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาสังคม เพื่อเป็นการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบราชการที่มีมาเป็นเวลาช้านาน

การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ราชการเป็นระบบที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน รวมถึงการพัฒนาให้ราชการมีความสามารถในการมองเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น การที่จะต้องตระหนักถึงและสร้างกลไกการร่วมมือระหว่างราชการกับภาคอื่น ๆ ของสังคม (Partnerships) ในการพัฒนาประเทศ การเปลี่ยนจากการเน้นการควบคุมปัจจัยการผลิตและกฎระเบียบมาเป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์ของงาน และการปรับโครงสร้างราชการให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับงานแต่ละประเภท แต่ในขณะเดียวกันสามารถเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ทิศทางดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างยิ่งสำหรับราชการ เพราะการที่ราชการจะมุ่งไปในทิศทางนี้ได้ นั้น การเปลี่ยนแปลงในระดับปกติหรือในระดับค่อยเป็นค่อยไปย่อมไม่เป็นการพอเพียงและไม่ทันต่อเหตุการณ์ เจือจางของความสำเร็จในการปรับปรุงราชการจึงอยู่บนความจำเป็นที่จะต้องมีการ "ปฏิรูป" ราชการ

การปฏิรูประบบราชการ คือการเปลี่ยนรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กร ระบบบริหารและวิธีการทำงาน ระบบบริหารบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อทำให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงในการเป็นกลไกการบริหารและจัดการ

ประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ เป็นระบบที่มีคุณภาพและคุณธรรม รวมทั้งประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน โดยต้องเป็นระบบที่สร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีนิสัยการทำงานอย่างผู้รู้จริง ทำจริง มีผลงาน ชยัน มีความสามารถ ซื่อสัตย์ สุจริต กล้าคิด กล้าทำเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

### วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปราชการ

1. เพื่อให้ราชการเป็นกลไกและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลในการนำนโยบายของรัฐบาลไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของประเทศในการแข่งขันระดับเวทีโลก
3. เพื่อสร้างความโปร่งใส ความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติราชการ และขจัดความทุจริตประทุติมิชอบให้หมดไปจากระบบราชการ
4. เพื่อให้ราชการประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตใจที่บริสุทธิ์และเปิดกว้างต่อความต้องการของประชาชน
5. เพื่อสร้างวัฒนธรรมและคุณค่าใหม่ในวงราชการ ได้แก่ ความตรงไปตรงมา ความโปร่งใส การทำงานเป็นทีม การทำงานเพื่อประชาชน การมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม การพึ่งตนเอง และมีความพอดีในการดำรงชีวิต

### วิธีการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูปราชการจะต้องครอบคลุมองค์ภาพของระบบราชการทั้งหมด ได้แก่

1. การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ ได้แก่ การทบทวนบทบาทภารกิจของภาครัฐและเน้นให้ภาครัฐทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็นและทำได้ดีเท่านั้น โดยมีการกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจเอกชนต่าง ๆ
2. ปรับปรุงโครงสร้างอำนาจและหน้าที่ของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี และข้าราชการประจำ คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในระดับประเทศ และไม่ต้องตัดสินใจในการอนุมัติอนุญาตในงานประจำของส่วนราชการ ในขณะที่ข้าราชการ

ประจำเป็นผู้บริหารและจัดการเพื่อให้นโยบายที่กำหนดบรรลุผล โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพและสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน

3. การปรับปรุงระบบบริหาร คือ การปรับระบบและกลไกการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management System หรือ Performance Management) ได้แก่

- (1) การปรับปรุงระบบงบประมาณเพื่อเน้นผลลัพธ์
- (2) การปรับปรุงระบบงานบุคคลภาครัฐ
- (3) การปรับปรุงงานพัสดุ
- (4) การปรับปรุงระบบงานสารบรรณ
- (5) การปรับปรุงงานกฎหมาย
- (6) การปรับปรุงระบบตรวจสอบ

4. การปรับปรุงโครงสร้างและการจัดรูปแบบการจัดองค์กรใหม่ทั้งหมด ได้แก่

(1) แยกงานปฏิบัติออกจากงานด้านนโยบาย เป็นการสร้างกลไกความรับผิดชอบ (Accountability Mechanisms) ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

(2) การกำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงการจัดสรรงาน คน อำนาจ และหน้าที่ให้เหมาะสมกับระดับหรือสภาพของส่วนราชการ และการสร้างระบบ Checks an Balances ระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

(3) การกำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานปกติและหน่วยงานพิเศษ (เช่น องค์การมหาชน) ซึ่งรวมถึงการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Performance Agreement/Key Performance Indicators) ระบบรายงานผล และกลไกความรับผิดชอบ (Accountability Mechanisms)

(4) สร้างรูปแบบองค์กรให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานและกลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีขนาดเล็กกระทัดรัดมากขึ้น และง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

### 5. การปรับปรุงกลไก กฎเกณฑ์ และวิธีการทำงาน ได้แก่

- (1) มีกฎเกณฑ์ที่ไม่หยุ่มหอิม ลงรายละเอียด หรือควบคุมต้นทุนการผลิตอย่างเข้มงวด แต่เน้นที่ผลลัพธ์และเปิดโอกาสให้คนมีนวัตกรรมใหม่
- (2) มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับระบบการบริหารและระบบงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (3) มีระบบที่เอื้อให้ผู้บริหารมีอิสระในการบริหาร และรับผิดชอบในผลงานของคนและองค์กร โดยตรง
- (4) มีระบบการรายงานผลที่ดีเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะอย่างต่อเนื่อง

### 6. การปรับปรุงระบบข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการเป็นคนดีมีคุณภาพ ได้แก่

- (1) พัฒนาข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถสูง ฉลาด ทันสมัย และทันโลก
- (2) พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพและคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิด กล้าเสี่ยงเพื่อเปลี่ยนแปลง ไม่คดโกงฉ้อฉล
- (3) พัฒนาระบบนักบริหารระดับสูง เพื่อสร้างผู้นำที่มีคุณภาพสูง พร้อมภูมิปัญญาในอันที่จะนำภาคราชการมุ่งไปสู่การแข่งขันในเวทีโลก โดยมีสมรรถนะสูงและเน้นผลลัพธ์ในการทำงาน
- (4) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เสมอภาคกับอาชีพอื่นในสังคมและต่างประเทศ
- (5) มีข้าราชการในจำนวนที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการพัฒนาให้มีระบบถ่ายโอนกำลังคนจากราชการส่วนกลาง ไปสู่ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและ/หรือภาคเอกชน

### 7. การปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ ได้แก่

- (1) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามารถและผลงาน และไม่เน้นยศฐานหรืออาวุโสโดยปราศจากความสามารถ
- (2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสุจริต ตรงไปตรงมา โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มุ่งมั่นเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

(3) สร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์  
กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง เพื่อสิ่งใหม่ที่ดีกว่า

(4) สร้างวัฒนธรรมการดำรงชีพที่คำนึงถึงความพอดี ไม่ฟุ้งเฟ้อ  
ฟุ้งเพื่อ หรือเป็นเจ้าของมุลนาย

8. การปรับปรุงระบบเทคโนโลยี โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน  
งานอย่างเหมาะสมและทันสมัยตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูล  
ระหว่างส่วนราชการให้ใช้ร่วมกันได้ง่าย

### ความคาดหวังต่อการปฏิรูประบบราชการ

หลังจากการปฏิรูประบบราชการแล้ว มีการคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดการ  
เปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่ดีขึ้นต่อประเทศชาติโดยรวม ดังนี้

1. เป็นราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าภาษีของประชาชน
2. เป็นราชการที่ซื่อตรง และโปร่งใส
3. เป็นราชการที่มีความรับผิดชอบ
4. เป็นราชการที่มีความแน่นอน คงเส้นคงวา
5. เป็นราชการที่มองการณ์ไกล ทันสมัย ทันโลก ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์
6. เป็นราชการที่มีความมั่นคง กล้าหาญ (เข้มแข็ง) ที่พร้อมจะยืนหยัดเคียง  
ข้างประชาชน ไม่ยอมให้อธรรมมาลวงตาได้
7. เป็นราชการที่เข้าใจง่าย และเป็นเพื่อนประชาชน
8. เป็นราชการที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชน ว่าเป็น  
ระบบที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และคุณธรรม

### 1.2 การปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่

ปัจจุบันระบบราชการของประเทศต่าง ๆ มุ่งเน้นด้านการปฏิรูประบบ  
การ อาจเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ปัญหาด้านวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านคอร์ปชั่นในบ้าน  
เมือง หรือความด้อยประสิทธิภาพของระบบราชการ ซึ่งการปฏิรูประบบราชการของนานา

ประเทศ มุ่งไปสู่แนวทางเดียวกัน คือ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 มิติ คือ 1. มิติของผู้รับบริการของรัฐ 2. มิติของการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของรัฐ และ 3. มิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

### 1. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ในมิติของผู้รับบริการของรัฐ

ภาครัฐจำเป็นต้องคำนึงถึงผู้รับบริการ ซึ่งก็คือ ประชาชนและสังคมโดยทั่วไปเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ การกินดีอยู่ดี และความสงบสุขของประชาชนในสังคม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนของประเทศ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ จึงมุ่งเน้นในการปรับปรุงด้านกระบวนการ รูปแบบ และคุณภาพของการปฏิบัติงานและการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ จะต้องให้ประชาชนผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบและคุณภาพของการบริการที่พึงประสงค์ของประชาชน ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของรัฐและให้ข้อคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงด้วย

### 2. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ในมิติของการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์กรของรัฐ

ตามหลักการสำคัญของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ภาครัฐจะต้องลดบทบาทภารกิจลง และจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากที่เคยเป็นฝ่ายหยิบยื่น ดำเนินการให้ประชาชนตลอดมานั้น มาเป็นฝ่ายสนับสนุนและเสริมสร้างพลังให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเป็นผู้ดำเนินการเองในภารกิจหลาย ๆ ประการ ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย โดยการให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทบทวนบทบาท หน้าที่ หากเป็นภารกิจที่ภาครัฐไม่มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอีกต่อไป ก็จะต้องยุบเลิกกลุ่มงานหรือหน่วยงานนั้นเสีย หากเป็นภารกิจที่ยังมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการต่อไป แต่ภาคเอกชนในปัจจุบันมีความสามารถที่จะทำได้ ก็ควรใช้วิธีจ้างเหมาภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้เป็นผู้ดำเนินการ โดยยุบเลิกกลุ่มงานที่เคยทำงานดังกล่าวเอง ทั้งนี้ ในกรณีที่ส่วนราชการหลายแห่งอาจมีภารกิจบางอย่างซ้ำซ้อนกันก็ให้มีการดำเนินการแก้ปัญหาความซ้ำซ้อน โดยตัดโอนภารกิจที่ซ้ำซ้อนไปให้หน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในเรื่องนั้นเป็นผู้ดำเนินการและหากเป็นภารกิจที่ควรต้องดำเนินการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ต้องถ่ายโอนภารกิจเหล่านั้น จากราชการส่วนกลาง ไปให้ส่วนท้องถิ่นต่อไป วิธีการปรับโครงสร้างองค์กรของ



รัฐอีกประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรไปเป็นองค์การมหาชน แทนที่จะเป็นส่วนราชการเพื่อปฏิบัติการกิจบางลักษณะงานที่ยังเป็นหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน และเพื่อเป็นการลดงบประมาณของรัฐที่จะต้องใช้จ่าย

นอกจากนั้น จะเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management R.B.M) โดยให้ความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ หรือผลผลิต และผลลัพธ์ของการทำงาน ต้องมีวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นทางการ และเปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลสัมฤทธิ์ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานและรับฟังคำชี้แนะ ให้มีการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานให้สนองตอบความพึงพอใจและความต้องการของกลุ่มประชาชน ผู้รับบริการให้ได้มากที่สุด

### 3. การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ในมิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การบริหารรัฐกิจแนวใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารกำลังคนภาครัฐด้วย จำนวนกำลังคนของภาคราชการ จะต้องไม่มากและมีเฉพาะเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น การวางแผนกำลังคนภาครัฐจึงไม่เน้นเรื่องการขยายอัตรากำลังอีกต่อไป แต่จะเน้นการวางแผนใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหากส่วนราชการใดจำเป็นต้องมีภารกิจเพิ่มขึ้น ก็ต้องพิจารณาว่าจะมีวิธีการบรรลุผลสำเร็จของภารกิจนั้นอย่างไร โดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจใช้วิธีจ้างเหมาเอกชน หรือลดภาระงานเดิมที่เคยทำลง หรือหากมีความจำเป็นที่จะถ่ายโอนอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่นที่มีความจำเป็นน้อยลงมาทำงานนั้น โดยไม่ต้องเพิ่มอัตราใหม่

และจากการที่ภาคราชการจะต้องมีอัตรากำลังในจำนวนที่จำกัดตามความจำเป็นนี้คุณภาพของกำลังคนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ภาคราชการจะต้องกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของกำลังคนในแต่ละกลุ่มลักษณะงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ ให้มีคุณภาพตามที่ราชการต้องการทั้งสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพและความมีคุณค่าด้านจริยธรรมและคุณธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐจะถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานอย่างรู้จริงในวิชาชีพของตนและรู้จักรับผิดชอบในผลของการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จะเน้นการใช้

สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นพื้นฐาน สำหรับการแต่งตั้ง โยกย้าย และการตอบแทนความดีความชอบ ซึ่งการประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน จะเน้นการวัดผลลัพธ์ ของการทำงานระดับบุคคล ที่สอดคล้องเชื่อมโยงผลลัพธ์ในระดับองค์การด้วย และโดยที่ การบริหารภาครัฐแนวใหม่เน้นการบริหารงานโดยอิสระของผู้บริหารระดับสูง จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะ เพื่อให้มี กระบวนการเตรียมและสรรหากำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงก็ต้องถูกประเมินวัดด้วยใน ทำนองเดียวกัน

โดยสรุปแล้ว การปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่ แบ่ง ออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. มิติของผู้รับบริการของรัฐ ได้แก่

1.1 การปรับปรุงกระบวนการ รูปแบบ และคุณภาพของการให้บริการ

ต่าง ๆ

1.2 การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดบริการ

2. มิติของการปรับบทบาท ภารกิจ และ โครงสร้างองค์กรของรัฐ ได้แก่

2.1 การทบทวนบทบาท ภารกิจ ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา 5 ประการ

ดังนี้

ลักษณะภารกิจ	วิธีการ
1. ภารกิจใดที่ไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการ	1. ให้ยุบเลิกภารกิจนั้น
2. ภารกิจใดรัฐไม่ต้องดำเนินการ เอกชนทำได้ดีกว่า	2. ให้โอนให้เอกชนดำเนินการ
3. ภารกิจใดซ้ำซ้อนหลายหน่วยงาน	3. ตัดไปให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ ภารกิจนั้น เป็นภารกิจหลัก
4. ภารกิจใดเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง และ ท้องถิ่นทำได้	4. ให้ตัดโอนไปให้ท้องถิ่น ดำเนินการ
5. ภารกิจใดที่มีความจำเป็นและต้องการลดสภาพ ปัญหาการทำงานในระบบราชการ เพื่อความ คล่องตัว	5. ให้จัดรูปแบบเป็นหน่วยงาน บริหารพิเศษ คือองค์การมหาชน

2.2 การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เป็นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

### 3. มิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่

3.1 การจำกัดจำนวนอัตรากำลังคนของภาครัฐ

3.2 การจ้างเหมาเอกชนให้เป็นผู้ดำเนินการ

3.3 การถ่ายโอนอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่น หรือเกลี้ยอัตรากำลังใน

หน่วยงาน

ส่วนที่ 2 : การปรับบทบาทภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

#### 2.1 กรมประชาสงเคราะห์ กับงานด้านสวัสดิการสังคม

การปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ เป็นแผนงานหนึ่งที่ถูกบรรจุไว้ในแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ และเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูประบบราชการในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว เมื่อวันที่ 4-5 สิงหาคม 2544 ที่ผ่านมา โดยมีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อต้องการเห็นส่วนราชการมีการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ พัฒนา รับข้อมูลข่าวสาร และตอบสนองความต้องการ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2. มีการจัดโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ตามภารกิจมิใช่จัดตามหน้าที่แบบเดิม ๆ และต้องเป็นองค์กรที่สามารถกระจายอำนาจการบริหารไปสู่จุดที่ใกล้ชิดกับประชาชนให้มากที่สุด

3. การจัดองค์กรที่ตอบสนองภารกิจของรัฐ นอกจากจะลดความซ้ำซ้อนที่มีอยู่ในปัจจุบันแล้ว ยังสามารถลดจำนวนอัตรากำลังลงได้จำนวนหนึ่ง โดยไม่มีการปลดปล่อยข้าราชการออก (Lay off) แต่จะจัดเป็นกลุ่มเสริมกำลังหลัก

4. ระบบราชการต้องเอื้อให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลงน้อย ทำให้ในบางครั้งการทำงานต้องยอมรับสภาวะของความพึงพอใจที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งเรียกว่าความ

พึงพอใจภายใต้การดำเนินงาน (Satisfactory Under Performance) คือ จะยอมรับความพึงพอใจทั้ง ๆ ที่มาตรฐานต่ำ (Under Perform)

กรมประชาสงเคราะห์ได้เร่งรัดดำเนินการปรับระบบบริหารจัดการให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยผลักดันระบบบริหารงานบุคคล และระบบการจัดการใหม่ตามแนวทางของการปฏิรูประบบราชการ อันเป็นผลงานซึ่งส่งผลให้ได้รับโล่เกียรตินิยม ในฐานะหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี 2543 ผลการดำเนินงานดังกล่าวยังเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทั่วถึง ทันท่วงทีเหตุการณ่มากขึ้น การดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ ยึดถือแนวทางการดำเนินงาน ตามภารกิจหลัก 5 ประการ คือ

- (1) พัฒนาการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน
- (2) พึงพิทักษ์คุ้มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาสให้ช่วยตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี
- (3) เสริมสร้างเครือข่ายด้านสวัสดิการสังคมทุกระดับ
- (4) ส่งเสริมความมั่นคงและศักยภาพของครอบครัวและชุมชน
- (5) ปรับปรุงองค์การและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันกรมประชาสงเคราะห์มีอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 4,094 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 3,894 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3,150 อัตรา มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค และมีหน่วยงานทั่วประเทศ จำนวน 231 แห่ง แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน (แห่ง)
1.	สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด	75
2.	นิคมสร้างตนเอง	43
3.	สถานสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ	
	- ประเภทเด็ก	25
	- ประเภทคนชรา	21
	- ประเภทคนไร้ที่พึ่ง	11
	- ประเภทคนพิการ	18
	- ประเภทสตรี	11
4.	ศูนย์สงเคราะห์ผู้ประสบภัย	5
5.	ศูนย์พัฒนานิคมภาค	4
6.	ศูนย์ปฏิบัติการงานช่างภาค	4
7.	ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	14
รวม		231

นอกจากนี้ กรมประชาสงเคราะห์ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดสวัสดิการสังคม ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้กับผู้ประสบปัญหาและผู้ด้อยโอกาส ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า "เป็นองค์กรหลักในการจัดสวัสดิการสังคม และส่งเสริมให้มีเครือข่ายในการดำเนินงานเพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน" และมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติแบ่งส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ ปี 2537 ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก กฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กฎหมายว่าด้วยการฉ้อโกงสงเคราะห์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับนิคมสร้างตนเอง กฎหมายว่าด้วยหอพัก กฎหมายว่า

ด้วยการควบคุมการขอทาน กฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่คนชรา คนไร้ที่พึ่ง สตรี ครอบครัวผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ครอบครัวผู้มียาได้น้อย และผู้ประสบปัญหาทางสังคม

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาคเอกชน

6. พัฒนาระบบ รูปแบบ และ วิธีการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 2.2 กรมประชาสงเคราะห์กับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

กรมประชาสงเคราะห์ มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนชราภาพและตาย ซึ่งประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับบริการประกอบด้วยผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ดังนั้นการปรับบทบาท ภารกิจ และ โครงสร้างของกรมจะอยู่บนพื้นฐานการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นหลัก ซึ่งจะส่งผลให้

1. บทบาท หน้าที่และภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์มีความชัดเจน

2. โครงสร้างของกรมประชาสงเคราะห์มีขนาดที่เหมาะสม และคล่องตัว มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ง่ายสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า

3. มีการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม

4. มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนและประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานร่วมกับกรมประชาสงเคราะห์

จากการที่ผู้ศึกษา ได้กล่าวไว้แล้วในส่วนที่ ๕ ว่า การปฏิบัติระบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่นั้น หน่วยราชการจะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ที่ยิ่งใหญ่ ทั้งระบบ ซึ่งสามารถแบ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง บทบาท ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หรือผู้ดำเนินการภาครัฐ

2. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของระบบราชการทั้งระบบ

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หรือผู้ดำเนินการภาครัฐ ที่เคยมีบทบาทเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ บังคับ ควบคุม เป็นผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบ จะต้องปรับเปลี่ยน บทบาทเป็นนักวิจัย นักวิชาการ ผู้กำกับดูแล ส่งเสริม ผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก ผู้ประสานงาน ไกล่เกลี่ย ผู้พิทักษ์ผลประโยชน์และนักจัดกิจกรรม และผู้ติดตามประเมินผล รวมถึงการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัย ใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

สำหรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบราชการทั้งระบบนั้น ตามแนวคิดของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ 1) มิติของผู้รับบริการของรัฐ 2) มิติของการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของรัฐ และ 3) มิติของการบริหารกำลังคนของรัฐ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จะอธิบายถึงการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับมิติใหม่ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ ทั้ง 3 มิติ ดังนี้

#### มิติที่ 1 : มิติของผู้รับบริการของรัฐ

กรมประชาสงเคราะห์ ได้ปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่หลายประการ สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุด ที่กรมประชาสงเคราะห์จะต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ในการดำเนินงานทุกด้าน คือ ผู้รับบริการ ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ คาดหวังว่าในการปฏิรูประบบราชการ จะก่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ คือ

1) ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการได้มากขึ้น มีบริการที่หลากหลายและมีคุณภาพตอบสนองต่อปัญหาความต้องการได้มากขึ้น

2) ประชาชนได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพและการพิทักษ์สิทธิอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐานโดยสอดคล้องกับพันธระสัญญาระหว่างประเทศและบริบทของสังคมไทย

3) เกิดความเสมอภาคทางสังคม เนื่องจากประชาชนจะได้รับการกระจายโอกาส การเข้าถึงบริการสิทธิทางสวัสดิการสังคม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

4) มีกลไกเข้าถึงประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อนกัน

5) ประชาชนมีโอกาสมากขึ้นในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง

การปฏิรูประบบราชการ ภายใต้มติของผู้รับบริการของรัฐ กรมประชาสงเคราะห์ ได้ดำเนินการ ดังนี้

#### 1.1 การปรับปรุงกระบวนการ รูปแบบ และคุณภาพของการให้บริการต่าง ๆ

กรมประชาสงเคราะห์ มีการปรับปรุงการดำเนินงานหลายประการ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถได้รับบริการที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม อาทิ เช่น

- ปรับรูปแบบการดำเนินงานสถานสงเคราะห์เด็ก ให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินงาน โดยการจ้างสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนช่วยดูแลเด็ก
- ดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดหาครอบครัวอุปการะสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์ โดยให้ค่าตอบแทนครอบครัวสมาชิกนิคมที่มีความพร้อมและรับเด็กไปอุปการะเลี้ยงดู
- การมีนโยบายให้เด็กในสถานสงเคราะห์ไปเรียน โรงเรียนภายนอก เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาเท่าเทียมกับเด็กทุกคนในสังคม
- การทำสถานสงเคราะห์ ให้เป็นสถานสงเคราะห์เปิด เพื่อเป็นหน่วยช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- การนำบริการของสถานสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ ออกสู่ชุมชน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาอันอาจเกิดขึ้น
- การจัดหน่วยเคลื่อนที่สำหรับให้บริการด้านต่างๆ ในชุมชนที่ห่างไกล
- การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างใกล้ชิดเพื่อให้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับงานด้านต่าง ๆ ที่จะถ่ายโอน
- จัดทำโครงการบ้านสอนบิน เพื่อให้เด็กในสถานสงเคราะห์ มีความพร้อมที่จะออกไปสู่สังคม



- จัดบริการบ้านพักเด็กและครอบครัว (บ้านพักฉุกเฉิน) เพื่อช่วยเหลือเด็ก สตรี และครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า เป็นต้น

## 1.2 การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดบริการ

กรมประชาสงเคราะห์ได้พัฒนาระบบการให้บริการมุ่งเน้น การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการดำเนินงาน จากทุกฝ่ายในสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน ประชาชน ในการดูแลคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนได้อย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ สนับสนุนเงินอุดหนุนองค์กรภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมให้มีความสามารถในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้ด้อยโอกาส โดยการพัฒนาสถาบันครอบครัวและเสริมสร้างองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวและประชาชนในเบื้องต้นได้ อาทิ โครงการศูนย์ผู้บริการผู้สูงอายุในวัดโดยชุมชน โครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน เป็นต้น

นอกจากนี้ ได้ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการช่วยเหลือคุ้มครองกลุ่มเป้าหมาย เช่น การร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนทางและวิธีปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ฉบับที่ 20 พ.ศ. 2542 (การสืบพยานเด็ก) คุ้มครองมิให้มีการกระทำชำห้หรือละเมิดสิทธิเด็กและเยาวชนอายุไม่เกิน 18 ปี ในฐานะผู้เสียหาย พยานหรือจำเลย การร่วมลงนามกับกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิก เพื่อจัดตั้งศูนย์คนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิกในประเทศไทย ร่วมโครงการประสานความร่วมมือหน่วยงานสหประชาชาติเพื่อต่อต้านการค้าหญิงและเด็กในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง โดยกรมประชาสงเคราะห์เป็นหน่วยงานหลักของภาครัฐ

สำหรับการสร้างเครือข่ายในการดำเนินงาน ได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานและจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมในรูปแบบ "ศูนย์ประสานงานองค์กรเอกชน" โดยในส่วนกลางดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการเรียกว่า "ศูนย์ประสานงานภาคเอกชนแห่งชาติ" และส่วนภูมิภาค เรียกว่า "ศูนย์ประสานงานองค์กรเอกชนประจำจังหวัด" เพื่อให้การประสานงานระหว่างองค์กรเอกชนด้วยกันและระหว่างองค์กรเอกชนกับรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมและทั่วถึง นอกจากนี้ได้ริเริ่มจัดตั้ง "ศูนย์บริการสวัสดิการสังคม" ขึ้นที่จังหวัดชลบุรี โดยสนับสนุนให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมได้ร่วมมือและ

ประสานการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติงานภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน

## มติที่ 2 : มติของการปรับบทบาท การกิจ และโครงสร้างองค์กรของรัฐ

กรมประชาสงเคราะห์ มีการทบทวนบทบาทภารกิจ ในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับมาตรการต่าง ๆ ของรัฐ ดังนี้

### 2.1 การทบทวน บทบาท ภารกิจ ประกอบด้วย

#### 2.1.1 การยุบเลิกงาน ได้แก่

- งานตรวจสอบหนังสือเดินทางเด็กและสตรี ได้ยกเลิกมติ ครม. และยุบเลิกภารกิจดังกล่าว โดยแจ้งให้กระทรวงการต่างประเทศได้ทราบแล้ว

#### 2.1.2 การถ่ายโอนงานให้เอกชน 2 ภารกิจ ได้แก่

- (1) งานบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และ โปรแกรม
- (2) งานโรเนียวและถ่ายเอกสาร

#### 2.1.3 การถ่ายโอนงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- (1) โครงการอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)
- (2) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- (3) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ
- (4) เงินอุดหนุนสวัสดิการสังคมผู้ป่วยเอดส์(เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์)
- (5) ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
- (6) สถานสงเคราะห์คนชรา
- (7) การฃาปนกิจสงเคราะห์
- (8) การควบคุมหอพัก
- (9) งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสพภัย

ถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 โดยมีรายละเอียดและขั้นตอน ดังนี้

รายละเอียดขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจเพื่อการกระจายอำนาจให้  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของกรมประชาสงเคราะห์

### ภารกิจที่ถ่ายโอน

(1) โครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ถ่ายโอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543  
โดยให้ท้องถิ่นเป็นผู้จัดซื้อจัดจ้าง และภาครัฐมีส่วนร่วม

### ภารกิจที่ถ่ายโอน

(2) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 - 2547)

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 พ.ศ. 2548 - 2553)

- คัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
- ตรวจสอบการมีชีวิตของผู้สูงอายุ
- เบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพและจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน
- ติดตามผลการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพและจัดทำรายงาน
- เรื่องอื่น ๆ ตามระเบียบที่กำหนด

(3) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ

การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 - 2547)

- ปฏิบัติเช่นเดียวกับลำดับที่ 1

ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 - 2553)

- คัดเลือกและอนุมัติหลักเกณฑ์คนพิการที่มีคุณสมบัติตามหลัก  
เกณฑ์ต่อคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในส่วนกลาง  
หรือคณะกรรมการสาขาฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการประจำ  
จังหวัด
- จัดทำทะเบียนรายชื่อคนพิการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ

- ตรวจสอบการมีชีวิตของคนพิการตามกำหนด
- เบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพและจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน
- ติดตามผลการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพและจัดทำรายงาน
- เรื่องอื่น ๆ ตามระเบียบที่กำหนด

#### (4) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

##### การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 - 2547)

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- จัดประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน

##### ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 - 2553)

- คัดเลือกและขออนุมัติผู้ป่วยเอดส์ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม
- จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้ป่วยเอดส์โดยเรียงลำดับความสำคัญ
- ตรวจสอบการมีชีวิตของผู้ป่วยเอดส์
- เบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพและจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน
- ติดตามผลการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพและจัดทำรายงาน
- เรื่องอื่น ๆ ตามระเบียบที่กำหนด

#### (5) ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

##### การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 - 2547)

- ปฏิบัติเช่นเดียวกับลำดับ 1

##### ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 - 2553)

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ การตัดสินใจในการจัดกิจกรรม โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อย 3 ประเภท คือ
  1. บริการเข้าไปเยี่ยมกลับ
  2. บริการบ้านพักฉุกเฉิน
  3. บริการหน่วยเคลื่อนที่

#### (6) สถานสงเคราะห์คนชรา

##### การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 พ.ศ. 2544 - 2547)

- ปรับปรุงมาตรฐานงานของสถานสงเคราะห์คนชรา
- ปรับปรุงแก้ไขระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องกับท้องถิ่นปฏิบัติ
- ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน

- ปรับปรุงสถานสงเคราะห์ 6 แห่งในแต่ละภาค ให้เป็นศูนย์สาธิต และฝึกอบรมแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 – 2553)

- การพิจารณารับผู้สูงอายุเข้าและจำหน่ายเป็นอำนาจของผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ในการพิจารณาอนุมัติรับจะต้องเป็นไปตามคุณสมบัติที่กรมประชาสงเคราะห์กำหนด ซึ่งผู้นำส่งจะมาจากประชาสงเคราะห์จังหวัดที่สถานสงเคราะห์ตั้งอยู่ หรือประชาสงเคราะห์จังหวัดใกล้เคียงหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและนอกจังหวัด
- การดูแลผู้สูงอายุต้องดำเนินการตามมาตรฐานที่กรมฯ กำหนด
- การดูแลอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ ต้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ
- การจัดกิจกรรมต้องดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดและต้องให้บริการแก่ผู้สูงอายุภายนอกได้ใช้บริการด้วย
- จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานกำกับเป็นประจำทุกเดือน

#### (7) การฉีกงานกิจการสงเคราะห์

##### การสร้างความร่วมมือให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 – 2547)

- จัดประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์กรส่วนท้องถิ่นและกรมฯ
- ถ่ายโอนเอกสารให้ อบต. เริ่มดำเนินการในช่วงกลางปีงบประมาณ 2545
- ประสานกับจังหวัดเพื่อสำรวจสมาคมฉีกงานสงเคราะห์ที่อยู่ในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548- 2553)

- รับคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคม
- รับคำขอจดทะเบียนตั้งและเปลี่ยนแปลงกรรมการ
- รับคำขอจดทะเบียนเลิกสมาคม
- รับคำขอจดทะเบียนเสร็จสิ้นการชำระบัญชี

- ตรวจสอบจำนวนสมาชิกเพิ่มลด ตาม พ.ร.บ. การฉ้อโกง สงเคราะห์ พ.ศ. 2517 มาตราที่ 33 จากเอกสารที่สมาคมฯ จัดส่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่
- ตรวจสอบการดำเนินงานของสมาคมฯ เอกสารเกี่ยวกับรายงานการประชุมใหญ่ เอกสารงบดุลและบัญชีรายได้ – รายจ่าย

#### (8) การควบคุมหอพัก

##### การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 – 2547)

- จัดเตรียมข้อมูลหอพักที่จดทะเบียนทั้งในกทม. และส่วนภูมิภาค
- จัดทำมาตรฐานคุณภาพหอพัก
- จัดทำโครงการที่ส่งเสริมคุณภาพหอพัก
- ประสานงานกับสมาคมผู้ดำเนินงานหอพัก
- ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

##### ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 – 2553)

- มอบอำนาจการจัดการ การอนุญาต การดำเนินการตาม พ.ร.บ. หอพัก พ.ศ. 2507 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้เอง

#### (9) งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

##### การสร้างความพร้อมให้ท้องถิ่น (ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2544 – 2547)

- อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

##### ขอบเขตการถ่ายโอน (ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 – 2553)

- ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน รายงานเหตุสาธารณภัย เบื้องต้นต่อ อบต.
- อบต. ออกสำรวจความเสียหาย
- อบต. พิจารณาให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้นในระยะ 3 วันแรก
- รายงานผลการช่วยเหลือให้อำเภอและจังหวัดทราบ

ในที่นี้ กรมประชาสงเคราะห์ได้ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแล้ว ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 3 ภารกิจ คือ

- โครงการอาหารกลางวัน ของเด็กปฐมวัยในครอบครัวด้วยโอกาส ของสถานรับเลี้ยงเด็กในแหล่งก่อสร้างชุมชนแออัดและสถาน ประกอบการ
- โครงการอาหารเสริม (นม) ของเด็กปฐมวัยในครอบครัว ด้วยโอกาสของสถานรับเลี้ยงเด็กในแหล่งก่อสร้าง ชุมชนแออัด และสถานประกอบการ
- การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา

2.1.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศ กรมประชาสงเคราะห์พยายามนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของภาครัฐ และการให้บริการแก่ประชาชน โดยการ

1. จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั่วประเทศ (ส.ส.ค.) ซึ่งเป็นข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมของประชาชนทั่วประเทศที่สอดคล้อง กับข้อเท็จจริงและทันต่อเหตุการณ์
2. การจัดทำข้อมูลสวัสดิการสังคมเผยแพร่บนเครือข่าย Internet
3. การสนับสนุนเครื่องมือสื่อสาร และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย แก่ทุกหน่วยงาน
4. การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้านสารสนเทศสมัยใหม่

2.1.5 การปรับเปลี่ยนกฎหมาย กรมประชาสงเคราะห์ได้เตรียมการในการ แก้ไขปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 22 ฉบับ เพื่อให้มีเนื้อหาเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน มีลักษณะที่มองการณ์ไกลและทันสมัย รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมี ระเบียบกฎเกณฑ์ มีขั้นตอนที่เหมาะสม ปราศจากขั้นตอนที่ไม่จำเป็น รวมทั้งไม่มีช่องโหว่ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่โปร่งใส

2.1.6 การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารงานภาครัฐ กรม ประชาสงเคราะห์มีการเสริมสร้างพัฒนาองค์ความรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ บุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์ มีสำนึกที่ถูกต้องและมีทัศนคติและค่านิยมในคุณค่า ใหม่ของข้าราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการด้านสวัสดิการ สังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย อย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน ตามแนวทางหลัก 3 ประการ คือ

1. แนวทางตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. แนวทางตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความคุ้มค่า หลักความประหยัด และหลักความโปร่งใส

3. แนวทางตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาด โดยมีมาตรการรณรงค์เพื่อลดการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และการสร้างฐานข้อมูลเรื่องการคอร์รัปชันให้เป็นไปตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ตามแผนหลัก 3 แผน ได้แก่แผนส่งเสริมจิตสำนึก “ราชการใสสะอาด” แผนการป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นภัยต่อการก้าวไปสู่ “ประเทศไทยใสสะอาด” และแผนการจัดการกรณีการทุจริตและคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่กำลังเกิดขึ้น

นอกจากนี้ กรมประชาสัมพันธ์ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่เป็นกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้มีการพิจารณาปรับปรุงและจัดกลุ่มภารกิจที่จำเป็นจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน และให้ยุบเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น หากพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นองค์กรประชาชน องค์กรชุมชนและองค์กรเอกชนสามารถทำแทนได้ มีแนวทางดังนี้

1. ภารกิจ/งาน ที่จะยุบเลิกมี 2 ภารกิจ/งาน คือ

- งานนิคมสร้างตนเอง จะดำเนินการยุบเลิกเมื่อนิคมสร้างตนเอง

สิ้นสภาพตามแผนแม่บทการถอนสภาพนิคม ฉบับที่ 1 ในปี 2562 ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ มาตรา 19 กำหนดว่าเมื่อมีการจัดนิคมแห่งใด ได้บรรลุตามความมุ่งหมายแล้วให้สภาพนิคมที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาเป็นอันสิ้นสุด ทั้งนี้ที่ประชุมได้เสนอให้กรมฯ หรือกรมที่ดินในเรื่องการออกเอกสารสิทธิ์ และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ในเรื่องการจัดเก็บสินเชื่อ

- งานบริหารสิ่งก่อสร้าง เครื่องจักรกลและตำรวจจริงวัด สามารถดำเนินการยุบเลิกได้ทันทีตามโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่ เนื่องจากไม่ใช่ภารกิจหลักของกรมฯ

2. ภารกิจ/งาน ที่จะโอนให้หน่วยงานภายนอกกระทรวง มี 3 ภารกิจ/งาน

คือ



- งานประสานช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ เป็นการถ่ายโอนภารกิจทำให้ความช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในต่างประเทศ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศไทยให้กระทรวงการต่างประเทศดำเนินการ สำหรับการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกส่งกลับยังคงเป็นภารกิจที่กรมฯ ต้องดำเนินการ

- การสงเคราะห์คนไข้โรคจิตทุเลา เนื่องจากคนไข้โรคจิตทุเลาต้องได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง จึงเห็นควรถ่ายโอนให้กระทรวงสาธารณสุข

- งานสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน เห็นควรถ่ายโอนให้กระทรวงศึกษาธิการ

3. ภารกิจ/งาน ที่จะโอนให้หน่วยงานในกระทรวงมี 1 ภารกิจ/งาน คือ

- การจ้างงานคนพิการ โดยโอนภารกิจนี้ให้กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก

4. ภารกิจ/งาน ที่กรมประชาสงเคราะห์จะรับโอนจากหน่วยงานในกระทรวง มี 1 ภารกิจ/งาน คือ

- งานพัฒนาบริหารจัดการกองทุนกู้ยืมสำหรับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยรับโอนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกรมประชาสงเคราะห์มีกองทุนให้กู้ยืมเงินประกอบอาชีพอยู่แล้ว จึงควรรวมงานในลักษณะเดียวกันของกรมฯ ไว้ในที่เดียวกัน แต่ภายหลังจากการร่วมพิจารณาการปรับและจัดกลุ่มภารกิจเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2544 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เสนอขออนำภารกิจ/งาน ดังกล่าวนี้ออกไปพบทวนใหม่

## 2.2 การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กรมประชาสงเคราะห์มีทิศทางการจัดทำงบประมาณแบบใหม่ตามที่สำนักงบประมาณต้องการให้ภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าสู่ระบบ งบประมาณแบบใหม่ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จึงมีแนวทาง/มาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

1. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงาน เพื่อดำเนินการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
2. ประเมินขีดความสามารถของหน่วยงาน
3. ประชุมหารือระหว่างสำนักงบประมาณกับหน่วยงาน และ/หรือผู้เชี่ยวชาญ (Sector Expert)

4. ตั้งคณะกรรมการและ/หรือ คณะทำงานร่วมระหว่างสำนักงบประมาณและหน่วยงานซึ่งอาจมีผู้เชี่ยวชาญร่วมอยู่ด้วย
5. ผู้เชี่ยวชาญศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่หน่วยงานจะต้องพัฒนา
6. บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding : MOU)
7. ทบทวนการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน
8. หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการจัดการทางการเงิน

7 ประการ ตามที่สำนักงบประมาณกำหนด

9. ประเมินผลการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำข้อตกลงการใช้ทรัพยากร
10. สำนักงบประมาณและหน่วยงานร่วมร่างข้อตกลงการใช้ทรัพยากร
11. ลงนามข้อตกลงการใช้ทรัพยากร (Resource Agreement : RA)

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 กรมประชาสงเคราะห์ ได้มีการกำหนดเป้าหมายการให้บริการ (Service Delivery Target) ที่ชัดเจน (ภายใต้กรอบภารกิจเดิม) รวมทั้งได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่มุ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลักและมีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

การเรียงลำดับความสำคัญ	ผลผลิตหลัก	หน่วยนับ	เป้าหมายปี 2546	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ในภาพรวมของกรมประชาสงเคราะห์)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ก. แผนงานบริหารงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์				กรมประชาสงเคราะห์
	1. การอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงบประมาณ	งาน/โครงการหลักสูตร	24	1. มีแผนและคู่มือการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานภายใน	
	2. การพัฒนาบุคลากร	อัตรา	18	ปี 2549	
	3. การบริหารงานบุคคล	ระบบ	8,342		
	4. การพัฒนาสารสนเทศ	งาน/โครงการ	10	2. จำนวนงานที่ออกจน	
	5. การจัดทำนโยบาย/แผน	งาน/โครงการ	95	ร่วมดำเนินการเปรียบเทียบ	
	6. การติดตามและประเมินผล	งาน/โครงการ	37	เทียบกับเป้าหมาย	

การเรียง ลำดับ ความสำคัญ	ผลผลิตหลัก	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 2546	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ในภาพรวมของ กรมประชา- สงเคราะห์)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	7. การประสานการดำเนินงาน ร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศ 8. การสนับสนุนการดำเนินงาน การประชาสงเคราะห์ส่วน ภูมิภาค ข. แผนงานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ 9. การสงเคราะห์พัฒนาและ คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก 10. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิ การผู้สูงอายุ 11. การสงเคราะห์และฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ 12. การสงเคราะห์และจัดสวัสดิ การครอบครัวและผู้ประสบ ปัญหาทางสังคม 13. การสงเคราะห์คุ้มครองและ พัฒนาคนไร้ที่พึ่ง 14. การสงเคราะห์และพัฒนา อาชีพสตรี 15. การสงเคราะห์และฟื้นฟู ผู้ประสบภัย 16. การส่งเสริมการสังคม สงเคราะห์ภาคเอกชน 17. การศึกษาวิจัยเพื่อบริหาร จัดการและจัดทำบทความ ทางวิชาการ 18. จัดประชุม สัมมนาและ จัดนิทรรศการทางวิชาการ	ครั้ง  โครงการ  คน  คน  คน  คน  คน  คน  คน  คน  แห่ง  เรื่อง  เรื่อง	110  24  287,900  796,612  109,040  374,800  5,850  64,090  5,302,185  13,760  26  6	3. จำนวนเรื่องที่ กระจายอำนาจ เปรียบเทียบกับ เป้าหมาย 4. สัดส่วนผู้ผ่าน การอบรมเปรียบ เทียบกับข้าราชการ ทั้งหมด 5. สัดส่วนของ หน่วยงานที่มีการ จัดเก็บข้อมูลตาม ภารกิจที่เกี่ยวข้อง โดยตรง 6. มีการเชื่อมโยง ระบบเครือข่าย ข้อมูลทุกหน่วยงาน ในกรมภายใน 2549 7. ร้อยละของกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับ บริการสวัสดิการ สังคม เปรียบเทียบ กับปีที่ผ่านมา 8. สัดส่วนของ บริการที่มีการ กำหนดมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับ บริการทั้งหมด 9. จำนวนบริการที่ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด 10. ความพึงพอใจ ของกลุ่มเป้าหมาย ต่อการได้รับบริการ	

การเรียง ลำดับ ความสำคัญ	ผลผลิตหลัก	หน่วยนับ	ปี พ.ศ. 2546	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ในภาพรวมของ กรมประชา- สงเคราะห์)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	ก. แผนงานพัฒนานิคมและ ส่งเสริมอาชีพ 19. สมาชิกนิคมฯ ได้รับ เอกสิทธิ์ 20. การพัฒนาสมาชิกนิคมฯ 21. การสำรวจออกแบบและ ควบคุมงานก่อสร้าง  ง. แผนงานพัฒนาชนบท 22. การจัดหา/จัดสร้างแหล่ง น้ำกินน้ำใช้ในนิคมฯ (ระบบชลประทาน/ประปา)  จ. แผนงานพัฒนาชาวเขา 23. การพัฒนาและสงเคราะห์ ชาวเขา  ฉ. แผนงานป้องกันและ แก้ไขปัญหาเอดส์ 24. การป้องกันและแก้ไข ปัญหาโรคเอดส์  ช. แผนงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาเยาวชนเสพยา 25. การป้องกันและแก้ไข ปัญหาเยาวชนเสพยา	แปลง  ครอบครัว  แห่ง  แห่ง  คน  คน  คน	9,450  246,296  501  510  803,149  30,300  1,800	11. รัศมีของครัว เรือนที่ประสบปัญหา สังคมและเศรษฐกิจ เปรียบเทียบกับรอบ สำรวจที่ผ่านมา 12. จำนวนองค์กร ดำเนินงานด้าน สวัสดิการสังคม เปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมา 13. จำนวนองค์กร เครือข่ายด้านสวัสดิ การสังคมเปรียบเทียบกับ บริการทั้งหมด 14. สัดส่วนองค์กร เครือข่ายมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน เปรียบเทียบกับ องค์กรเครือข่าย	

### มิตินี้ 3 : มิตินี้ของกรรบริหารกำล้งคนภครฐ

กรรประชสงเคราะห้ได้ดำเนนการบรหารกำล้งคนภครฐ ในหลายรูปแบบ เพือให้บุคลการของกรรฯ มีจำนวนไม่มากและคงเหลือเฉพาที่จำเป็นในการดำเนนงาน ด้านต่าง ๆ โดยมีการดำเนนการคังนี้

1. การดำเนนงานภายได้มาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้้นบุคลคภครฐ ได้แก่ การปรบปรุ้งกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นระดับสูงข้น

ในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกฐ ก.พ. ได้มีมตในเรืองของการขอกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงข้น ไม่สามารถจะขอกำหนดเป็นรายตำแหน่งไปย้ง ก.พ. ได้ การจะ ขอปรบปรุ้งการกำหนดตำแหน่งใด ๆ สูงข้น จะทำในภาพรวมของการปรบปรุ้งทบทพท้ง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการส้งคม ซึ่งขณะนั้นกระทรวงฯ กำล้งมีการจัดทำโครงการ ของท้งกระทรวงฯ อยู่แล้ว จึงขอให้แต่ละกรรจัดโครงการและอัตรากำล้ง พร้อมกับการ จัดโครงการของกระทรวงฯ ด้วย แต่เนืองจากกรรประชสงเคราะห้มีเกณฑ์การกำหนด ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานประเภทสถานสงเคราะห้และผู้ปกครองนคมสร้างตนเอง จึงทำ ให้กรรประชสงเคราะห้สามารถใช้อำนาจ อ.ก.พ. กรรฯ ในการพิจรณาปรบเป็นระดับสูง ข้นได้เฉพาตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว ในแต่ละปีโดยสามารถดำเนนการได้ปีละ 1 ครั้ง และจะสามารถกำหนดเป็นระดับสูงข้นได้ในวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณ นั้น ๆ ท้งนี้การปรบจะสามารถปรบได้ก็หน่วยนั้นข้นอยู่กับคะแนนที่แต่ละหน่วยจะมี ผลงานสูงกว่เกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และต้องคคัสถส่วนงบประมาณที่ใช้ในการเพิ่ม ระดับตำแหน่งสูงข้นว่าจะต้องไม่เกินสถส่วนงบประมาณรายจ่ายของปีที่ผ่านมา ท้งนี้ การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งที่มีเงินประจำตำแหน่งได้ เนืองจากขัดกับมต ก.พ. ในการชะลอค่าใช้จ่ายในเรืองเงินประจำตำแหน่ง การดำเนนการ ปรบระดับตำแหน่งดังกล่าวได้ดำเนนการครั้งสุดท้าย เมื่อ 1 ตุลาคม 2543

ส่วนหัวหน้าหน่วยงานประเภทสถานสงเคราะห้และผู้ปกครองนคม สร้างตนเอง ที่ย้งไม่สามารถปรบระดับสูงข้นได้ จำนวน 2 หน่วยงาน คือ โรงงานปีคน พิศารสากล และนคมสร้างตนเองเลียงไหม เนืองจากหน่วยงานท้ง 2 แห่งมีวัตถุประสงค์ใน การจัดตั้งและการดำเนนงานไม่เหมือนหน่วยงานประเภทเดียวกัน

สำหรับหน่วยงานประเภทศูนย์พัฒนาและสงเคราะห้ชาวเขาน้น เนืองจากสำนักงาน ก.พ. มิได้วิเคราะห์เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ประเภทศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาไว้ จึงทำให้กรมฯ ไม่สามารถใช้อำนาจ อ.ก.พ. กรมฯ ในการพิจารณาปรับระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้นได้

## 2. การดำเนินงานภายใต้มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ

### 2.1 การดำเนินการเรื่องการยุบเลิกอัตราเกษียณ

สาเหตุจากการที่กรมประชาสงเคราะห์เป็นกรมใหญ่ ที่มีอัตรากำลังมากและได้ก่อตั้งมามากกว่า 60 ปี ทำให้มีอัตราเกษียณในแต่ละปีค่อนข้างสูง และจากมาตรการข้างต้นดังกล่าวได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องยุบเลิกตำแหน่งเกษียณ 80 % ส่วนอีก 20% ให้นำมารวมไว้ทั้งหมด หากหน่วยใดมีความจำเป็นขอจัดสรรคืนให้ดำเนินการส่งคำขอไปให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณา สำหรับกรมประชาสงเคราะห์อัตราเกษียณส่วนใหญ่จะเป็นระดับสูง ดังนั้นการยุบเลิกอัตราเกษียณจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งระดับล่างไปทดแทนตำแหน่งเกษียณในหน่วยงานบางแห่ง ถึงแม้ว่าจะไม่มีคนเกษียณในปีนั้น แต่อาจจะต้องถูกใช้ตำแหน่งไปทดแทนตำแหน่งเกษียณที่เป็นระดับสูงกว่าซึ่งใน 8 ปี ที่ผ่านมามีอัตราข้าราชการที่เกษียณและจะต้องยุบเลิก ดังนี้

ปีงบประมาณ	อัตราเกษียณ		อัตราที่ได้รับการพิจารณาจากคปร.	
	ปกติ	ก่อนกำหนด	ยกเว้นการยุบเลิก	ยุบเลิก
2537	23	-	-	23
2538	30	-	30	-
2539	29	-	29	-
2540	48	-	38	10
2541	38	-	-	38
2542	89	51	15	125
2543	42	57	-	99
2544	39	72	-	111
รวม	338	180	112	406

\* อัตราเกษียณในปีงบประมาณ 2544 จำนวนทั้งสิ้น 111 อัตรานั้น ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการขอรับการจัดสรรอัตราคืนจาก คปร. จำนวน 23 อัตรา เนื่องจากเป็นอัตราที่ยังมีความจำเป็นต่อหน่วยงาน

## 2.2 การเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติงานในการกิจอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น

(1) การเกลี้ยอัตรากำลังคนไปปฏิบัติงานตามสำนักงานประชาสงเคราะห์พื้นที่ 8 แห่ง

(2) การเกลี้ยอัตรากำลังคนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณจัดสร้างและยังไม่มีกรอบอัตรากำลัง เช่น

- สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี (หลวงพ่อบึงอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม

- สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี (หลวงพ่อดำไขอุปถัมภ์) จังหวัดกาญจนบุรี

(3) การเกลี้ยอัตรากำลังคนไปปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วน เช่น การเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติงานสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการต่อต้านการค้าหญิงและเด็กกลุ่มแม่น้ำโขง เป็นต้น

## 2.3 การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง โดยอำนาจ อ.ก.พ. กรม เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน

เป็นวิธีการดำเนินงานตามที่ ก.พ. ได้กำหนดให้กรมฯ มีความคล่องตัวในการบริหารตำแหน่งโดยใช้อำนาจ อ.ก.พ. กรมฯ ในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งไปเป็นอีกตำแหน่งหนึ่ง สำหรับตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น ใช้ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลของศูนย์ปฏิบัติงานช่าง ไปเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพยาบาลเทคนิคของสถานสงเคราะห์แห่งหนึ่ง หรือการเปลี่ยนตำแหน่งวิศวกรไปเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทั้งนี้หลักในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องยึดถือผลของการใช้ตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้เป็นประโยชน์ และมีความจำเป็นอย่างสูงสำหรับหน่วยงานที่ขอไปกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

## 3. การดำเนินงานภายใต้มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

### 3.1 การดำเนินการเรื่องการยุบเลิกอัตรากษียณ

มีหลักการให้ยุบตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ให้ยุบเลิกไม่สามารถบรรจุคนทดแทนได้ ประกอบด้วย กรม. มีมติให้ส่วนราชการลดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวลง โดยให้จ้างเท่าที่จำเป็น และให้ใช้วิธีการจ้างทดแทน ปัจจุบันกรมประชาสงเคราะห์มีตำแหน่งหมวดแรงงานทั้งสิ้นถึง 1,123 อัตรา เป็นจำนวนถึง 1 ใน 3 ของอัตรากำลังลูกจ้างประจำทั้งหมด ซึ่งในอนาคตอัตราดังกล่าวนี้

จะต้องถูกยุบเลิกเมื่อว่างลง เป็นผลให้กรมฯ ต้องเร่งดำเนินการให้เกิดระบบการจ้างมหา  
ทดแทนตำแหน่งหมวดแรงงานขึ้น และขณะนี้ได้มีการดำเนินการในหน่วยงานเกือบทุก  
ประเภทแล้ว ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขการจ้างในกลุ่มหน่วยงานประเภทเดียวกันหรือ  
คล้ายคลึงกันในการจัดทำสัญญา และอัตราค่าจ้าง ประกอบกับขณะนี้สำนักงบประมาณ  
กำลังดำเนินการพัฒนาระบบลูกจ้างประจำเดิม และระบบสัญญาจ้างเพื่อให้ส่วนราชการ  
ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลลูกจ้างต่อไป สำหรับการยุบเลิกอัตรา  
เกษียณในส่วน of ลูกจ้างประจำให้ดำเนินการเช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งใน 8 ปี ที่ผ่านมา  
กรมประชาสงเคราะห์มีอัตราลูกจ้างประจำเกษียณที่ต้องยุบเลิกและได้รับการยกเว้นการยุบ  
เลิก ดังนี้

ปีงบประมาณ	อัตราเกษียณ	ยกเว้นการยุบเลิก	อัตรายุบเลิก	หมายเหตุ
2537	38	38	-	อัตราเกษียณในปีงบประมาณ 2543 ที่ได้รับการจัดสรร เงินจำนวน 22 อัตรา นั้น เป็นอัตราที่คปร. พิจารณา ยกเว้นการยุบเลิก โดยให้ดำเนินการจ้างมหา บริการแทนการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ - จำนวน 6 อัตรา และให้จ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16 อัตรา จนกว่าการพัฒนาาระบบสัญญา จ้างจะแล้วเสร็จ
2538	44	44	-	
2539	64	64	-	
2540	72	-	72	
2541	77	-	77	
2542	80	-	80	
2543	84	22	62	
2544	113	-	113	
รวม	572	168	404	สำหรับอัตราเกษียณในปีงบประมาณ 2544 จำนวน 113 อัตรา นั้น ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ ขอรับการจัดสรรอัตราเงินจาก คปร. จำนวน 38 อัตรา เนื่องจากเป็นอัตราที่ยังคงมีความจำเป็น ต่อหน่วยงาน

### 3.2 การจ้างเอกชนเลี้ยงดูผู้รับบริการสงเคราะห์ (ผู้รับบริการ) ในสถานสงเคราะห์

เนื่องจากสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่มีการลดขนาดกำลังคน  
ภาครัฐ โดยไม่มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างและให้ยุบเลิกเมื่อมีการเกษียณนั้น ทำให้กรมประชา  
สงเคราะห์ ต้องดำเนินการปรับรูปแบบการทำงานใหม่ โดยเฉพาะการทำงานในสถาน



สงเคราะห์ในปัจจุบัน สักส่วนของผู้ดูแลผู้รับการสงเคราะห์หรือพี่เลี้ยงไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้รับการสงเคราะห์ โดยหากยังคงปฏิบัติตามแนวเดิมในขณะที่ปัญหาสังคมยังสูงขึ้น จะทำให้การเลี้ยงดูผู้รับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์ไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเกิดความแออัดในสถานสงเคราะห์ การให้บริการ จะไม่ทั่วถึง กรมประชาสงเคราะห์ โดยนายโยบยาท่านอชิบดี (นายอิระวัชร จันทระประเสริฐ) เมื่อปี 2542 ได้ลงนามหนังสือถึงกระทรวงการคลัง เพื่อขอหารือแนวทางการดำเนินการจ้างเอกชน เลี้ยงดูผู้รับการสงเคราะห์ ของสถานสงเคราะห์ทุกประเภท และขณะนั้นได้เริ่มนำร่องเป็นโครงการครอบครัวอุปการะในนิคมสร้างตนเอง โดยจ้างครอบครัวสมาชิกนิคมฯ นำเด็กไปเลี้ยงที่บ้านของตนเอง ในอัตราค่าจ้างเดือนละ 2,000 บาท พร้อมเครื่องใช้ และอุปกรณ์การเลี้ยงดู รวมทั้งสามารถเบิกค่าเล่าเรียนค่าอาหารได้ ประโยชน์ที่เด็กจะได้รับคือการเรียนรู้และพัฒนาการตามธรรมชาติ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และได้ความรักทดแทนที่ขาดหายไปในส่วนที่รัฐได้รับ คือ การทำงานในแนวใหม่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ ในการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างอัตรากำลังคนภาครัฐ ซึ่งแนวทางตามหนังสือกระทรวงการคลังมิได้กำหนดแค่การจ้างเลี้ยงดูเด็กเพียงอย่างเดียว สามารถที่จะจ้างเลี้ยงดูผู้รับการสงเคราะห์ประเภทอื่นได้ด้วยการกำหนดราคาค่าจ้างอยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะดำเนินการ โดยมีประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

#### การจ้างเอกชนเลี้ยงดูเด็กผู้รับการสงเคราะห์ตาม "โครงการครอบครัวอุปการะ"

รูปแบบเดิม	รูปแบบใหม่
การเลี้ยงดูเด็กในสถานสงเคราะห์ ที่เลี้ยงไม่เพียงพอกับเด็ก	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครอบครัวในชุมชนหรือสมาชิกนิคมฯ เลี้ยงดู</li> <li>2. จ้างสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนเลี้ยงดู</li> </ol>

ค่าจ้างจ่ายเป็นรายเดือนเดือนละ 2,000 บาทต่อคน พร้อมอุปกรณ์การเลี้ยงดู ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ไปโรงเรียนตามสิทธิที่เบิกได้

#### ผลที่ได้รับ

- สามารถลดค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็กในสถานสงเคราะห์
- ลดจำนวนกำลังคนภาครัฐ
- เด็กได้รับความอบอุ่นและมีพัฒนาการที่ดีเหมาะสมกับวัย
- กระจายรายได้ให้ชุมชน
- สถานสงเคราะห์สามารถรับเด็กที่ประสบปัญหาได้มากขึ้น

### 3.3 การจ้างเหมาบริการในกรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์ได้ดำเนินการจ้างเหมาในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด ยาม คนครัว คนสวน พนักงานซักฟอก พี่เลี้ยง พนักงานขับรถยนต์ ครูฝึกอาชีพ เป็นต้น โดยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด สถานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ซึ่งอัตราค่าจ้างจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความยุ่งยากของงาน พื้นที่ดำเนินการและงบประมาณที่ได้รับ

### 2.3 กรมประชาสงเคราะห์.....กับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นอกเหนือจากการปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับมติใหม่ในการปรับบทบาท ภารกิจภาครัฐ ทั้ง 3 มติแล้ว กรมประชาสงเคราะห์ยังเป็นหน่วยงานหนึ่งของส่วนราชการ ที่จะถูกปรับเปลี่ยนตามโครงสร้างกระทรวงใหม่ ทั้ง 20 กระทรวง ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มกระทรวงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยที่กรมประชาสงเคราะห์ จะปรับเปลี่ยนเป็น "กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์" ซึ่งเป็นการปรับหรือกรมประชาสงเคราะห์ทั้งหมด มีการนำหน่วยงานภายนอกบางหน่วยมารวมอยู่ด้วย และมีการตัดโอน/ถ่ายโอน หน่วยงานและภารกิจบางอย่างออกไป

การจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นั้น มีเหตุผลความจำเป็น สรุปได้ 3 ประการหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาสังคม มีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงานซ้ำซ้อนกัน ทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ จึงควรรวมกันให้มีหน่วยงานที่เป็นเอกภาพ
2. กระแสสังคมเปลี่ยนแปลง ต้องมีกลไกที่รักษาคุณลักษณะของสังคมไทยให้คงอยู่
3. งานพัฒนาสังคมยังมีภารกิจอีกหลายด้านที่ยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง จึงต้องมีการพัฒนางานใหม่ และมีผู้รับผิดชอบดำเนินการ

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

- กำหนดนโยบาย มาตรการ กลไก การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- พัฒนาระบบสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
- พัฒนาศักยภาพของประชาชน
- สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรม
- พัฒนาเครือข่าย บุคลากรในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการสังคม
- จัดบริการสังคมให้บางกลุ่มเป้าหมาย

### โครงสร้างภารกิจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นแกนหลักในการจัดทำโครงสร้างภารกิจกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำภารกิจโดยแบ่งกลุ่มงาน ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2545)

#### 1. กลุ่มอำนวยการ

ภารกิจ :

- 1) เสนอแนะนโยบายและแผนของกระทรวง
- 2) การพัฒนาด้านกฎหมาย
- 3) ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- 4) ติดตามประเมินผล
- 5) งานเลขานุการสภาฯ

#### 2. กลุ่มวิจัยและพัฒนาสังคมฯ

ภารกิจ :

- 6) การศึกษาและวิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมฯ
- 7) การศึกษาเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคมฯ
- 8) การศึกษาเพื่อสร้างระบบเตือนภัยทางสังคมฯ

### 3. กลุ่มนโยบายการพัฒนาสังคมฯ

#### ภารกิจ

- 9) พัฒนามาตรฐานทางสังคม
- 10) พัฒนาระบบสวัสดิการสังคม
- 11) พัฒนาค่านิยมและจิตสำนึกที่เหมาะสมกับสังคมไทย
- 12) สร้างโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม
- 13) การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศและให้บริการข้อมูล  
เพื่อการพัฒนาสังคมฯ

### 4. กลุ่มส่งเสริมการพัฒนาสังคมฯ

#### ภารกิจ :

- 14) ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม
- 15) ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- 16) ส่งเสริมศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- 17) ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และประชาสังคม
- 18) กำหนดมาตรการเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคในโอกาสทางสังคม
- 19) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาสังคม
- 20) ส่งเสริมกลไกทางสังคมและการมีส่วนร่วมของพลเมืองในการพิทักษ์  
สิทธิและหน้าที่ของประชาชน
- 21) บริหารกองทุนและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

### 5. กลุ่มบริการเฉพาะ

#### ภารกิจ :

- 22) งานสนับสนุนวิชาการภูมิภาค
- 23) งานพัฒนา คุ้มครอง ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัย
- 24) งานสถานสงเคราะห์
- 25) งาน โครงการพิเศษ

### ส่วนที่ 3 : ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชา- สงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การปรับบทบาทภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ มีการดำเนินงานเรื่อยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 แต่เป็นการปรับเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากความใหญ่โตขององค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีมาเป็นเวลานาน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนระบบราชการ เข้าสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในมิติทั้ง 3 มิติดังนั้น จึงมีปัญหาอุปสรรคบางประการ ซึ่งผู้ศึกษาได้พิจารณาประเด็นปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้ \*

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. งบประมาณที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะได้รับการงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนในการสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนจำนวนมาก แต่ได้รับงบประมาณด้านการบริหารจัดการ ไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับเลย ทำให้การทำงานในเชิงรุก เป็น ไปด้วยความล่าช้า	- สนับสนุนให้ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม เข้ามามีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชนของตนเองให้มากขึ้น
2. จำนวนบุคลากรที่มีจำกัด และมีความหลากหลายของสายงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งไม่สามารถให้คำชี้แจงแนะนำการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	- ส่งเสริมสนับสนุนให้ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน มีความเข้มแข็งในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของตนเอง ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเร่งเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องบทบาทด้านสวัสดิการสังคมให้แก่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น
3. ภาคประชาชนและภาคประชาสังคม ไม่ทราบถึงวิธีการที่จะเข้าร่วมบริหารจัดการ การจัดบริการด้านต่าง ๆ	- ส่งเสริมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขปัญหา
<p>4. การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีอิสระในการบริหารจัดการ โครงการต่าง ๆ บางครั้งก่อให้เกิดการถกเถียงกันพวกร และแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ</p>	<p>- กระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการจัดบริการด้านต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ตลอดจนมีศักยภาพในการตรวจสอบการดำเนินงานของชุมชนของตน</p>
<p>5. ประชาชนไม่ทราบถึงการถ่ายโอนงานให้ส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ทำให้เกิดความสับสน</p>	<p>- ส่งเสริมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนผู้ประสบปัญหา และประชาชนทั่วไป</p>
<p>6. การถ่ายโอนงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ โดยการถ่ายโอนไปพร้อมกันทุก อบต. แต่ละแห่งมีความพร้อมไม่เท่ากัน</p>	<p>- ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับการรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอน และความชัดเจนในการถ่ายโอนกำลังคนและงบประมาณ</p>
<p>7. การถ่ายโอนงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ไม่ได้เป็นการถ่ายโอนทั้งระบบ ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง</p>	<p>- ควรมีการประชุมชี้แจง อบรม ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะถ่ายโอน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรคำนึงถึงความพร้อมของแต่ละแห่งเป็นหลัก</p>
<p>8. การยุบเลิกอัตราเกษียณ และการชะลอการเพิ่มอัตราใหม่ ทำให้มีอัตรากำลังลดลง และขาดแคลนอัตรากำลังในบางตำแหน่ง</p>	<p>- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามว.9 ซึ่ง ก.พ. ได้มอบอำนาจการดำเนินการ โดยให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการเองได้ และให้พิจารณาตำแหน่งที่มีภารกิจและความจำเป็นน้อยกว่า นำไปกำหนดเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า</p>

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขปัญหา
<p>9. การจ้างเอกชนเลี้ยงดูเด็กผู้รับการสงเคราะห์ตามโครงการครอบครัวอุปการะส่วนใหญ่แล้วต้องการเลี้ยงดูเด็กอายุตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยเฉพาะเด็กวัยเรียน ทั้ง ๆ ที่หน่วยงานมีกลุ่มเป้าหมายเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ซึ่งไม่สามารถจัดหาครอบครัวให้เด็กได้</p>	<p>- สร้างแรงจูงใจให้ครอบครัวอุปการะเล็งเห็นความสำคัญของการที่เด็กอายุน้อยกว่า 2 ปี ควรได้รับความรักความอบอุ่น จากครอบครัวมากกว่าการอยู่ในสถานสงเคราะห์ เพื่อให้เด็กได้รับพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย และเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ</p>
<p>10. การจ้างเหมาบริการ ในตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมประชาสงเคราะห์ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย คนครัว พนักงานทำความสะอาด ประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจ้างเหมาบริการบางตำแหน่งไม่มีบริษัทเอกชนรับดำเนินการ เพราะไม่คุ้มทุนหรือไม่มีบริษัทเอกชนเปิดดำเนินการในพื้นที่ หรือหน่วยงานอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เป็นต้น</li> <li>- กฎระเบียบ ขั้นตอนในการว่าจ้าง มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานาน และไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการที่ผู้รับจ้างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ และระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน</li> <li>- ไม่มีงบประมาณในการจ้างเหมาบริการหรืองบประมาณมีจำนวนจำกัด รวมทั้งการเสนอราคาจ้างเหมาบริการจะมีราคาสูงกว่างบประมาณที่ได้รับ ทำให้ไม่สามารถจ้างเหมาบริการได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการกำหนดราคากลางตามสภาพของพื้นที่ไว้เป็นพื้นฐานให้หน่วยงานได้ใช้เป็นตัวกำหนด เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ และควบคุมค่าใช้จ่าย</li> <li>- ควรมีการเผยแพร่บริษัทเอกชนที่สามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ให้หน่วยงานได้รับทราบเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการติดต่อเพื่อเลือกสรรผู้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ</li> <li>- ส่วนราชการต่าง ๆ ควรมีการจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เกิดรูปแบบการดำเนินการจ้างเหมาเอกชนแทนตำแหน่งหมวดแรงงานให้เป็นทิศทางเดียวกัน มีมาตรฐานและประหยัด</li> </ul>

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขปัญหา
<p>- ผู้รับจ้างขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีการเตรียมการวางแผนดำเนินงาน รวมถึงการคัดเลือกคนปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้มีการเปลี่ยนคนบ่อย และงานไม่ได้มาตรฐาน</p>	<p>- เพื่อประโยชน์ในการต่อรองราคา เจือจางและเลือกสรรได้หลายบริษัท สมควรจะมีแกนกลางในการดำเนินงาน เช่น ประชาสงเคราะห์จังหวัดอาจเป็นแกนกลางสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจะได้ดำเนินการจัดจ้างพร้อมกัน ซึ่งอาจจะมีส่วนช่วยให้ราคาจ้าง ถูกกว่าจะคิดจัดจ้างเพียงหน่วยงานเดียว</p> <p>- ควรมีแนวทางการจ้างเหมาในรูปแบบอื่น ๆ ที่สามารถช่วยหน่วยงานที่มีข้อจำกัดในการจ้างให้สามารถดำเนินการได้</p> <p>- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บริษัท ธุรกิจได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของรัฐ เพื่อที่จะได้มีการขยายวงการ ธุรกิจในการรองรับภารกิจในการจ้างเหมามากยิ่งขึ้น</p> <p>- ควรมีการยืดหยุ่นกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขในการจ้างเหมาให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น</p>



## บทที่ 4

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “บทบาท ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับ มิติใหม่ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานปรับบทบาท ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับบทบาท ภารกิจของ กรมประชาสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยการศึกษาค้นคว้า วิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากเอกสารทุกประเภทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้ แนวคิดจากประสบการณ์ของการทำงาน และการตรวจราชการของผู้ศึกษา ผลการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวมทั้งในด้าน บทบาท ภารกิจ วิธีการบริหารงานภาครัฐ ระบบงบประมาณการเงินและการพัสดุ ระบบ บริหารงานบุคคล กฎหมาย รวมถึงวัฒนธรรม ค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้ ประชาชนคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ดีและมีความสุข สังคมไทยมีเสถียรภาพ และชาติไทยมีเกียรติภูมิ ได้รับความเชื่อถือ และมีความสามารถสูงสำหรับการแข่งขันใน เหวทีโลก เหตุผลในการปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยนั้น ไม่ได้แตกต่างจากประเทศ อื่นๆ ซึ่งในภาพรวมเกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ ปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจ การคอร์รัปชัน และความด้อยประสิทธิภาพของระบบราชการ

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวทางที่ นานาประเทศใช้ในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. มิติของผู้รับบริการของรัฐ ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการ รูปแบบ และ คุณภาพของการให้บริการต่างๆ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัด บริการ

2. มิติของการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของรัฐ ได้แก่ การทบทวนภารกิจที่ดำเนินการอยู่ ว่าภารกิจใดไม่มีความจำเป็นให้ขุบเลิก ภารกิจใดรัฐไม่ ต้องดำเนินการเองโอนให้เอกชนดำเนินการ ภารกิจใดซ้ำซ้อนตัดไปให้หน่วยงานที่เป็น ภารกิจหลัก ภารกิจใดที่ท้องถิ่นดำเนินการได้ให้ตัดโอนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ และ

ภารกิจใดที่มีความจำเป็นให้จัดรูปแบบเป็นหน่วยงานบริหารพิเศษ รวมถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เป็นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. มิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ การจำกัดจำนวนอัตรากำลังคนของภาครัฐ การจ้างเหมาเอกชนให้เป็นผู้ดำเนินการ และการถ่ายโอนอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่น หรือเกลี่ยอัตรากำลังในหน่วยงาน

กรมประชาสงเคราะห์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานว่า “เป็นองค์กรหลักในการจัดสวัสดิการสังคม และส่งเสริมให้มีเครือข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง และได้มาตรฐาน” และมีภารกิจหลัก 5 ประการ คือ การพัฒนาการจัดการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาสให้ช่วยตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี การเสริมสร้างเครือข่ายด้านสวัสดิการสังคมทุกระดับ การส่งเสริมความมั่นคงและศักยภาพของครอบครัวและชุมชน และการปรับปรุงองค์การและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง กรมประชาสงเคราะห์เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องปฏิรูประบบราชการให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนใน 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ หรือผู้ดำเนินการภาครัฐ ที่เคยมีบทบาทเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ บังคับ ควบคุม ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นนักวิจัย นักวิชาการ ผู้กำกับดูแล ส่งเสริม ผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก ผู้ประสานงาน โกล่เกลี่ย ผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ และนักจัดกิจกรรม ผู้ติดตามประเมินผล รวมถึงการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัย ใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

2. ส่วนของโครงการสร้างระบบราชการทั้งระบบ ที่จะต้องปรับเปลี่ยนใน 3 มิติ คือ 1) มิติของผู้รับบริการของรัฐ 2) มิติของการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของรัฐ และ 3) มิติของการบริหารกำลังคนของรัฐ ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

### 2.1 มิติของผู้รับบริการของรัฐ ได้แก่

1) การปรับปรุงกระบวนการ รูปแบบ และคุณภาพของการให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานในเชิงรุก การทำสถานสงเคราะห์ให้เป็นสถานสงเคราะห์เปิด การนำบริการด้านต่าง ๆ ออกสู่ชุมชน การสนับสนุนการจัดตั้งองค์กร

ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้เป็นหน่วยบริการในระดับพื้นที่ และการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด เป็นต้น

2) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดบริการ โดยการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนของสังคม การสนับสนุนองค์กรภาคเอกชนให้มีความสามารถในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลและแก้ไขปัญหาในชุมชน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศในการช่วยเหลือคุ้มครองกลุ่มเป้าหมาย การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบบสหวิชาชีพ รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน และจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมในรูปแบบต่าง ๆ

2.2 มติของการปรับบทบาท ภารกิจ และ โครงสร้างองค์กรของรัฐ ได้แก่

1) การทบทวน บทบาท ภารกิจ ซึ่งได้มีการดำเนินการ ดังนี้

- การยุบเลิกงาน ได้แก่ งานตรวจสอบหนังสือเดินทางเด็กและสตรี

- การถ่ายโอนงานให้เอกชน ได้แก่ งานบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และ โปรแกรม รวมทั้งงาน โรเนียวและถ่ายเอกสาร

- การถ่ายโอนงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 ภารกิจ ได้แก่

(1) โครงการอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)

(2) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

(3) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ

(4) เงินอุดหนุนสวัสดิการสังคมผู้ป่วยเอดส์ (เบี้ยยังชีพ-ผู้ป่วยเอดส์)

(5) ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

(6) สถานสงเคราะห์คนชรา

(7) การอุปนกิจสงเคราะห์

(8) การควบคุมหอพัก

(9) งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสพภัย

- การพัฒนาระบบสารสนเทศ

- การปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม ในการบริหารภาครัฐ

2) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ได้แก่ การจัดทำระบบงบประมาณ แผนงานและโครงการ แนวใหม่ โดยที่มีการกำหนดเป้าหมายการให้บริการที่ชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน โดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และมีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 มิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่

- การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นระดับสูงขึ้น

- การดำเนินการเรื่องการอุปเลิ้อตราเกษียณของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

- การเกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติงานในภารกิจอื่น ๆ ที่จำเป็น

- การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งโดยอำนาจ อ.ก.พ.

กรม เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน

- การจ้างเอกชนเลี้ยงดูผู้รับบริการสงเคราะห์ (ผู้รับบริการ)

ในสถานสงเคราะห์

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “บทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับมิติใหม่ในการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐ” พบว่า การปรับเปลี่ยน บทบาท ภารกิจ ด้านต่าง ๆ นั้น มีผลกระทบกับทุกภาคส่วนของกรมประชาสงเคราะห์ ทั้งในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ส่วนของโครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการทั้งระบบ ดังนั้น เพื่อให้การปรับบทบาท ภารกิจ ของกรมประชาสงเคราะห์ ตามแนวทางของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ผู้ศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ดังนี้

1. ความรวดเร็วของการปฏิรูประบบราชการทั้งระบบ รวมทั้งความไม่แน่นอนของนโยบายด้านโครงสร้าง บทบาท และภารกิจขององค์กรที่จะต้องแปรเปลี่ยน ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกิดความไม่มั่นคงในวิถีชีวิตการรับราชการ ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง และขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและระบบงาน

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเร่งหาข้อสรุปถึงบทบาทใหม่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้เร็วที่สุด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ทำงานในบทบาทใหม่ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยการประชุมชี้แจง จัดอบรม และนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งแนวทางเลือกต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถแสวงหางานที่พึงพอใจได้มากที่สุดในระดับหนึ่ง

2. บทบาทใหม่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ จะปรับเปลี่ยนเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริม ประสานงาน นิเทศน์งาน ติดตามประเมินผล ฯลฯ แทนการเป็นผู้สั่งการ บังคับควบคุม ตรวจสอบ และผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จะต้องมีการเร่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องทันทีที่การบริหารภาครัฐแนวใหม่มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2545

3. การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ นับวันจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จะต้องพยายามส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามาร่วมเรียนรู้ แนวทางวิธีการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับภารกิจด้านอื่น ๆ ที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคต

4. การวัดความคุ้มค่าของงานด้านสวัสดิการสังคม ให้เป็นรูปธรรมนั้นค่อนข้างยาก เพราะสวัสดิการสังคมที่ตีความถึงความกินคืออยู่ที่คน ซึ่งความกินคืออยู่ที่คนแต่ละพื้นที่ ไม่สามารถวัดด้วยมาตรฐานเดียวกันได้ เนื่องจากมีตัวแปรหลายประการ เช่น พื้นฐาน ครอบครัว การศึกษา ความเจริญด้านสาธารณสุข โภค ระบบตลาด และความเข้มแข็งของ ชุมชน เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้ชุมชนเป็นผู้เสนอปัญหา และความต้องการที่แท้จริง เพราะชุมชนจะเป็นผู้กำหนดเองว่าสามารถจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมนั้น ๆ ได้จริงหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น

5. การปรับลดอัตราค่าจ้างภาครัฐ โดยการยุบตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว บางตำแหน่ง เช่น คนครัว พนักงานซักล้าง พนักงานรักษาความปลอดภัย หรือ คนงาน เป็นต้น ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อครอบครัวของผู้ถูกเลิกจ้างอีกด้วย ดังนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างชั่วคราว ที่จะมีการยุบเลิกตำแหน่ง รัฐควรประกันการว่างงานของลูกจ้างชั่วคราวที่มีประวัติ ให้ได้รับการจ้างต่อเนื่องในระยะ 3 - 5 ปี พร้อมทั้งส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่ รวมทั้ง

การเรียนรู้เรื่องระบบธุรกิจควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้เวลาสุดท้ายชั่วคราวสามารถประกอบ  
ธุรกิจของตนเอง และรับจ้างหน่วยงานราชการได้เป็นอย่างดี

6. ส่งเสริมและผลักดันให้ประชาชนและทุกภาคส่วนของสังคมให้เข้ามาเป็น  
เครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรดิน น้ำ อากาศ และพลังงาน เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของ  
และรู้สึกรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งให้ประชาชนของตนเองอย่างแท้จริง

7. สร้างกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแล ที่ชัดเจนเป็นระบบ  
และมีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง

8. สร้างกลไกในการกระตุ้นให้เกิดโครงข่ายรองรับทางสังคม เพื่อเป็นการ  
รองรับกลุ่มผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน โดยเป็นการเชื่อมโยงองค์กรทางสังคมและ  
เครือข่ายต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากขึ้น

## บรรณานุกรม

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. “แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ”. อัดสำเนา, 2542.

คณะกรรมการประสานการจัดโครงการช่วยการคุ้มครองทางสังคม. เอกสารสรุปร่าง  
แนวทางการประสานการจัดโครงการช่วยการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาส  
และคนยากจน, อัดสำเนา, 2544.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. ร่วมกันสร้างราชการเพื่ออนาคต. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายโรงพิมพ์,  
2543.

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. “การปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่.” ใน บนเส้นทาง  
การปฏิรูปทางการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดิน, หน้า 13 – 18.  
บรรณาธิการ มณเฑียร ทองนิตย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด,  
ไม่ปรากฏ พ.ศ..

ทศพร สิริสัมพันธ์. “การปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐ.” ใน บนเส้นทางปฏิรูป  
ทางการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดิน, หน้า 35 – 37. บรรณาธิการ  
มณเฑียร ทองนิตย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด,  
ไม่ปรากฏ พ.ศ..

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. “การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ.”  
ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหัสวรรษใหม่, หน้า 21 – 24 . บรรณาธิการ  
วรเทพ สวัสดิ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.อีฟวิง จำกัด, 2543.

บุษยา. “การบริหารรัฐกิจประสิทธิผล.” นิตยสารการประชาสงเคราะห์ 44  
(มีนาคม – เมษายน 2544) : 44.

ประชาสงเคราะห์, กรม. แผนประชาสงเคราะห์แม่บทฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2544 – 2549).

กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2544.

ประชาสงเคราะห์, กรม. รายงานประจำปี 2543. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สงเคราะห์และ

ฝึกอบรมสตรีภาคกลาง กรมประชาสงเคราะห์, 2544.

ประชาสงเคราะห์, กรม. สรุปภารกิจและผลงานกรมประชาสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ

2544. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. 2544.

ประชาสงเคราะห์, กรม. 60 ปี กรมประชาสงเคราะห์มุ่งสร้างสรรค์สถาบันครอบครัว.

กรุงเทพมหานคร : หจก. เทพเพ็ญวานิชย์. 2543.

ประชาสงเคราะห์, กรม. กองการเจ้าหน้าที่. “การปรับบทบาท ภารกิจและ โครงสร้างของ

ส่วนราชการ.” นิตยสารการประชาสงเคราะห์ 44 (กันยายน – ตุลาคม 2544)

: 11-13.

ยੰยงค์ คำบรรลือ. “กรอบแนวคิดในการออกแบบโครงสร้างการปฏิรูประบบราชการ.,

อัครา, 2545.

สุภัทรา แก้วชาญศิลป์. “แนวทางช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกทารุณกรรม.”

ผลงานลำดับ 2 เพื่อเสนอพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ

แผน 10 ชช. (ที่ปรึกษาวิชาการสวัสดิการสังคม) กรมประชาสงเคราะห์, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การปรับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2541 – 2544 . กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์ ยูไนเต็ค โปรดักชั่น, 2541.



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 – 2539 . กรุงเทพมหานคร : พ.จ.ก. โรงพิมพ์ยูไนเต็ด โพรดักชั่น, 2535.

อิระวีชร จันทระประเสริฐ. สวัสดิการสังคมเชิงรุก. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2541.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์  
อันดับที่ 63 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ม.ป.ท.,  
2532.

อดา ลอสวัสดิ์. “บทบาทของกรมประชาสงเคราะห์ ภายใต้มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ.” เอกสารขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร 6 ว. กรมประชาสงเคราะห์, 2544.



๖  
12.05.6  
พ211บ  
2544

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม



05585

บทบาท การกิจของกรม