

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในการสร้างอาชีพแก่เด็กและเยาวชนกระทำผิด

โดย

วิทยาลัยผู้ประกอบการ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นำเสนอ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	ก
สารบัญภาพ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ง
บทที่ 1: บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
กรอบการดำเนินงาน.....	7
แผนและระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ.....	10
บทที่ 2: การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์.....	11
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
วัตถุประสงค์.....	12
วรรณกรรมปริทัศน์.....	12
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	33
แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ.....	34
บทที่ 3: การพัฒนาการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	55
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	55
วัตถุประสงค์.....	64
วรรณกรรมปริทัศน์.....	38
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	66
แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ.....	66
บทที่ 4: การพัฒนาหลักสูตรการประกอบการ.....	69
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	69
วัตถุประสงค์.....	70
วรรณกรรมปริทัศน์.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หลักสูตรเสริมทักษะการประกอบอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกระทำผิด.....	84
บทที่ 5: ผลการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	114
บทที่ 6: ผลการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจจากแบบสอบถาม	
กิจกรรมที่ 1 การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์.....	125
กลุ่มที่ 1 กรรมการสงเคราะห์.....	125
กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์.....	137
กลุ่มที่ 3 เด็กและเยาวชน.....	153
บทที่ 7: ผลการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจจากแบบสอบถาม	
กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	163
กลุ่มที่ 1 กรรมการสงเคราะห์.....	163
กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์.....	181
กลุ่มที่ 3 เด็กและเยาวชน.....	194
บทที่ 8: สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ.....	203
กิจกรรมที่ 1 : การวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย.....	204
กิจกรรมที่ 2 : การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	212
เอกสารอ้างอิง.....	218

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมย่อยที่ 1.....	5
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมย่อยที่ 2.....	6
ภาพที่ 2.1 แนวคิดส่วนประกอบของ Engagement.....	23
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการออกวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน.....	24
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองการออกแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model).....	26
ภาพที่ 2.4 แบบจำลองการออกแบบงานของอาสาสมัคร (Volunteer Work Design Model).....	28
ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	33
ภาพที่ 3.1 โครงสร้างบริหารของ Sunshine Social Welfare Foundation.....	60
ภาพที่ 3.2 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	66
ภาพที่ 4.1 บทบาทสำคัญของผู้ประกอบการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ.....	76
ภาพที่ 4.2 กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการ.....	89
ภาพที่ 6.1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์.....	138
ภาพที่ 6.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์.....	142
ภาพที่ 6.3 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์.....	143
ภาพที่ 6.4 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบำบัด แก้อา และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน.....	144
ภาพที่ 6.5 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวให้แก่เด็กและเยาวชน.....	145
ภาพที่ 6.6 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชน.....	146
ภาพที่ 6.7 ประเภทของกิจกรรมที่จัดขึ้นบ่อยครั้งที่สุดในแต่ละสถานพินิจ.....	147
ภาพที่ 6.8 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัด.....	148
ภาพที่ 6.9 ประเภทของกิจกรรมที่ยังประสบปัญหาและอุปสรรคสูงสุดในแต่ละสถานพินิจ.....	149
ภาพที่ 6.10 ความกังวลที่จะกระทำความผิดซ้ำ เมื่อได้รับการปล่อยตัว.....	160
ภาพที่ 6.11 เหตุที่ทำให้กังวลว่าจะมีผลต่อการกระทำความผิดซ้ำ.....	161
ภาพที่ 7.1 ความสามารถในการระดมทุนเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า.....	175
ภาพที่ 7.2 อุปสรรคในการระดมทุนเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า.....	175
ภาพที่ 7.3 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพินิจ.....	176
ภาพที่ 7.4 แนวโน้มการระดมทุนในอนาคต.....	183
ภาพที่ 7.5 รูปแบบการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	190
ภาพที่ 7.6 ระยะเวลาล่วงหน้าที่แจ้งแก่กรรมการสงเคราะห์เพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุน.....	191

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แผนและระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	4
ตารางที่ 5.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างกรรมการสงเคราะห์ในการสัมภาษณ์.....	93
ตารางที่ 5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมภาษณ์ที่เป็นกรรมการสงเคราะห์.....	94
ตารางที่ 5.3 แรงจูงใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์.....	95
ตารางที่ 5.4 ความคาดหวังในการทำงานกรรมการสงเคราะห์.....	96
ตารางที่ 5.5 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์.....	96
ตารางที่ 5.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	97
ตารางที่ 5.7 การรับรู้ข้อมูลและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกรรมการสงเคราะห์.....	98
ตารางที่ 5.8 กระบวนการแต่งตั้งและการดำเนินงานของคณะทำงานกรรมการสงเคราะห์.....	99
ตารางที่ 5.9 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการจัดโครงการ.....	100
ตารางที่ 5.10 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์.....	101
ตารางที่ 5.11 การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์ชุดอื่น.....	102
ตารางที่ 5.12 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมและโครงการที่จัดเพื่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด.....	102
ตารางที่ 5.13 กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูที่จัดเพื่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด.....	103
ตารางที่ 5.14 กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว.....	104
ตารางที่ 5.15 กิจกรรมการติดตามเด็กและเยาวชนหลังปล่อย.....	105
ตารางที่ 5.16 จุดเด่นของกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัด.....	106
ตารางที่ 5.17 จุดที่ต้องพัฒนาการทำงานของกรรมการสงเคราะห์จังหวัด.....	107
ตารางที่ 5.18 ความตั้งใจในการลาออก.....	107
ตารางที่ 5.19 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	108
ตารางที่ 5.20 การเลือกกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กรมพินิจในการสัมภาษณ์.....	109
ตารางที่ 5.21 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมภาษณ์ที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมพินิจ.....	109
ตารางที่ 5.22 กระบวนการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ.....	110
ตารางที่ 5.23 จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ.....	111
ตารางที่ 5.24 การมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ.....	112
ตารางที่ 5.25 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของ เจ้าหน้าที่กรมพินิจ.....	113
ตารางที่ 5.26 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ.....	113
ตารางที่ 6.1 การมีส่วนร่วมในการทำงานกรรมการสงเคราะห์.....	127
ตารางที่ 6.2 ความพึงพอใจในการร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์.....	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 6.3 แรงจูงใจในการร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์	129
ตารางที่ 6.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์.....	131
ตารางที่ 6.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์.....	133
ตารางที่ 6.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์.....	134
ตารางที่ 6.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการคงอยู่.....	136
ตารางที่ 6.8 กระบวนการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์.....	139
ตารางที่ 6.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือกองทุนสงเคราะห์.....	150
ตารางที่ 6.10 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นโดยกรรมการสงเคราะห์.....	154
ตารางที่ 6.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรรมการสงเคราะห์ และ การจัดโครงการต่าง ๆ.....	155
ตารางที่ 6.12 ความกังวลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการประกอบอาชีพ.....	157
ตารางที่ 6.13 ความต้องการการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเฉพาะด้าน.....	158
ตารางที่ 6.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะอาชีพ.....	159
ตารางที่ 6.15 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพเมื่อได้รับการปล่อยตัว.....	160
ตารางที่ 7.1 รูปแบบการจัดกิจกรรม.....	164
ตารางที่ 7.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการในการระดมทุนของหน่วยงาน.....	165
ตารางที่ 7.3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการระดมทุน.....	166
ตารางที่ 7.4 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน.....	167
ตารางที่ 7.5 รูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการกองทุน.....	168
ตารางที่ 7.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ตรวจสอบ และ ควบคุมกองทุนของหน่วยงาน.....	169
ตารางที่ 7.7 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารจัดการการเงินกองทุน.....	170
ตารางที่ 7.8 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเงินกองทุน.....	170
ตารางที่ 7.9 รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการนำเงินไปใช้ประโยชน์.....	171
ตารางที่ 7.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน.....	172
ตารางที่ 7.11 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์.....	174
ตารางที่ 7.12 เปรียบเทียบรายรับที่ได้จากการระดมทุนกับการนำเงินไปใช้ประโยชน์.....	177
ตารางที่ 7.13 สัดส่วนการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์เพื่อเด็กและเยาวชน.....	178
ตารางที่ 7.14 ความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อแนวคิดการจัดทำคู่มือการบริหารการเงินกองทุน.....	179
ตารางที่ 7.15 ด้านกระบวนการในการระดมทุน.....	182
ตารางที่ 7.16 ด้านกระบวนการในการบริหารกองทุน.....	184
ตารางที่ 7.17 ด้านกระบวนการในการนำกองทุนไปใช้ประโยชน์.....	185

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 7.18 กิจกรรมที่ขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	186
ตารางที่ 7.19 สัดส่วนการได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	188
ตารางที่ 7.20 เหตุผลของการปฏิเสธความช่วยเหลือเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์.....	189
ตารางที่ 7.21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือกองทุนสงเคราะห์.....	192
ตารางที่ 7.22 กิจกรรมที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์.....	196
ตารางที่ 7.23 ความต้องการความช่วยเหลือขณะอยู่ในความดูแลของสถานพินิจ.....	198
ตารางที่ 7.24 ความต้องการความช่วยเหลือในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการปล่อยตัว.....	199
ตารางที่ 7.25 ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนหลักสูตรเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ.....	200

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนกระทำผิดถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างโอกาสให้กับเยาวชนที่จะกลับเข้าไปสู่สังคมและเป็นสิ่งที่ภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งได้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนที่จะสร้างการยอมรับจากทางสังคม จากสถิติของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2562¹ พบว่าเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการติดตามในปีแรกเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 มีอัตราการกระทำผิดซ้ำร้อยละ 22.73 จากนั้นเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นร้อยละ 23.37 ในปีงบประมาณ 2560 จากนั้นเพิ่มเป็นร้อยละ 23.77 ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 และร้อยละ 25.39 ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ฐานความผิดของการกระทำผิดซ้ำอันดับที่ 1 คือฐานความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด คิดเป็นร้อยละ 80.09 และอันดับที่ 2 คือทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 8.11 อัตราการกระทำผิดซ้ำและฐานความผิดของการกระทำผิดซ้ำดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการมีอาชีพที่มั่นคง การมีรายได้เพื่อหาเลี้ยงตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เด็กและเยาวชนหันไปกระทำผิดซ้ำ

จากงานวิจัยจำนวนมากได้กล่าวถึงความสำคัญและปัจจัยด้านการมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพ กับการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ทั้งนี้เพราะผู้กระทำผิดที่ปล่อยจากสถานควบคุมมักประสบปัญหาข้อจำกัดของโอกาสในการจ้างงาน โดยเฉพาะงานในพื้นที่ภูมิภูลำเนาของผู้กระทำผิด ซึ่งเป็นปัจจัยของการกลับคืนสู่สังคมโดยไม่กระทำผิดซ้ำ (Kevin Schnepel, 2017) ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ประการแรกคือผู้ประกอบการขาดความเชื่อมั่นด้านความสามารถในการประกอบอาชีพของผู้กระทำผิด ประการที่สองคือลักษณะของอาชีพ ไม่ใช่อาชีพที่มีคุณภาพเพียงพอที่จะทำให้ผู้กระทำผิดเหล่านั้นสามารถเลี้ยงตนเองได้อย่างยั่งยืน และการไม่สามารถประกอบอาชีพในเขตภูมิภูลำเนา ทำให้ผู้กระทำผิดไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองกลับคืนสู่สังคม ได้รับการยอมรับจากแหล่งชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพคือ ผู้ต้องขังที่รับการบำบัดแก้ไขครบตามโปรแกรมและมีความประพฤติที่ดี ควรได้รับใบรับรองเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และการออกแบบโปรแกรมติดตามภายหลังปล่อยควรให้ความสำคัญกับอาชีพที่มีคุณภาพ โดยเน้นอาชีพในพื้นที่ภูมิภูลำเนาของผู้กระทำผิด

ในขณะที่โครงการวิจัยเพื่อส่งเสริมการมีงานทำของเด็กและเยาวชนให้กับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (Kenan Foundation Asia ร่วมกับองค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย) เล็งเห็นว่าการส่งเสริมการมีอาชีพที่มั่นคงของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดนั้น ควรนำกลไกของเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม และโดยที่กรม

¹ กลุ่มเรียนรูศาสตร์พระราชาและการพัฒนานวัตกรรม กรมพินิจฯ

พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนจำนวนกว่า 3,000 คน อยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยที่กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนเหล่านี้มีบทบาทหลักในการให้คำแนะนำกับผู้อำนวยการสถานพินิจฯ ให้การสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของสถานพินิจฯ เช่น การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การจัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ จัดการอบรม ฝึกอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนติดตามเยี่ยมบ้านเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย อย่างไรก็ตามกรรมการสงเคราะห์จำนวนมากเป็นผู้ประกอบการ มีเครือข่ายด้านอาชีพที่หลากหลายและมีบทบาทหลักอยู่ในชุมชนที่อาศัยอยู่ หากเพิ่มบทบาทให้กรรมการสงเคราะห์มีส่วนร่วมในการดูแลบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตั้งแต่ระยะบำบัด และการวางแผนด้านอาชีพ เตรียมความพร้อมและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย โดยให้กรรมการสงเคราะห์ได้ดำเนินงานในทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิดเสมือนพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนรายบุคคล ร่วมวางแผนและแสวงหาโอกาสด้านอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน รวมทั้งติดตามเยาวชนอย่างใกล้ชิด ย่อมจะทำให้เยาวชนมีโอกาที่จะเข้าถึงอาชีพที่มั่นคงตรงตามความต้องการของตลาดและกลับคืนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างแท้จริง ลดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัด ได้ดำเนินการตามความสมัครใจ และผลการดำเนินงานมักขึ้นอยู่กับขีดความสามารถ ทรัพยากร รวมไปถึงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปช่วยประสานงานกับทางสถานพินิจฯ ในจังหวัดนั้น ๆ อีกทั้งแนวทางในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์นั้นยังขาด แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่ให้กรรมการสงเคราะห์ที่เข้ามาใหม่หรือกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละแห่งให้มีการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในจังหวัดหรือพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้

นอกจากนี้ทางกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนยังมีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนกันในกลุ่มกรรมการสงเคราะห์ โดยเงินทุนเหล่านี้ต่าง มีแนวทางเพื่อเป็นทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กับเด็กและเยาวชน และเนื่องด้วยกรรมการสงเคราะห์ได้มีการแบ่งชุดกรรมการเป็นในรายจังหวัดตามสถานพินิจฯ ในแต่ละชุดกรรมการของแต่ละจังหวัดหรือพื้นที่จึงมีแนวทางการบริหารจัดการกองทุนดังกล่าวกันเอง ไม่ว่าจะเป็นในการระดมทุน ระเบียบ ขั้นตอนในการใช้เงินทุน ซึ่งต่างก็มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ทั้งที่ยังอยู่ในสถานพินิจฯ และที่ถูกปล่อยตัวออกไปแล้ว ทั้งนี้คณะกรรมการสงเคราะห์ฯ บางแห่งสามารถที่จะจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนเพื่อสามารถนำมาสร้างประโยชน์ให้กับเด็กและเยาวชนอย่างมาก ในขณะที่บางแห่งหรือบางจังหวัดมีขีดความสามารถในการระดมทุนที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ทั้งนั้นการใช้จ่ายเงินทุนดังกล่าวขึ้นตรงกับทางคณะกรรมการสงเคราะห์อย่างอิสระ จึงเห็นว่าควรมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ที่มีหลักเกณฑ์ มาตรฐาน เพื่อให้กรรมการสงเคราะห์สามารถที่จะนำไปใช้หรือปรับใช้ตามบริบทของจังหวัดหรือพื้นที่นั้น ๆ ได้

อนึ่งเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและปล่อยตัวไป ขาดโอกาสในการมีงานทำเนื่องจากขาดเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และขาดการวางแผนอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ในขณะที่เด็กและเยาวชนที่มีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพหรือสร้างกิจการจากความสามารถ ทักษะที่ตนเองมี ก็ขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบการ นอกจากนี้ เมื่อปล่อยตัวไปแล้วประสบกับปัญหา ความท้อแท้ ความผิดหวัง ปัญหาการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานควบคุม ยังขาดกลไกการสนับสนุนจากจิตใจ เพื่อเสริมสร้าง

กำลังใจในการก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวกลับไปใช้ชีวิต คบเพื่อนที่มีพฤติกรรมเสียหายและกลับไปกระทำผิดซ้ำ ในขณะที่เยาวชนที่ประสบความสำเร็จจากโครงการ Generation Unlimited ซึ่งได้รับการเสริมทักษะการประกอบการและมีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุน นอกจากจะไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำแล้ว ยังค้นพบศักยภาพในตนเอง เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นและส่งต่อความตั้งใจที่จะต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้แก่เด็กและเยาวชนอื่นด้วย ด้วยเหตุนี้ การเสริมสร้างแนวคิด ทักษะ และขีดความสามารถทางการประกอบการให้กับเด็กและเยาวชน จึงเป็นส่วนประกอบสำคัญในอนาคตของเด็กและเยาวชน เพื่อที่จะสามารถสร้างสรรค์แนวทางเพื่อสร้างอาชีพให้กับตนเอง ผ่านการสร้างธุรกิจหรือกิจการของตนเองต่อไป

กลุ่มพัฒนาระบบงานป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนและการส่งเสริมเครือข่าย กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน จึงมีความประสงค์จะดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในการสร้างอาชีพแก่เด็กและเยาวชนกระทำผิด โดยเพิ่มบทบาทของเครือข่ายกรรมการสงเคราะห์ในการวางแผน กำกับการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู วางแผนด้านอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน รวมทั้งเตรียมความพร้อมและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อยอย่างใกล้ชิด โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลกรรมการสงเคราะห์และระบบการรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานควบคู่กันไป เพื่อให้กรรมการสงเคราะห์ดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายด้านการศึกษา ศูนย์การสร้างผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนโดยนวัตกรรม (IDE Center) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในการพัฒนาหลักสูตรการประกอบการ และนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในระยะเตรียมปล่อยให้มีความพร้อมในการประกอบการ และเพื่อให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและได้รับการปล่อยมีโอกาสเข้าถึงอาชีพที่มีคุณภาพและยั่งยืน จึงจัดทำแนวทางการดำเนินงานของกองทุนสนับสนุนช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย ควบคู่ไปกับการถอดบทเรียนการสร้างแรงบันดาลใจจากเยาวชนต้นแบบโครงการ Generation Unlimited เพื่อให้เป็นโมเดลในการประคับประคอง (Peer support) แก่เด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการสนับสนุนที่ดี มีแรงบันดาลใจในการก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ และเพื่อมิให้เด็กและเยาวชนหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

ด้วยว่าทาง วิทยาลัยผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยได้เข้าไปมีส่วนกับศูนย์การสร้างผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนโดยนวัตกรรม (Innovation-Driven Entrepreneurship) ซึ่งเป็นพันธมิตรและได้เริ่มนำร่องในการดำเนินงานในโครงการ Generation Unlimited และได้มีทางคณาจารย์นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรที่สามารถในการวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์และแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในการสร้างอาชีพแก่เด็กและเยาวชนกระทำผิด รวมไปถึงการสร้างหลักสูตรที่จะเสริมทักษะการประกอบการให้แก่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด จึงขอเสนอด้านเทคนิคดังกล่าว เพื่อใช้ในการพิจารณาและสร้างประโยชน์ในการพัฒนาระบบต่าง ๆ ที่จะช่วยเตรียมเยาวชนให้กลับเข้าสู่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูและส่งเสริมโอกาสทางอาชีพของเด็กและเยาวชนทั้งในระยะบำบัด เตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับเข้าสู่สังคมและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย

2.2 พัฒนาระบบการรายงานข้อมูลการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพและใช้งานได้สะดวก

2.3 เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์สำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในการกลับคืนสู่สังคม

2.4 เพื่อเพิ่มโอกาสเข้าถึงอาชีพที่มีคุณภาพและการก้าวข้ามผ่านวิกฤตของเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย ผ่านการเสริมสร้างทักษะการประกอบการ

กรอบการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงานของทีมที่ปรึกษาขอเสนอ โดยแบ่งรายละเอียดตามกิจกรรมย่อยทั้ง 3 กิจกรรม ได้แก่

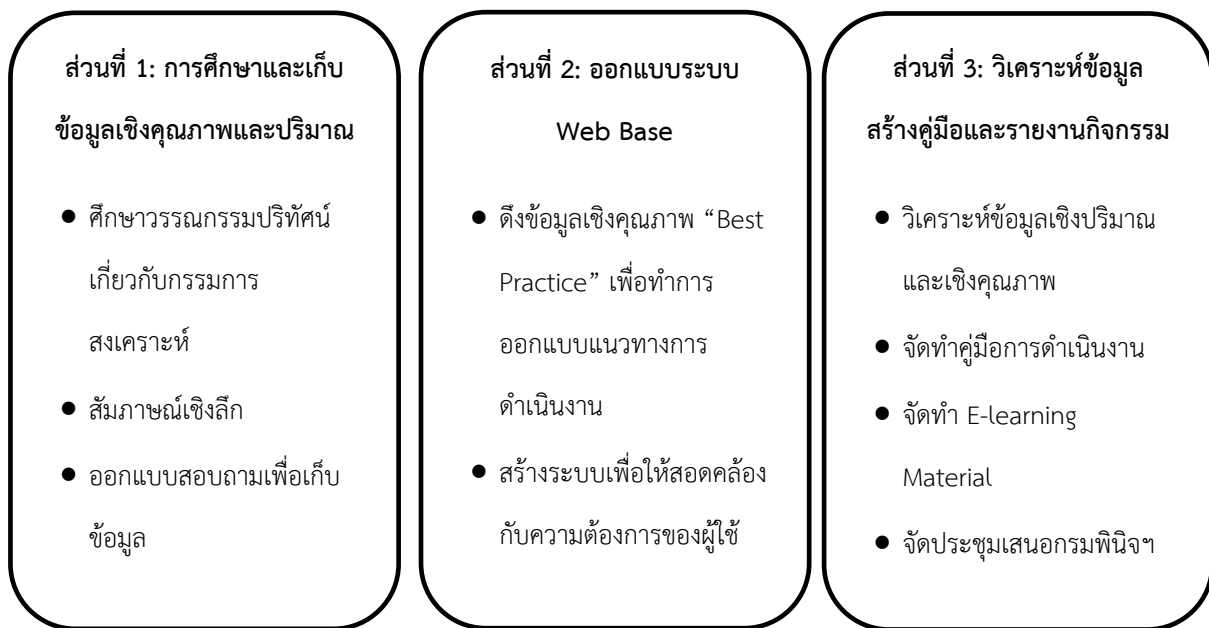
กิจกรรมย่อยที่ 1 วางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย

กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

กิจกรรมย่อยที่ 3 เสริมทักษะการประกอบการให้แก่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมย่อยที่ 1

ในกิจกรรมย่อยที่ 1 แบ่งแนวทางการดำเนินงานออกเป็น 3 ส่วนได้ด้วยกันที่มีลำดับขั้นตอนและความเชื่อมโยงต่อกัน โดยมีกรอบแนวทางการดำเนินงานดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1: กรอบแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมย่อยที่ 1

ส่วนที่ 1: การศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ

1. ทีมที่ปรึกษาศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์ อำนาจหน้าที่ รูปแบบการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อนของระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ และทำการร่างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจและสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามขอบเขตการดำเนินงานในกิจกรรมย่อยที่ 1 โดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ส่วนหลักในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่กรมฯ และเด็กและเยาวชนกระทำผิด ในส่วนของเด็กและเยาวชนจะมีการจัดทำใบแสดงความยินยอม
3. ถอดรหัสเพื่อออกแบบการดำเนินงาน โดยใช้แนวทางวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และการออกแบบงาน (Job Design) เพื่อสร้าง “วิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice)” ซึ่งจะประสานงาน และส่งต่อแนวทางในการดำเนินงานให้กับทีมที่ศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ส่วน ตามขอบเขตในการดำเนินงานในกิจกรรมย่อยที่ 1

ส่วนที่ 2: ออกแบบระบบ Web Base

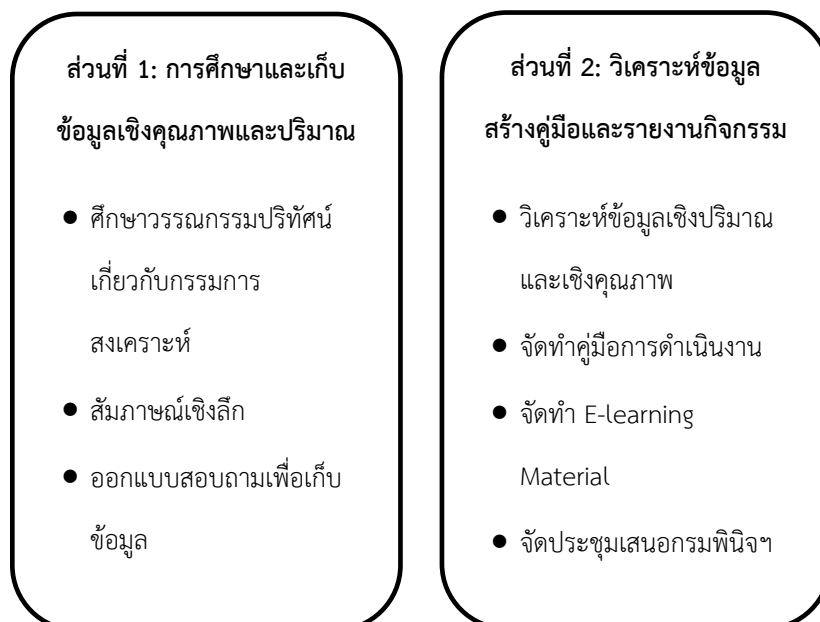
1. ประสานความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาออกแบบระบบตามความต้องการของผู้ใช้
2. สร้างระบบการดำเนินงาน
3. ทดสอบระบบเพื่อตรวจสอบความพร้อมก่อนนำไปใช้งาน

ส่วนที่ 3: วิเคราะห์ข้อมูล สร้างคู่มือและรายงานกิจกรรม

1. นำข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับกรรมการสงเคราะห์ รวมไปถึงจัดทำรายงานผลข้อมูลดังกล่าว
2. จัดทำชุดเครื่องมือในการให้ความรู้ (E-Learning) ทั้งในส่วนของแนวทางการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ และวิธีการใช้งานระบบ Web Base
3. จัดประชุมนำเสนอกรมพินิจฯ ตามขอบเขตการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมย่อยที่ 2

ในกิจกรรมย่อยที่ 2 แบ่งแนวทางการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วนได้ด้วยกันที่มีลำดับขั้นตอนและความเชื่อมโยงต่อกัน โดยมีกรอบแนวทางการดำเนินงานดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1.2: กรอบแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมย่อยที่ 2

ส่วนที่ 1: การศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ

1. ทีมที่ปรึกษาศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์ อำนาจหน้าที่ รูปแบบการจัดหาทุน การนำเงินทุนไปใช้ ประโยชน์ จุดแข็ง จุดอ่อน ของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ รวมไปถึงผลการดำเนินงานโดยภาพรวม
2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามขอบเขตการดำเนินงานในกิจกรรมย่อยที่ 2 โดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ส่วนหลักในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่กรมฯ และเด็กและเยาวชนกระทำผิด ในส่วนของเด็กและเยาวชนจะมีการจัดทำใบแสดงความยินยอม
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2: วิเคราะห์ข้อมูล สร้างคู่มือและรายงานกิจกรรม

1. ถอดรหัสเพื่อออกแบบแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของกรรมการสงเคราะห์ที่มีรูปแบบการดำเนินงานที่สมัครใจ (Volunteer Organization) เพื่อร่างคู่มือแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์
2. นำข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนกรรมการสงเคราะห์ รวมไปถึงจัดทำรายงานผลข้อมูลดังกล่าว
3. จัดทำชุดเครื่องมือในการให้ความรู้ (E-Learning) ทั้งในส่วนของแนวทางการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์
4. จัดประชุมนำเสนอกรมพินิจฯ

หมายเหตุ: วิธีการดำเนินงานกิจกรรมย่อยที่ 1 และ 2

- เนื่องด้วยทางกรรมการสงเคราะห์เป็นหน่วยงานอิสระและเข้าร่วมโดยในลักษณะสมัครใจ รวมไปถึงการจัดการกองทุนที่ใช้ในการสนับสนุนช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ในปัจจุบันมีกรรมการสงเคราะห์จำนวนทั้งสิ้น 3,009 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2563) และดำเนินการในศูนย์ฝึกเขตต่าง ๆ ซึ่งมีกองทุนสนับสนุนที่ทำการบริหารจัดการเป็นเอกเทศ แนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างระบบการดำเนินงาน รวมไปถึงแนวทางในการบริหารกองทุน ในกิจกรรมย่อยที่ 1 และ 2 จึงเป็นกรอบขอแนะนำเพื่อนำไปใช้เท่านั้น เพื่อให้เกิดการดำเนินงานและการบริหารกองทุนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
- ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนของการแบบสอบถาม ทางทีมที่ปรึกษาจะส่งแบบสอบถามให้กับทางกรมพินิจฯ ในการเก็บข้อมูล โดยจะประสานงานและร่วมมือการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

- การสัมภาษณ์ การประชุม และการทำ Focus Group ในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทางทีมที่ปรึกษาอาจจะขอทำการประชุมในลักษณะออนไลน์ โดยทางทีมที่ปรึกษาจะเตรียมระบบการประชุมออนไลน์ การเก็บข้อมูลออนไลน์ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อดังกล่าว

แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมย่อยที่ 3

ในกิจกรรมย่อยที่ 3 เป็นส่วนของการพัฒนาร่างหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการให้กับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด แนวทางการดำเนินงานสามารถมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการ ทั้งในแง่ของการสร้างแนวคิด (Mindset) ขีดความสามารถทางการประกอบการ รวมไปถึงทักษะเชิงการสร้างและบริหารธุรกิจที่สำคัญ และจำเป็นต่อการประกอบการที่มีรากฐานมาจากความจำเป็น (Necessity Based Entrepreneurship)
2. ทำการออกแบบร่างหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการ โดยคำนึงถึงการใช้งานจริง และง่ายต่อการรับรู้ของเด็กและเยาวชน
3. ดำเนินการจัดประชุมวิพากษ์ ร่างหลักสูตรดังกล่าว กับทางที่ปรึกษาและคณะทำงาน
4. ดำเนินการจัดทำชุดเครื่องมือให้ความรู้ (E-Learning)
5. จัดประชุมนำเสนอกรมพินิจฯ ตามขอบเขตการดำเนินงาน
6. จัดทำหลักสูตร เอกสาร รายงาน ตามขอบเขตการดำเนินงาน

หมายเหตุ: วิธีการดำเนินงานกิจกรรมย่อยที่ 3

- การประชุมในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทางทีมที่ปรึกษาอาจจะขอทำการประชุมในลักษณะออนไลน์ โดยทางทีมที่ปรึกษาจะเตรียมระบบการประชุมออนไลน์เป็นทางเลือกเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อดังกล่าว

แผนและระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1.1 แผนและระยะเวลาในการดำเนินงาน

กิจกรรม	เดือนที่				
	1	2	3	4	5
กิจกรรมที่ 1: การวางระบบการทำงานของกรมการสงเคราะห์					
ส่วนที่ 1: การศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ					
1. ทีมที่ปรึกษาศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับการทำงานกรมการสงเคราะห์					
2. สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานกรมการสงเคราะห์					
3. ถอดรหัสเพื่อได้ “วิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice)”					
4. เก็บข้อมูลแบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานกรมการสงเคราะห์					
ส่วนที่ 2: ออกแบบระบบ Web Base					
1. ศึกษาและประสานความต้องการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกรมการสงเคราะห์					
2. สร้างระบบการดำเนินงาน Web-Base					
3. ทดสอบระบบเพื่อตรวจสอบความพร้อมก่อนนำไปใช้งาน					
ส่วนที่ 3: วิเคราะห์ข้อมูล สร้างคู่มือ และรายงานกิจกรรม					
1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อจัดทำรายงาน					
2. จัดทำชุดเครื่องมือในการให้ความรู้ (E-Learning)					
3. จัดประชุมนำเสนอกรมพินิจฯ					
กิจกรรมที่ 2: การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรมการสงเคราะห์					
ส่วนที่ 1: การศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ					
1. ทีมที่ปรึกษาศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนกรมการสงเคราะห์					
2. สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนกรมการสงเคราะห์ และออกแบบร่างแบบสอบถาม					
3. เก็บข้อมูลแบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานกรมการสงเคราะห์					
ส่วนที่ 2: วิเคราะห์ข้อมูล สร้างคู่มือและรายงานกิจกรรม					
1. ถอดรหัสเพื่อออกแบบแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรมการสงเคราะห์					
2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อจัดทำรายงาน					
3. จัดทำชุดเครื่องมือในการให้ความรู้ (E-Learning)					
4. จัดประชุมนำเสนอกรมพินิจฯ					
กิจกรรมที่ 3: การเสริมทักษะการประกอบการให้แก่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด					
1. ศึกษาทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการ					
2. ออกแบบร่างหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการ					
3. จัดประชุมวิพากษ์ ร่างหลักสูตรกับที่ปรึกษาและคณะทำงาน					
4. จัดทำชุดเครื่องมือในการให้ความรู้ (E-Learning)					
5. จัดประชุมนำเสนอกรมพินิจฯ					
6. จัดทำหลักสูตร เอกสาร รายงาน					

ระยะเวลาในการดำเนินงานตามกิจกรรมทั้งหมดใช้ระยะเวลารวม 150 วัน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

1. แนวทางในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์และการบริหารจัดการกองทุนของกรรมการสงเคราะห์เพื่อใช้รากฐานและปรับใช้ในการปฏิบัติในแต่ละบริบทเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เครื่องมือทางแพลตฟอร์มในลักษณะ Web Base ที่สามารถนำไปใช้ประกอบการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์และกรมพินิจฯ
3. หลักสูตรการประกอบการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอบรมแนวคิด ทักษะ และขีดความสามารถทางการประกอบการ ที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชน

บทที่ 2

การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรรมการสงเคราะห์เป็น “บุคคลที่มีจิตอาสาในการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาเด็กและเยาวชน” โดยกรรมการสงเคราะห์จะถูกสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงยุติธรรม (สถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดชัยภูมิ, 2011) ในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนกรรมการ สงเคราะห์อยู่ 3,009 คน ใน 76 จังหวัดทั่วประเทศ กรรมการสงเคราะห์มีภาระหน้าที่หลากหลายตั้งแต่ให้ คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ เยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปจนถึงเชิญ ชวนให้คนร่วมบริจาค (ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่และ การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์, 2554) สิทธิประโยชน์จากการเป็นกรรมการสงเคราะห์คือการได้ ประดับเข็มเครื่องหมาย การมีส่วนร่วมในการประชุมและสัมมนา การได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสงเคราะห์ ดีเด่น และได้รับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยกรรมการสงเคราะห์ทำงานร่วมกับเครือข่าย ยุติธรรมชุมชนหรือ “ประชาชน กลุ่ม หรือองค์กรที่มีความสนใจและสมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสานความร่วมมือในการป้องกันเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาท ในกิจกรรมต่าง ๆ ของกระทรวงยุติธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างความยุติธรรมและความ สงบสุขในชุมชน” (สถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดชัยภูมิ, 2011) กรรมการสงเคราะห์และเครือข่ายชุมชน มีความสำคัญต่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดให้สามารถกลับตัวเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมได้

กรรมการสงเคราะห์มีส่วนร่วมกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนกับทางกรมพินิจฯ ไม่ว่าจะเป็น กระบวนการป้องกันการกระทำผิด โดยการสอดส่องดูแลความประพฤติของเด็กและเยาวชน ช่วยเหลือและ แก้ไขปัญหาพฤติกรรมเด็ก รวมไปถึงกระบวนการระหว่างสอบสวนและพิจารณาคดี โดยกรรมการสงเคราะห์ จะทำการดูแลและสงเคราะห์ครอบครัวเด็กและเยาวชน เข้าเยี่ยมและจัดกิจกรรมให้เยาวชนและทำการให้ ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ อีกทั้งกระบวนการหลังปล่อยคือติดตามไม่ให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ ตัวอย่าง กิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์เช่น การจัดตั้งเงินกองทุน การจัดโครงการอบรม การมอบทุนการศึกษาทุน ประกอบอาชีพ เป็นวิทยากรให้ความรู้ บริจาคเงิน สิ่งของและเครื่องใช้ และเข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชน (สถาน พินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดชัยภูมิ, 2011)

แต่การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์มีความแตกต่างกันในแต่ละศูนย์และขาดการสื่อสารถึง แนวทางที่ดีที่สุดในการดูแลเด็กและเยาวชนหรือมาตรฐานในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ จึงจำเป็นต้อง ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งกระบวนการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ที่เหมาะสม โดยใน การศึกษานี้ใช้รูปแบบการออกแบบงาน (Work design framework) ในการวิเคราะห์การดำเนินงานของ

กรรมการสงเคราะห์ และการความสัมพันธ์ของรูปแบบการออกแบบงานกับการมีส่วนร่วมและผูกพันองค์กร (Engagement) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัคร (Volunteer satisfaction) แรงจูงใจอาสาสมัคร (Motivation to volunteer) และการคงอยู่ของอาสาสมัคร (Volunteer retention)

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูและส่งเสริมโอกาสทางอาชีพของเด็กและเยาวชนทั้งในระยะบำบัด เตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับเข้าสู่สังคมและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย

2.2 พัฒนาระบบการรายงานข้อมูลการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพและใช้งานได้สะดวก

วรรณกรรมปริทัศน์ (Literature Review)

กรรมการสงเคราะห์ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สมัครใจเข้ามาช่วยดำเนินงานเพื่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด โดยไม่ได้หวังผลตอบแทน ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่ากรรมการสงเคราะห์เป็นอาสาสมัคร (Volunteers) ที่เข้ามาด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้มีงานวิจัยหลายส่วนได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัคร ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจของอาสาสมัคร (Motivation to Volunteer) การออกแบบงานของอาสาสมัคร (Volunteer Work Design) ความพึงพอใจของอาสาสมัคร (Volunteer Satisfaction) ซึ่งส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการคงอยู่ของอาสาสมัคร (Volunteer Intention to Stay) โดยในการศึกษาที่ผ่านมามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อาสาสมัคร (Volunteer)

ในต่างประเทศคำว่าอาสาสมัครถูกนำมาใช้เรียกพลเรือนที่สมัครเป็นทหารในสถานการณ์ฉุกเฉินตั้งแต่ปี 1750 โดยไม่ได้มีการบังคับให้เข้าร่วมและไม่มีค่าตอบแทน (Cnaan, Handy and Wadsworth, 1996) นักวิชาการและหน่วยงานให้ความหมายของอาสาสมัครมีความแตกต่างกันออกไปตั้งแต่ความหมายกว้างเช่น คนที่มีพฤติกรรมให้ความร่วมมือโดยไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ ไม่ได้โดนบังคับให้ทำแต่มีแรงจูงใจที่จะทำเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจซึ่งผลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมมีค่ามากกว่าค่าตอบแทนที่จะได้รับ (Smith, 1982) คำอธิบายที่แคบลงมาเช่นการปฏิบัติหรือทำความต้องการโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่ได้นำถึงกำไรที่เป็นตัวเงินและปฏิบัติเกินกว่าหน้าที่ของตนเอง (Ellis & Noyes, 1990)

สำหรับประเทศไทย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าอาสา และอาสาสมัครไว้ว่า:

“การความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นเป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตายเมื่อพบเห็นปัญหา หรืออีกนัยยะหนึ่งที หมายถึงบุคคลผู้มีชีวิตจิตใจแห่งการให้ ความดี ความงาม ความจริงแก่เพื่อนมนุษย์ สัตว์ สิ่งแวดล้อมอย่าง เต็มใจมี การเสียสละร่างกาย สติปัญญา เวลา ความรู้ความสามารถเพื่อสาธารณประโยชน์โดยไม่หวังสิ่ง ตอบแทนและมีความสุขที่ได้ให้การช่วยเหลือในกิจการงานนั้น ๆ”

โดยความหมายของอาสาสมัครที่ใช้ทั่วไปจะเหมือนกันคือทำเพื่อช่วยเหลือชุมชน สังคมโดยไม่ได้รับ ผลตอบแทน ในประเทศไทยคำว่า อาสาสมัครจะใช้สลับกับคำว่าจิตอาสา (Volunteer Spirit) แต่ทั้งสองคำมี ความหมายที่แตกต่างกันโดยคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ให้ความหมายของคำว่าจิตอาสาที่เป็นพฤติกรรม และความคิดว่าเป็น

“การรู้จักเอาใจใส่ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มี ความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด รับผิดชอบ เน้นความ เรียบร้อย ประหยัด สรุปล จิตอาสา หรือ จิตสำนึกสาธารณะ เป็นการตระหนักรู้ตัว หรือเป็นจิตส่วนที่รู้ตัว รู้ ว่าทำอะไร อยู่ที่ไหน เพื่ออะไร เป็นอย่างไรขณะที่ตนอยู่นั่นเอง เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตายต่อสังคม หรือความ ทุกข์ยากของผู้คน และปรารถนาเข้าไปช่วย ไม่ใช่ด้วยการให้ทาน ให้เงิน แต่ด้วยการสละเวลา แรง และ/ หรือ สมอง เข้าไปช่วย ด้วยจิตที่เป็นสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ใช่แค่ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอย่างเดียว แต่ เป็นการพัฒนา ‘จิตวิญญาณ’ ของเราด้วย”

และหากอาสาสมัครมีจิตอาสาจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครที่ดีกว่าอาสาสมัครที่ไม่มี เป้าหมายในการทำงานเพื่อสังคม ในประเทศไทย มีคนให้ความสนใจในงานจิตอาสาเป็นจำนวนมาก จากข้อมูล ที่สำรวจเมื่อปี 2559 โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่ามีคนไทยจำนวน 10,415,917 คน และการจัดดัชนีการให้ (CAF World Giving Index) ในปี 2560 โดย Charity Aid Fund พบว่าประเทศ ไทยมีการบริจาคเงิน และทำงานอาสาสมัครเป็นอันดับ 16 ของโลก (Best Living Taste, 2018)

Cnaan, Handy and Wadsworth (1996) ยังได้ทำการสรุปจากบทความต่าง ๆ และได้แบ่ง ความหมายของอาสาสมัครออกเป็น 4 มิติ คือ 1. การกระทำที่ให้ประโยชน์แก่สังคมโดยอาสาสมัครจะเข้าร่วม โดยไม่มีการบังคับ เลือกที่จะทำเอง 2. ลักษณะของค่าตอบแทนที่ได้รับโดยอาสาสมัครจะไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือได้รับผลประโยชน์จากการทำงานเพื่อสังคม โดยในบางบริบทอาสาสมัครจำเป็นที่จะต้องออกเงินค่าใช้จ่าย ของตนเองและในการศึกษาของ Hodgkinson & Weitzman (1992) พบว่าอาสาสมัครบริจาคเงินมากกว่าคน ที่ไม่ใช่อาสาสมัคร 3. บริบทที่อาสาสมัครปฏิบัติงานเป็นองค์กรหรือเป็นการช่วยเหลือกันเอง 4. ผู้ที่ได้รับ ประโยชน์จากงานอาสาสมัครซึ่งในบางบริบทจำเป็นที่จะต้องเป็นคนที่ไม่อาสาสมัครไม่รู้จักเลยหรือในบางบริบท จะเป็นคนที่มีความสัมพันธ์กับอาสาสมัคร

อาสาสมัครในกระบวนการยุติธรรมในประเทศไทย

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีวิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่เด็กและเยาวชนด้านพฤติกรรมนิสัย การศึกษาและอาชีพภายใต้กระบวนการยุติธรรม” และมีเป้าหมายเพื่อที่จะทำให้ให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำลดลง และสามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมอย่างปกติสุขได้ ดังนั้นอธิบดีกรมพินิจจึงมีนโยบายหลักในการ 1. ป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำผิด 2. แก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนและจัดการการศึกษา 3. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม และ 4. ติดตามดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์ภายหลังการปล่อย โดยมีการเปิดรับอาสาสมัครที่หรือ “กรรมการสงเคราะห์” เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในกระบวนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและติดตามเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดภายหลังการปล่อยร่วมกับเครือข่ายชุมชน

โดยการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนและการจัดการศึกษาว่าประกอบไปด้วย 1. การสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาวชนหลบหนี ก่อเหตุ สร้างความรุนแรง ประพฤติผิดระเบียบวินัยภายในและภายนอกสถานที่ควบคุม 2. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทำการยกระดับคุณภาพด้านสุขอนามัย ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน 3. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและศูนย์ฝึกและอบรมเพื่อให้การแก้ไขบำบัดฟื้นฟู การจัดการศึกษา การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและให้ความช่วยเหลือหลังปล่อยมีประสิทธิภาพ 4. พัฒนาระบบแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนจำแนกแยกบำบัดตามสภาพปัญหา เช่นเยาวชนที่ป่วยเป็นจิตเวช เยาวชนที่ย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ และการจำแนก แยกบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนโดยใช้เครื่องมือประเมินทางจิตวิทยาเชิงลึกเพื่อประเมินความเสี่ยงในการใช้ความรุนแรงเป็นต้น 5. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเฉพาะรายแบบไร้รอยต่อ (Individual Routing Counselor: IRC) ที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษาเด็ก คอยติดตามดูแลเด็กเฉพาะราย ตั้งแต่แรกเข้า ปล่อยออกไป หลังปล่อย โดยแบ่งเจ้าหน้าที่ 1 คนดูแลเด็ก 30 คน 6. มีวิทยากรและเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการสนับสนุนการแก้ไข บำบัดและฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้นเช่นการตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะ การตรวจวินิจฉัย และการบำบัดทางจิตเวช 7. การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนโดยระบบการบำบัดทางการแพทย์ 8. การยกระดับการจัดการศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ และด้านกีฬา 9. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจเด็กและเยาวชนในรูปแบบของโครงการ การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยร่วมมือกับสถาบันและหน่วยงานทางศาสนา 10. ยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยสำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อให้มีความพร้อมด้านความคิด จิตใจ พฤติกรรม ทักษะชีวิต สังคม ความรู้และการประกอบอาชีพ การเตรียมความพร้อมของครอบครัว องค์กร หน่วยงาน ผู้ประกอบการ เครือข่ายและชุมชน ที่เกี่ยวข้อง โดยเป้าหมายคือต้องการ ให้เด็กและเยาวชนทุกคนได้รับการดูแล สงเคราะห์ช่วยเหลือภายหลังปล่อย เพื่อให้สามารถกลับไปอยู่ในสังคมได้ อย่างปกติสุข (แผนปฏิบัติการด้านการวิจัยและพัฒนาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2563-2565)

อารีรัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ข้อท้าทายงานสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาคriminal และเยาวชนกระทำผิดซ้ำ” และได้อธิบายถึงกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังการปล่อยว่ามีความสำคัญ โดยที่กระบวนการเตรียมความพร้อมประกอบไปด้วย การจัดเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนที่จะครบกำหนดการปล่อย การจัดเตรียมความพร้อมให้เด็กรายบุคคลเพื่อการปรับตัวพฤติกรรม จิตใจ และอารมณ์ การแก้ไขปัญหาให้เด็กที่มีปัญหาก่อนและหลังปล่อย การเตรียมความพร้อมให้กับครอบครัวของเด็กและเยาวชน โดยให้ชุมชน สังคม หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม และการระดมทรัพยากรในชุมชนเพื่อช่วยในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู พัฒนา ป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน

ในส่วนของการติดตามดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์ภายหลังการปล่อยนั้นเนื่องจากเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดถูกส่งตัวไปฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนทำให้ถูกตัดออกจากครอบครัวและสังคม และเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทำให้เด็กอาจเกิดปัญหาไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับครอบครัวและสังคมได้ในระยะแรก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการติดตามดูแลช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและให้การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนภายหลังปล่อยตัวร่วมกับครอบครัว หน่วยงาน ผู้ประกอบการ และเครือข่ายชุมชน เพื่อจัดหาที่อยู่ชุมชนเดิม และให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ไม่กระทำความผิดซ้ำ ปัจจุบัน นอกจากที่นักสังคมสงเคราะห์จากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนจะรับผิดชอบติดตามดูแลเด็กและเยาวชนภายหลังการปล่อยตัวแล้วยังมีกรรมการสงเคราะห์ที่เป็นอาสาสมัครคอยให้ความช่วยเหลือติดตามดูแลอีกด้วย

งานอาสาสมัครในกระบวนการยุติธรรมที่นอกเหนือจากงานกรรมการสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานให้กับกรมพินิจในการดูแลเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดแล้วยังมีงานอาสาสมัครคุมประพฤติของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม ที่มีวัตถุประสงค์และหน้าที่คล้ายกับกรรมการสงเคราะห์คือการฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้กลับตัวเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคม โดยโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี 2529 จากพื้นฐานความคิดที่จะป้องกันสังคมจากปัญหาอาชญากรรมและการกระทำผิดซ้ำซาก โดยให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันตนเองจากอาชญากรรม และขอความร่วมมือจากประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในการแก้ไขปัญหาการทำผิดในแต่ละชุมชน เนื่องจากผู้กระทำผิดต้องการโอกาสจากคนในชุมชนและต้องการอาชีพที่สร้างรายได้เพื่อการดำรงชีวิต อาสาสมัครจากชุมชนจึงทำหน้าที่ปรึกษา แนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ โดยกรมคุมประพฤติได้มอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติ “ให้การช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้คำแนะนำตักเตือนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดออกสอดส่องเยี่ยมผู้ถูกคุมความประพฤติติดตามผลผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545” (กรมคุมประพฤติ, 2564)

ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยบทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ และบทบาทของภาคประชาชน พ.ศ. 2560 บทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในการช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานคุมประพฤติดังนี้

1. แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
2. ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้กระทำผิดหรือผู้ได้รับการสงเคราะห์
3. แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำผิด
4. ส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของกรมคุมประพฤติ
5. มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม
6. บทบาทหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมคุมประพฤติดมอบหมาย

และระเบียบคณะกรรมการคุมประพฤติว่าด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2561 หมวด 1 เรื่องคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยอาสาสมัครคุมประพฤติต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุตั้งแต่ยี่สิบเอ็ดปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- (2) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ไม่น้อยกว่าสองปี ในด้านการแก้ไขฟื้นฟู ด้านการสงเคราะห์ ด้านการพัฒนา สังคมหรือชุมชน ด้านการพัฒนาพฤตินิสัย หรือด้านกระบวนการยุติธรรม หรือเป็นที่ยอมรับจากประชาชน ชุมชน หรือสังคม
- (3) ประกอบอาชีพโดยสุจริตหรือดำรงชีพโดยสุจริต
- (4) มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน
- (5) มีความประพฤติดี ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและมีความเสียสละเป็นอย่างสูงพร้อม

ที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานคุมประพฤติด้วยความเต็มใจ

- (6) สุขภาพร่างกายหรือจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- (7) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้

ความสามารถ

และอาสาสมัครคุมประพฤติจะสิ้นสุดสถานภาพก็ต่อเมื่อครบกำหนดวาระ เสียชีวิต ลาออกหรือถูกถอดถอน

อาสาสมัครงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนอื่น ๆ

งานอาสาสมัครกับเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาสถูกจัดอันดับให้เป็นหมวดงานอาสาสมัครหรือจิตอาสาที่เป็นที่นิยมในประเทศไทย (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) มีองค์กรและหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการอาสาสมัคร ยกตัวอย่างเช่น องค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) The Friends for Asia Foundation กรมกิจการเด็กและเยาวชน สังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มูลนิธิกระจกเงา มูลนิธิเพื่อการฟื้นฟูพัฒนาเด็กและครอบครัว (ฟอร์เด็ก) เป็นต้น

UNICEF เป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือแม่และเด็กด้านมนุษยธรรม พัฒนาการ สุขภาพ และความ เป็นอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา โดยสนับสนุนด้านการเงินกับหน่วยงานภาครัฐ มูลนิธิต่าง ๆ และมีโครงการเพื่อ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ปัจจุบัน UNICEF ได้มีโครงการการสรรหาอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือโครงการต่าง ๆ ภายใต้ชื่อ “I Am UNICEF” ที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงชีวิตเด็กและเยาวชน โดยไม่มีการจำกัดคุณสมบัติ ของอาสาสมัคร และหากเป็นผู้นำอาสาสมัครจะได้รับประโยชน์ดังนี้ (UNICEF, 2021)

1. ใบประกาศนียบัตรขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักในระดับสากล
2. ได้รับค่าเชิญในการเข้าร่วมงานประชุมพิเศษต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. โอกาสในการถูกเสนอชื่อให้เข้าร่วมโครงการ 'อาสาสมัครยูเอ็นเพื่อชุมชน' (United Nations Community Volunteer) ที่มีเงินสนับสนุนให้ในโครงการดังกล่าว
4. ค่าเชิญให้เข้าร่วมงานอีเวนต์พิเศษต่าง ๆ ที่ยูนิเซฟมีส่วนร่วม
5. ได้รับข่าวสารจากยูนิเซฟก่อนใคร เช่น ประกาศรับสมัครเด็กฝึกงาน

จากการทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครในงานเด็กและเยาวชนพบโครงการต่าง ๆ ที่จัดโดย หน่วยงานรัฐและเอกชน ส่วนใหญ่จะเป็นอาสาสมัครที่เรียกว่า Episodic Volunteer คือเป็นอาสาสมัครที่ ทำงานเป็นช่วงระยะเวลาขึ้นอยู่กับระยะเวลาของโครงการ ไม่มีการระบุคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างชัดเจนและ หน้าที่ของงานอาสาสมัครในเด็กขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของโครงการเช่น ในช่วงโควิด 19 กรมกิจการเด็กและ เยาวชนมีการรับจิตอาสาสู้โควิด-19 เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ติดโควิดในด้านต่าง ๆ โดยหน้าที่ของงานอาสาสมัคร ในเด็กขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยย่อยเช่น หน้าที่ของอาสาสมัครเยี่ยมเด็กป่วยและครอบครัวในชุมชนในโครงการจิต อาสาสู้โควิดมีหน้าที่ติดตามเยี่ยมเด็ก ติดตามอาการ วัดไข้ของเด็กและครอบครัว และรายงานข้อมูลให้แพทย์ ประเมิน และกรมกิจการเด็กและเยาวชนยังโครงการอื่น ๆ สำหรับจิตอาสาเช่นอาสาสมัครทำความสะอาด บริเวณบ้านราชวิถี (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2021)

อาสาสมัครของมูลนิธิกระจกเงาจะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับกรรมการสงเคราะห์คือเป็นการทำงาน อย่างต่อเนื่อง แตกต่างที่ไม่มีระยะเวลาในการทำงานอย่างชัดเจนโดยหน้าที่ของอาสาสมัครของมูลนิธิจะทำ หน้าที่แตกต่างกันออกไปตั้งแต่ขนย้ายสิ่งของและต้อนรับผู้บริจาคงานคัดแยก-จัดเตรียมหนังสือเพื่อรอส่งต่อ ต้องการ สอนภาษาไทยให้เด็กต่างชาติ เลี้ยงเด็ก ทำครัว ซึ่งจำนวนอาสาสมัครที่ต้องการในแต่ละวันจะ แตกต่างออกไปตามหน้าที่และอาสาสมัครสามารถเลือกเวลาที่จะปฏิบัติงานได้ (The Mirror Foundation, 2021) อาสาสมัครของมูลนิธิฟอร์เด็กมีหน้าที่หลากหลายเหมือนกับมูลนิธิกระจกเงาตั้งแต่ช่วยเขียนโครงการ แปลจดหมาย ช่วยในสำนักงาน งานประชาสัมพันธ์ตลอดจนบำเพ็ญประโยชน์ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ สังคมและได้แบ่งประเภทของอาสาสมัครเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา กลุ่มบุคคลทั่วไปที่ สนใจ และกลุ่ม ชมรม สโมสร องค์กรทั้งในและต่างประเทศ (Fordec, 2021)

อาสาสมัครในกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนในต่างประเทศ

ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีหน่วยงานบริหารงานยุติธรรมด้านเยาวชนตามรัฐและเขตต่าง ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลเยาวชนอายุไม่เกิน 21 ปีที่กระทำความผิดโดยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีการรับอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด ตัวอย่างเช่นหน่วยงานยุติธรรมของเยาวชนรัฐจอร์เจียรับอาสาสมัครเพื่อทำงานตามหน่วยงานและศูนย์ต่าง ๆ ภายในรัฐและชุมชนในการฟื้นฟูเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดให้เป็นคนดีของสังคมโดยคุณสมบัติของผู้สมัครจะต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป เป็นพลเมืองของรัฐ หรือเป็นผู้อยู่อาศัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีเลข Social Security Number มีใบขับขี่ ผ่านการตรวจสอบประวัติ และเข้าร่วมปฐมนิเทศอาสาสมัคร โดยภาระหน้าที่จะแตกต่างกันไปเช่น การให้คำปรึกษา การติว คัดกิจกรรมต่าง ๆ และการเป็นล่าม (Georgia Department of Juvenile Justice, 2021)

ศูนย์กักกันเด็กและเยาวชนของรัฐมิสซูรีมีโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนที่ถูกกักกันใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ พัฒนาทักษะ การนับถือตนเอง (Self-esteem) และส่งเสริมการกระทำที่ดีหลังจากออกจากศูนย์กักกัน โดยกระบวนการรับสมัครจะมีการตรวจสอบประวัติและเรียกสัมภาษณ์ หน้าที่ของอาสาสมัครจะแบ่งตามโครงการเช่น ทักษะการเลี้ยงลูก การเตรียมความพร้อมในการทำงาน ที่ปรึกษาด้านการควบคุมอารมณ์ ทักษะชีวิตต่าง ๆ งานติวเตอร์ ศิลปะ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมเพื่อเด็กผู้หญิง และมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังรับบริจาคเป็นเงินและสิ่งของที่ใช้สำหรับเด็กและเยาวชนเช่นอาหารว่าง หนังสือ อุปกรณ์การเรียน เครื่องกีฬา เป็นต้น (Missouri Juvenile Detention Center, 2021)

ในออสเตรเลียมีโครงการอาสาสมัคร “Independent Visitor Program” ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการเพื่อเด็กและเยาวชนของรัฐวิกตอเรีย (Commission for Children and Young People) โดยผู้เข้าเยี่ยมอิสระ (Independent visitors) มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดด้านการให้ข้อมูลและความช่วยเหลือ ควบคุมดูแลและดูและสุขภาพและความปลอดภัย และ สนับสนุนให้รู้จักสิทธิและความชอบของตนเอง โดยผู้เข้าเยี่ยมอิสระสามารถเข้าไปที่ศูนย์เพื่อทำการพูดคุยกับเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด คอยสังเกตกิจวัตรประจำวันของพวกเขา และทุกครั้งที่เข้าเยี่ยมจะต้องทำการพูดคุยกับผู้อำนวยการศูนย์เกี่ยวกับสิ่งที่ได้สังเกตเห็นและการพูดคุย และทำการเขียนรายงานส่งประธานคณะกรรมการ 7 วันหลังจากเข้าเยี่ยม (Commission for Children and Young People, 2021)

อาสาสมัครในหน่วยงานยุติธรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในอังกฤษมีหน้าที่ช่วยเหลือบุคลากรของหน่วยงานด้วยการสนับสนุนเด็กและเยาวชนในการชดเชยหรือทำงานให้กับชุมชน ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้นและหยุดความรุนแรง สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนมีเป้าหมายในอนาคตและช่วยเหลือในการทำให้บรรลุเป้าหมาย ดูแลให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตามกฎต่าง ๆ หลังจากการประกันตัว สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับเด็กและคอยตรวจสอบวันนัดหมายขึ้นศาล (Department of Justice, 2021) สภามณฑลเมืองแมนเชสเตอร์ มีการเปิดรับอาสาสมัครด้านความยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยอาสาสมัครต้องช่วยเหลือชุมชนและมี 2 หน้าที่คือ 1) ให้คำปรึกษาแก่เด็กและเยาวชนและ 2) เป็น

คณะกรรมการเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดโดยปรึกษากับผู้ที่อยู่ในชุมชนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ที่ทำให้เด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดได้สามารถชดเชยในสิ่งที่ได้ทำไปและป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ความรุนแรงในอนาคต (Manchester City Council, 2021)

แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร (Motivation to Volunteer)

Atkinson (1964) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่าแรงจูงใจประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยคือ 1. ความหวังที่จะประสบความสำเร็จ โดยความหวังเป็นแรงจูงใจให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง 2. ความกลัวที่จะล้มเหลว โดยความกลัวนี้จะทำให้คนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมบางอย่าง โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อความเป็นไปได้ในการแสดงถึงแรงจูงใจ

การศึกษาในอดีตพบว่าแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความชอบส่วนตัว ต้องการสังคม ความต้องการทางจิตใจและอารมณ์ (Yeung, 2004) ทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง (Silverberg, Ellis, Backman, and Backman, 1999) ความต้องการของเพื่อนและคนในครอบครัว (Shibli, Taylor, Nichols, Gratton and Kokolakis, 1999) เป็นต้น Cnaan & Goldberg-Glen (1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครในงานบริการสังคมโดยการเรียงลำดับความสำคัญของแรงจูงใจ 28 ข้อจากการทบทวนวรรณกรรม เช่น ยึดมั่นกับเป้าหมายของหน่วยงาน ทำไปเพราะเหงา ต้องการเพิ่มพูนความรู้ มีเวลาว่าง คนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัคร เป็นต้น โดยแรงจูงใจเหล่านี้สามารถจับรวมกันได้เป็นหนึ่งปัจจัย แต่จากการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครไม่สามารถหาข้อสรุปได้ ดังนั้น Clary and Snyder (1999) ทำการศึกษาเหตุผลและแรงจูงใจที่ทำให้คนทำงานอาสาสมัครตามหลักทฤษฎีการปฏิบัติหน้าที่ (Functional approach theory) และได้ออกแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครที่เรียกว่า Volunteer Functions Inventory (VFI) โดยจากการศึกษาสามารถแบ่งแรงจูงใจได้ 6 ด้านคือ 1. การให้คุณค่า (Value) ซึ่งบางคนทำงานอาสาสมัครเพราะให้คุณค่ากับหลักการบางอย่างเช่นมนุษยธรรม 2. ความเข้าใจ (Understanding) เนื่องจากบางคนทำงานอาสาสมัครเพื่อต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับโลกปัจจุบันหรือต้องการใช้ทักษะที่ไม่ค่อยได้ใช้ 3. การพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (Enhancement) โดยบางคนทำงานอาสาสมัครเพื่อต้องการเติบโต พัฒนาด้านจิตใจของตนเอง 4. หน้าที่การงาน (Career) ซึ่งบางคนมีเป้าหมายที่จะได้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองอยากทำในอนาคต 5. Social (สังคม) โดยบางคนทำงานอาสาสมัครเพื่อพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 6. การปกป้อง (Protective) บางคนทำงานอาสาสมัครเพื่อลดความรู้สึกลบในทางลบเช่น ความรู้สึกผิดต่าง ๆ

Bang & Ross (2009) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครในงานนิทรรศการเกี่ยวข้องกับกีฬาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ปัจจัยคือ การแสดงออกถึงการให้คุณค่า (Expression of values) การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community involvement) การติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal contact) การงานและอาชีพ (Career Orientation) ความก้าวหน้าของบุคคล (Personal growth) รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic reward) และ การชื่นชอบด้านกีฬา (Love of

sport) โดยที่การแสดงออกถึงการให้คุณค่า การงานและอาชีพ การชื่นชอบด้านกีฬา มีผลต่อความพึงพอใจของอาสาสมัครมากที่สุด

ความพึงพอใจในงานอาสาสมัคร (Volunteer Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึงความรู้สึกยินดีหรือสภาพอารมณ์ในทางบวกซึ่งเป็นผลลัพธ์มากจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงาน (Locke, 1969) หรือการที่บุคลากรในองค์กรมีความชอบในงานโดยทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่คาดหวังกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Cranny, Smith, and Stone, 1992). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองทางจิตวิทยาซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1. กระบวนการความคิด (Cognitive) หรือการประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ของงาน 2. ความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) ของคนที่มีความชอบเช่นระดับความสุข และ 3. พฤติกรรม (Behavior) ที่แสดงออกที่เป็นผลจากการทำงาน (Hulin & Judge, 2003) บุคลากรจะมีความพึงพอใจหากได้รับสิ่งที่คาดหวังไว้ในการทำงาน เช่นการได้เงินเดือนสูง การได้เลื่อนขั้น หรือการได้มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (Porter and Steers, 1973) ซึ่งความสำคัญของสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคน แต่เมื่อความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยลงและจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเช่นการถอนตัวออกจากการทำงาน (Pearson, 1991) ความพึงพอใจในการทำงานสามารถวัดได้เป็นความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมหรือความพึงพอใจในแต่ละมิติของงาน (Spector, 1997)

เนื่องจากงานอาสาสมัครแตกต่างจากงานประจำเพราะเป็นการทำงานเพื่อสังคมโดยที่ไม่ได้มีใครบังคับให้ทำและไม่ได้รับผลตอบแทน Alfes et al. (2007) พบว่างานของอาสาสมัครมีอิสระในงานของตนเองมากกว่าพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือนทำให้เกิดความแตกต่างทางพฤติกรรมระหว่างคนสองกลุ่มและกระบวนการต่าง ๆ เช่นการคัดเลือกอาสาสมัครก็แตกต่างจากการคัดเลือกพนักงานประจำ องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องดูแลให้อาสาสมัครมีประสบการณ์ที่ดีในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน นักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาสาสมัครในหลายบริบทเช่น งานบริการสังคม (Clary et al., 1992) งานอีเวนท์ที่เกี่ยวข้องกับกีฬา (Bang & Ross, 2009) งานสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ทำให้เกิดความความพึงพอใจและการคงอยู่ของอาสาสมัครมาจากการจัดการอาสาสมัครเช่นการให้ความสำคัญ การจัดฝึกอบรม การให้รางวัล ความช่วยเหลือแก่อาสาสมัคร สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Chiu & Wong, 2020; Fallon & Rice, 2005, Flood et al., 2005) จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบได้ว่าความพึงพอใจของอาสาสมัครประกอบไปด้วยหลายแง่มุม

Galindo-Kuhn and Guzley (2001) พบว่าวิธีวัดความความพึงพอใจของอาสาสมัครในวรรณกรรมที่ได้พบทวนมีความแตกต่างกันออกไป จึงได้ทำการออกแบบตัววัดที่เรียกว่า Volunteer Satisfaction Index (VSI) โดยแบ่งความความพึงพอใจของอาสาสมัครเป็น 4 มิติ ดังนี้

- (1) การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสและให้อำนาจแก่อสาสมัครในการตัดสินใจ รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจประกอบไปด้วย 2 ด้าน คุณภาพของการสื่อสาร (Communication quality) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารที่อาสาสมัครได้รับจากองค์กร และ การมอบหมายงาน (Work assignment) หมายถึง หน้าที่ที่ได้ถูกมอบหมายให้กับอาสาสมัคร
- (2) ความสามารถในการแสดงออก (Participation efficacy) ซึ่งเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครในองค์กร
- (3) การสนับสนุน (Support) ประกอบไปด้วย การสนับสนุนด้านการศึกษา การให้ความรู้ การฝึกอบรม รวมไปถึงการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support)
- (4) การรวมเป็นกลุ่ม (Group integration) เป็นมุมมองด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวอาสาสมัครเองกับอาสาสมัครคนอื่นๆ

ซึ่ง Wong, Chui, & Kwok (2011) ได้หาความเที่ยงของแบบวัด VSI ในบริบทของวัฒนธรรมจีนพบว่าความพึงพอใจสามารถวัดได้ 3 มิติ คือ 1. ประโยชน์ส่วนตัว 2. ความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครกับองค์กร

การคงอยู่ของอาสาสมัคร (Volunteer Retention)

การคงอยู่ขององค์กรเป็นปัญหาขององค์กรที่ต้องพึ่งพาอาสาสมัคร (Skoglund, 2006) องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีในการทำให้อาสาสมัครอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Terry et al., 2013; Hager & Brudney, 2004) การคงอยู่หมายถึงการที่องค์กรสามารถรักษานักอาสาสมัครในหน่วยงานไม่มีการลาออกเกิดขึ้น การที่บุคลากรลาออกมากเกินไปทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร สมาคมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (SHRM, 2021) อธิบายว่าการที่จะเข้าใจถึงเหตุผลที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนั้นจะต้องทำความเข้าใจถึงเหตุผลที่บุคลากรลาออกและคงอยู่ควบคู่กันไป ซึ่งเหตุผลการลาออกนั้นเกิดจากการที่บุคลากรมีความไม่พึงพอใจ มีทางเลือกที่ดีกว่า แผนที่วางไว้เปลี่ยนไป และประสบการณ์ที่ไม่ดีระหว่างการทำงานในองค์กรและเหตุผลของการคงอยู่เกิดจากการที่ตัวบุคลากรเองมีความรู้สึกว่าจะต้องจัดการเกี่ยวกับคุณค่าและความสัมพันธ์ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้พนักงานมีความรู้สึกที่เชื่อมโยงต่อองค์กร

การคงอยู่ของอาสาสมัครได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัยเช่นแรงจูงใจ ความพึงพอใจ การจัดการอาสาสมัครที่ดี งานที่มีคุณค่า และผลประโยชน์ที่อาสาสมัครมองว่าได้รับจากงานอาสาสมัคร เช่น ความรู้สึกต่างๆ การรับรู้คุณค่าของตนเอง ความสุข และประโยชน์ที่ได้รับคือประสบการณ์ (Terry et al., 2013; Hager & Brudney, 2004; Perry & Lee, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Phillips, Little and Goodine (2002) ที่พบว่า การให้ความชื่นชมและความนับถือ ประสบการณ์ที่ดี การสื่อสาร และการตอบสนองความต้องการของอาสาสมัครมีผลต่อการอยู่ต่อของอาสาสมัคร ยิ่งไปกว่านั้น Cho, Wong & Chiu (2020) ได้ทำการศึกษาอาสาสมัครงานพาเหรดพบว่าอาสาสมัครตัดสินใจที่จะทำงานอาสาสมัครต่อขึ้นอยู่กับความ

พึงพอใจของอาสาสมัครโดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจคือรางวัล การให้จัดการอาสาสมัครเช่นการให้ความสำคัญต่ออาสาสมัคร การมอบอำนาจให้อาสาสมัคร ความยืดหยุ่นของตารางงาน ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและความสัมพันธ์

การศึกษาที่ผ่านมาทำการวัดความคงอยู่จากระยะเวลาการทำงานในองค์กร (Clary, Snyder & Ridge, 1992) และพฤติกรรมความตั้งใจในการคงอยู่ (Clary et al., 1998) โดย Hoyer et al. (1998) ได้วัดการคงอยู่จากความตั้งใจ (intention) และ ระยะเวลาที่วางแผนที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไป ยกตัวอย่างเช่น ฉันต้องการที่จะออกจากองค์กรนี้ภายใน 12 เดือนนี้ และ ฉันต้องการที่จะฉันวางแผนที่จะทำงานอาสาสมัครต่อจนจบฤดูกาลนี้

การมีส่วนร่วมและความผูกพันของอาสาสมัคร (Volunteer Engagement)

ความหมายของ Engagement มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทที่ใช้ เช่นความรู้สึก สภาวะอารมณ์ทางบวก รู้สึกสมหวัง การมีสภาวะที่ดีที่เกี่ยวข้องกับงาน (Leiter and Bakker, 2010) การที่พนักงานมีพลังงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่สูง (Leiter, 2011) Warr & Inceoglu (2012) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าการมีส่วนร่วมและความผูกพันเป็นความรู้สึกทางบวกคล้ายกับความพึงพอใจแต่แตกต่างกันที่การมีส่วนร่วมและความผูกพันจะประกอบไปด้วยพลังและความกระตือรือร้น (Macey & Schneider, 2008) และบุคลากรที่มีส่วนร่วมและความผูกพันจะมีแรงจูงใจที่จะใช้พลังที่มีอยู่เมื่อต้องประสบปัญหาหรือภัยคุกคามต่อสภาวะของตนเอง (Kahn, 1990)

Schaufeli, Salanova, et al. (2002) ได้ให้ความหมายของ engagement โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัยคือ

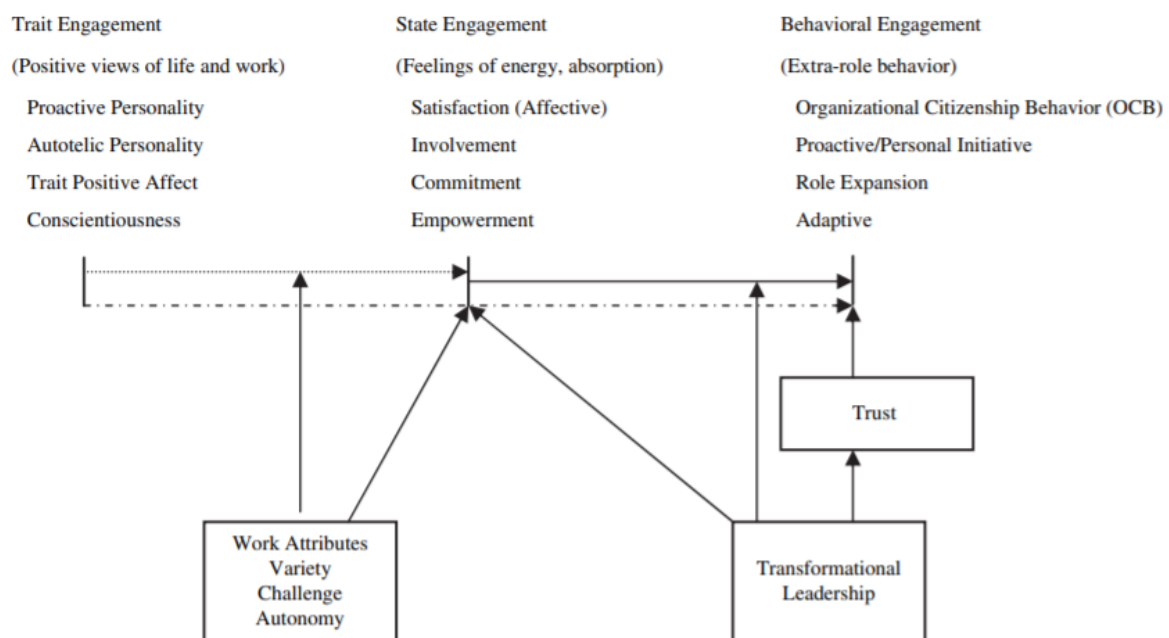
- (1) ความกระฉับกระเฉง (Vigor) หมายถึง พลังงาน ความยืนหยัดที่จะทำต่อ และความเต็มใจในการที่จะพยายาม ไม่เหน็ดเหนื่อย อดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ
- (2) ความทุ่มเท (Dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมในงาน ความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และ การมีแรงบันดาลใจ
- (3) การซึมซับ (Absorption) หมายถึงความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน รู้สึกว่าระหว่างทำงานเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถที่จะปลีกตัวออกจากงานได้

Wefald & Downey (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเด็กนักเรียนแต่ไม่สามารถยืนยันปัจจัยทั้ง 3 ของ Schaufeli, Salanova, et al. (2002) และ ไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่าง Engagement และ ความพึงพอใจได้ เนื่องจากความหมายของ Engagementมีความสับสน Macey & Schneider (2008) ได้ทำการสรุปว่าสิ่งที่คล้ายกันของวรรณกรรม ว่า engagement เป็นสภาพที่พึงประสงค์ มีวัตถุประสงค์ต่อองค์กร และความหมายของ engagement นั้นประกอบไปด้วยทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วม ความผูกพัน แรงผลักดัน ความกระตือรือร้น ทุ่มเทพลัง และเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของ

Engagement Macey & Schneider (2008) ได้ทำการคิดกรอบความหมายซึ่งมีส่วนประกอบคือ ลักษณะนิสัย (Trait) สถานะความรู้สึก (State) และ พฤติกรรม (Behavior) (ดังรูปที่ 1)

Schaufeli, Bakker & Salavona, (2002) ได้ทำการออกแบบตัววัด Engagement ในงานที่เรียกว่า Utrecht Work Engagement Scale (UWES) โดยแบบวัดฉบับเต็มมีคำถามที่เกี่ยวกับ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และการซึมซับ อยู่ 17 ข้อ แต่ได้ย่อลงเหลือ 9 ข้อ และได้ทำการทดสอบแบบวัดฉบับย่อใน 10 ประเทศจากทวีปยุโรป อเมริกาและแอฟริกา (Schaufeli, Bakker & Salavona, 2006) ตัวอย่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ Employee Engagement คือ สภาพการทำงาน (Erickson, 2005) และจากการศึกษาพบว่าการที่บุคลากรมี Engagement จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมากขึ้น (Markos & Sridevi, 2010) มีผลโดยตรงกับการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (Schaufeli, Bakker & Salavona, 2006)

ภาพที่ 2.1 แนวคิดส่วนประกอบของ Engagement



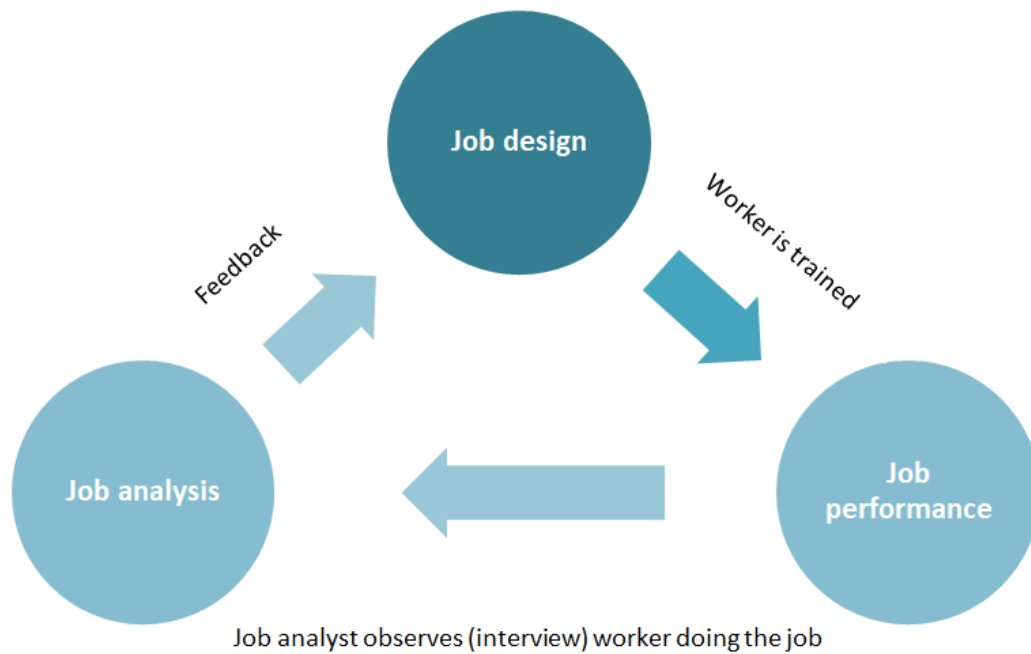
Source: Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30

การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน (Job Analysis & Job Design)

ในการระบุพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้นจำเป็นที่จะต้องทำการวิเคราะห์งานซึ่งเป็นกระบวนการระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทักษะ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานอีกด้วย (Stone, 2017) โดยข้อมูลที่ต้องมีก่อนการวิเคราะห์งานคือ โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างกระบวนการทำงาน และข้อมูลที่ได้จากการทำการวิเคราะห์งานจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นจริง (job exists) ไม่ใช่งานที่ควรเกิดขึ้น (job should exist) ดังนั้นเราควรออกแบบงาน (Job design)

หรือการกำหนดเค้าโครง จัดระเบียบให้กับงาน ความรับผิดชอบและหน้าที่ ให้เป็นงานเฉพาะอย่างเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ โดยต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย ส่วนใหญ่แล้วการวิเคราะห์งานจะเกิดขึ้นหลังจากที่องค์กรได้ออกแบบงาน (ตามรูปที่ 2)

ภาพที่ 2.2: ความสัมพันธ์ระหว่างการออกวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน



Source: Stone, R.J. (2017). Human Resource Management, 9th Edn, Milton: John Wiley & Son Australia

แต่ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงออกแบบงาน (Job redesign) เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรเพราะจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร หากการออกแบบงานไม่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลทางลบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และบริบทของเนื้องาน อีกด้วย (Johari & Yahya, Kirana, 2009) ซึ่งวิธีการออกแบบงานสามารถอย่างมีประสิทธิภาพทำได้หลายแบบเช่น การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job simplification) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job rotation) การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement) และการเพิ่มคุณค่างาน (Job enrichment) โดยการศึกษาในครั้งนี้จะเน้นไปที่การเพิ่มคุณค่างานแบบผสมผสานระหว่างด้านเทคนิคและสังคม (Socio-Technical enrichment) หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน การสร้างทีมที่มีอิสระในการทำงาน (Autonomous work teams) และการเพิ่มคุณค่างานตามรูปแบบลักษณะงาน (Job characteristics model) (Stone, 2017)

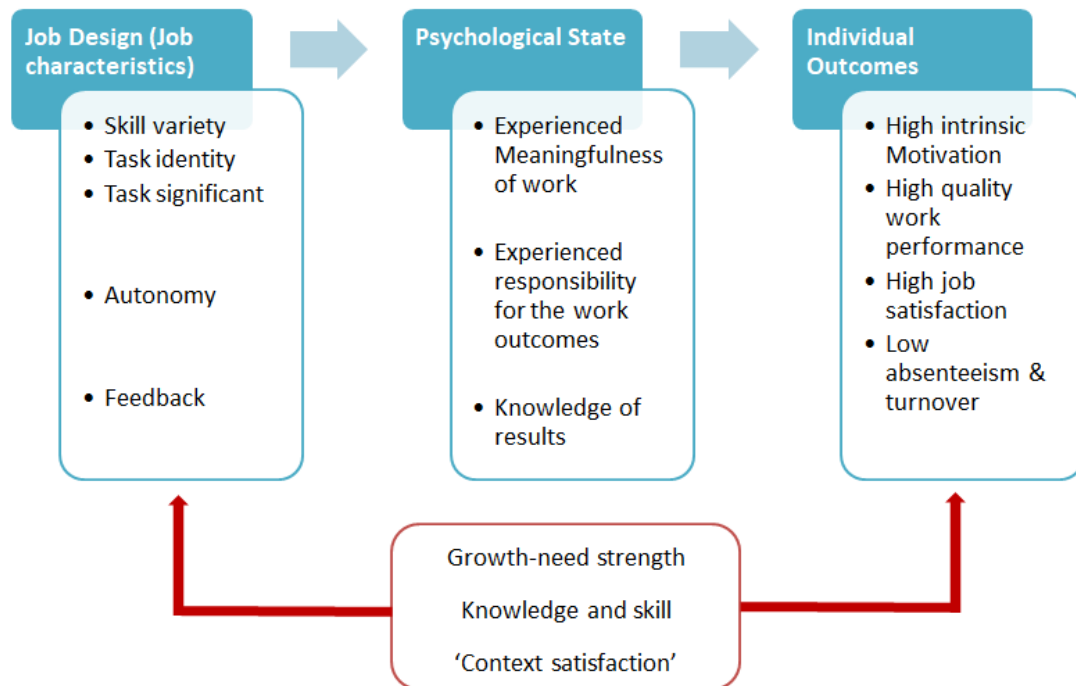
(1) รูปแบบลักษณะงาน (Job characteristics model)

Hackman & Oldham (1976) ได้ทำการศึกษาสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากร 658 คนใน 62 ตำแหน่ง พบว่าสภาวะทางจิตวิทยา และลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และได้เสนอรูปแบบลักษณะงานที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะงานจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความชำนาญในหลาย ๆ ทาง (Skill variety) หมายถึงการใช้ทักษะที่หลากหลายในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึงการที่ให้โอกาสบุคลากรในการทำงานใดงานหนึ่งที่เขาได้ริเริ่มหรือรับผิดชอบตั้งแต่ต้นให้สำเร็จโดยทำให้คน ๆ นั้นได้เห็นกระบวนการและผลการทำงานดังกล่าว
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงการที่งานมีอิทธิพลหรือความสำคัญต่อองค์กรหรือบุคลากรอื่น ๆ
4. ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึงการมีอิสระในการตัดสินใจในงานของตนเอง กำหนดเวลาและกระบวนการทำงานได้เอง
5. ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึงผลสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงานของตนเองจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

โดย ความชำนาญในหลาย ๆ ทาง เอกลักษณ์ของงาน และ ความสำคัญของงาน จะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาในการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ความเป็นอิสระในงานจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาในการรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาในการรับรู้ผลของการกระทำ หากบุคลากรมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะแล้วจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีผลงานมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น และมีการขาดงานและการออกจากงานลดลง อย่างไรก็ตามผลลัพธ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นกับบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และพึงพอใจต่อบริบทของงานเท่านั้น (ตามรูปที่ 3)

ภาพที่ 2.3: แบบจำลองการออกแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)



Source: Wood, J., Zeffane, R., Fromholtz, M., Wiesner, R., Morrison, R., Factor, A., Mckeown, T., Schermerhorn, J., Hunt, J. and Osborn, R. (2016) Organizational Behavior, 4th edn, Milton: John Wiley & Sons.

การออกแบบงานมีผลกระทบโดยตรงต่องานอาสาสมัครเนื่องจากอาสาสมัครคือผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อส่วนส่วนรวมโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือประโยชน์จากการทำงาน ลักษณะงานของอาสาสมัครมีความแตกต่างจากพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือน เช่น ตารางและระยะเวลาการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยอาสาสมัครจะมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่า และมีงานที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่า คนสองกลุ่มมีความต้องการและมีส่วนช่วยองค์กรในแนวทางที่แตกต่างกัน (Volunteer Canada, 2021) ปัจจุบันความต้องการอาสาสมัครเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดึงดูดให้คนมาทำงานเป็นอาสาสมัครโดยการออกแบบงานและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้อาสาสมัครมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดย Hackman และ Oldham (1980) ได้ออกแบบวิธีการวัดการออกแบบงานโดยใช้แบบสอบถาม Job Diagnostic Survey (JDS)

(2) แบบวัดการออกแบบงาน (Work Design Questionnaire (WDQ))

Morgeson & Humphry (2006) ได้โต้แย้งเกี่ยวกับการวัดผลการออกแบบงานของ JDS ว่าไม่ครอบคลุมเนื้อหาการออกแบบงานทั้งหมดโดยวัดเพียงลักษณะบางส่วนของงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น และแบบวัดการออกแบบงานอื่นเช่น Multimethod Job Design Questionnaire (MJDQ) (Campion, 1988) ได้มีปัญหเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวัดผล ดังนั้น Morgeson & Humphry (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบงานโดยวิเคราะห์ผลจากงานวิจัยและบทความต่าง ๆ และทำการออก

แบบสอบถามที่ใช้วัดการออกแบบงานขึ้นชื่อว่า Work Design Questionnaire (WDQ) โดยลักษณะงานที่สร้างแรงจูงใจประกอบไปด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Task Characteristics) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้สำเร็จ และภาระหน้าที่ หรือธรรมชาติของงานมี 5 ด้าน ประกอบไปด้วยตัวแปรของ JCM 4 ด้านคือ ความเป็นอิสระในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมอีก 1 ด้าน ในส่วนของความหลากหลายของภาระงาน (Task variety)

2. ลักษณะของความรู้ (Knowledge Characteristics) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทักษะความรู้ และความสามารถที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ ประกอบไปด้วย

- ความซับซ้อนของงาน (Job complexity) คือความยากและความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน
- การประมวลสารสนเทศ (Information processing) คือปริมาณการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ
- การแก้ปัญหา (Problem solving) คือการทำงานต้องใช้ไอเดียเฉพาะหรือใหม่ ๆ ในการระบุ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา
- ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) คือการทำงานต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้สำเร็จ
- ความเชี่ยวชาญ (Specialization) คือการทำงานจำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญ ใช้ทักษะ ความรู้เฉพาะทาง

3. ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบไปด้วย

- การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) คือการทำงานให้โอกาสในการได้รับคำปรึกษา และความช่วยเหลือจากคนอื่น
- การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) คือการทำงานขึ้นอยู่กับคนอื่น และงานของคนอื่นขึ้นอยู่กับการทำงานของคุณผลการให้สำเร็จ
- การมีปฏิสัมพันธ์ภายนอกองค์กร (Interaction outside the organization) คือการทำงานจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารกับคนภายนอกองค์กร
- ผลสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน (Feedback from others) คือการที่คนอื่น ๆ ในองค์กรให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของคุณผลการ

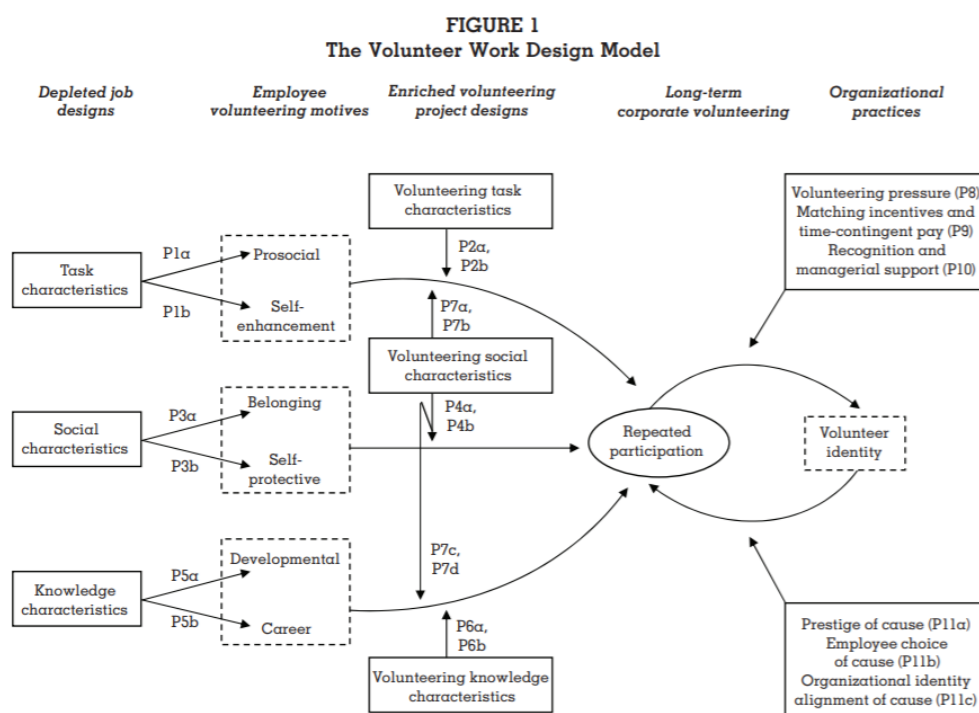
4. ลักษณะของบริบทของงาน (Contextual characteristics) ประกอบไปด้วย

- การยศาสตร์ (Ergonomics) คือการทำงานโดยใช้ร่างกาย การเคลื่อนไหวอย่างเหมาะสม
- ความต้องการด้านกายภาพ (Physical demands) คือการทำงานจำเป็นต้องใช้กิจกรรมทางกาย พลกำลัง ความเคลื่อนไหว ความอด
- สภาพการทำงาน (Work conditions) คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การใช้เครื่องมือ (Equipment use) คือเครื่องมือที่หลากหลาย ความซับซ้อนในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ

(3) การออกแบบงานอาสาสมัคร (Volunteer Work Design)

Grant (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการอาสาสมัครองค์กรโดยได้อธิบายไว้ในแบบจำลองการออกแบบงานของอาสาสมัคร (Volunteer Work Design Model) ว่าลักษณะของภาระหน้าที่ ลักษณะทางสังคม และความรู้ เป็นกลไกในการกระตุ้นมูลเหตุจูงใจและหากมูลเหตุจูงใจถูกทำให้เกิดความพึงพอใจด้วยลักษณะของโปรเจกงานอาสาสมัครจะทำให้คนอยากที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไปโดยในที่สุดจะให้เกิดการรับเข้าความรู้ที่ชัดเจนของตัวตนของอาสาสมัคร (Volunteer Identity) (ตามรูปที่ 4)

ภาพที่ 2.4: แบบจำลองการออกแบบงานของอาสาสมัคร (Volunteer Work Design Model)



Source: Grant, A. (2012). Giving time, time after time: Work Design and Sustained Employee Participation in Corporate Volunteering. *Academy of Management Review*, 37, 589-615

จุดแข็งจุดอ่อนของระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

ในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ประกอบไปด้วย 3 ส่วนด้วยกัน ซึ่งมีจุดแข็งและจุดอ่อนตามการดำเนินงานตามรายละเอียดดังนี้

การบำบัดแก้ไขฟื้นฟูและดูแลเด็กและเยาวชนกระทำผิด

- **จุดแข็ง :** กรรมการสงเคราะห์มีการวางแผนร่วมกับผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในสถานพินิจฯ เพื่อนำเสนอกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงการประสานงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในขณะเดียวกันมีความกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งเน้นในการบำบัดแก้ไข ฟื้นฟู และดูแลเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านสภาพจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเกิดความรู้สึกดีในขณะที่อยู่ในการช่วยการบำบัดและฟื้นฟู โดยในการดำเนินงานดังกล่าวทางคณะกรรมการสงเคราะห์ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งงานเป็นส่วนต่าง ๆ แต่ในทางปฏิบัติต่างก็เข้ามาช่วยตามความสมัครใจและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่วางแผนไว้ นอกจากนี้ยังมีการวางแผนร่วมกันกับทางสถานพินิจฯ เพื่อให้กิจกรรม หรือแนวทางการฟื้นฟู เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- **จุดอ่อน:** ถึงแม้ว่าจะมีกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และดูแลเด็กและเยาวชน แต่อย่างไรก็ดี กิจกรรมส่วนใหญ่ที่มีการวางแผนต่างเป็นกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมทำตามปฏิทินเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมวันพ่อ หรือวันแม่ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมดังกล่าวควรดำเนินต่อไปตามธรรมเนียมปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ดี การบำบัด แก้ไข อาจจะต้องมีแนวทางในการวิเคราะห์เด็กและเยาวชนก่อน รวมไปถึงพิจารณาถึงรูปแบบการบำบัด แก้ไข หรือ ฟื้นฟู ซึ่งขาดอยู่ในกระบวนการในการวิเคราะห์ พิจารณาถึงความต้องการของเด็กและเยาวชน และนำมาซึ่งการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในการบำบัด นอกจากนี้กิจกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันตามศักยภาพของกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งทำให้ภาพรวมของการบำบัด แก้ไขฟื้นฟูและดูแลเด็กและเยาวชนในแต่ละจังหวัด ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของกรรมการสงเคราะห์ รวมไปถึงทรัพยากรที่จะสามารถนำมาใช้ได้ด้วย

การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

- **จุดแข็ง :** ในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว มีแนวทางชัดเจนจากทางศูนย์ฝึกและอบรม ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการจัดเตรียมความพร้อม อย่างไรก็ตามกรรมการสงเคราะห์ถือว่า มีจุดเด่นในการเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลทางด้านเครือข่ายภายนอกที่จะช่วยให้เกิดการตระเตรียมและให้เด็กและเยาวชนทราบถึง ทิศทางการเตรียมตัวก่อนปล่อยว่าจะต้องเสริมทักษะและองค์ความรู้ในด้านใดบ้าง หรือจะต้องเสริมทักษะในการประกอบอาชีพในด้านใดบ้าง ซึ่งส่วนนี้ กรรมการสงเคราะห์สามารถเข้าไปประสานและให้ข้อมูลในส่วนนี้ได้

- **จุดอ่อน:** การมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ในส่วนนี้ยังมีส่วนน้อยเพราะว่า บทบาท หน้าที่ และข้อกำหนดของทางศูนย์ฝึกและอบรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รวบรวมเด็กและเยาวชนเข้าไปเตรียมความพร้อมนั้น มีจากหลายจังหวัด ทำให้กรรมการสงเคราะห์ไม่สามารถเข้าไปดูแลเฉพาะเจาะจงได้ ทำให้กรรมการสงเคราะห์อาจจะไม่สามารถเข้าไปชี้แนะเด็กและเยาวชนของจังหวัดตัวเองได้ จะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมอย่างเลี้ยงอาหารกลางวัน หรือกิจกรรมสันทนาการ คณะกรรมการสงเคราะห์ยังมีการผลัดเวรกันเข้าไปในส่วนของคุณยฝึกและอบรม เพื่อที่จะดูแลเด็กทั้งหมดในส่วนนั้น

การติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย

- **จุดแข็ง :** มีแนวทาง บทบาทหน้าที่ของทั้งศูนย์ฝึกและอบรม รวมไปถึงสถานพินิจฯ ในการเข้ามาจัดแนวทางการติดตาม บำบัดแก้ไขฟื้นฟูและดูแลเด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมายภายหลังปล่อย การวิเคราะห์และแสวงหาเครือข่ายเพื่อดำเนินการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ช่วยเหลือตามสภาพปัญหา นอกจากนี้ยังดึงเครือข่าย ที่นอกเหนือจากเด็กและเยาวชนเข้าร่วมในการดำเนินงานดังกล่าวด้วย กรรมการสงเคราะห์ที่มีขีดความสามารถทางด้านเครือข่ายสามารถเข้ามาช่วยสร้างโอกาสและช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างราบรื่นได้
- **จุดอ่อน:** ความชัดเจน รวมไปถึงศักยภาพของกรรมการสงเคราะห์ที่เข้าร่วมในการติดตามบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และดูแลเด็กและเยาวชน ยังไม่มีความชัดเจน โดยในบทบาท ขอบเขตหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ที่มีส่วนในการเข้าร่วมประชุมและอาจจะเข้าไปประสานงานกับเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ไม่ได้มีการอบรมแนวทางการติดตามภายหลังปล่อยตัวหรือการคัดเลือกกรรมการท่านใดเหมาะสมสำหรับหน้าที่นี้ นอกจากนี้กรรมการสงเคราะห์หลายท่านมีแนวทางหรือวิธีการของตัวเองในการเข้าไปติดตามภายหลังปล่อย บางครั้งเข้าไปเพราะว่าเด็กหรือเยาวชนติดต่อเข้ามาขอความช่วยเหลือ หรือมีรู้จักมาก่อนการปล่อยตัว ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลในส่วนนี้ได้

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ รูปแบบการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์

กรรมการสงเคราะห์มีระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงอำนาจหน้าที่โดยมีพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว ระเบียบของกระทรวงยุติธรรมและระเบียบของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งได้มีประกาศใช้โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1. พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 5) ปี 2559 แก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ในส่วนของมาตรา 38 ที่แต่งตั้งให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สำหรับสถานพินิจเพื่อทำหน้าที่

- (1) ให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ
- (2) ช่วยเหลือกิจการสถานพินิจ เพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชน

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

โดยกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนซึ่งได้รับแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการดังกล่าวซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนขึ้นใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

โดยคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม วิธีการสรรหา และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

2. ระเบียบกระทรวงยุติธรรมปี 2558 ได้กำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามของกรรมการสงเคราะห์ดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์
- (2) มีประสบการณ์ด้านการดูแล ช่วยเหลือเด็ก หรือด้านอื่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน
- (3) มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการสงเคราะห์ แก้ไข บำบัด พ้นฟู เด็กและเยาวชน
- (4) มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมช่วยเหลือกิจการสถานพินิจ
- (5) ประกอบอาชีพสุจริตที่ไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือน ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (9) ไม่มีประวัติเป็นผู้กระทำความรุนแรงแก่เด็ก เยาวชน หรือสตรี

ในระเบียบกระทรวงยุติธรรม 2558 ยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้เชี่ยวชาญกรม ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เลขาธิการกรมผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประธานแต่งตั้งจากกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจจำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ ให้บุคลากรที่ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้ากลุ่มงานช่วยผู้อำนวยการและประสานงานและหัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป

สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการดำเนินงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) พิจารณาลดหรือเพิ่มจำนวนกรรมการสงเคราะห์ตามความเหมาะสม
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์ และพิจารณาคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ดีเด่น
- (3) พิจารณาเสนอชื่อกรรมการสงเคราะห์ เพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (4) พิจารณาตรวจสอบ กลั่นกรอง ระบุ ยับยั้งบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาเสนอรายชื่อ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการสงเคราะห์ กรณีเกี่ยวกับคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม หรือที่มีเรื่องร้องเรียน เป็นลายลักษณ์อักษร
- (5) พิจารณาเสนอรัฐมนตรีเพื่อถอดถอนกรรมการสงเคราะห์ที่กระทำผิดวินัยและจริยธรรม ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด
- (6) กำหนดหลักสูตรการอบรมกรรมการสงเคราะห์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- (7) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลเพื่อดำเนินการใดๆ ตามแต่จะมอบหมายภายในอำนาจหน้าที่

โดยในการประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจ ปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองอธิบดีตามลำดับอาวุโสเป็นประธานในที่ประชุมแทน การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

และได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาในกรุงเทพและจังหวัดอื่น ๆ โดยมีผู้อำนวยการสถานพินิจหรือผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม เป็นประธานคณะกรรมการเพื่อทำการสรรหา ประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณากรรมการสงเคราะห์ดีเด่น เสนอรายชื่อขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พิจารณาวินัยและจริยธรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ระเบียบของกระทรวงยุติธรรมยังได้กล่าวถึงการที่กรรมการสงเคราะห์จะพ้นจากตำแหน่งก็ต่อเมื่อเสียชีวิต ลาออก ขาดคุณสมบัติหรือกระทำผิดระเบียบวินัยและจริยธรรมตามที่อธิบดีกำหนด

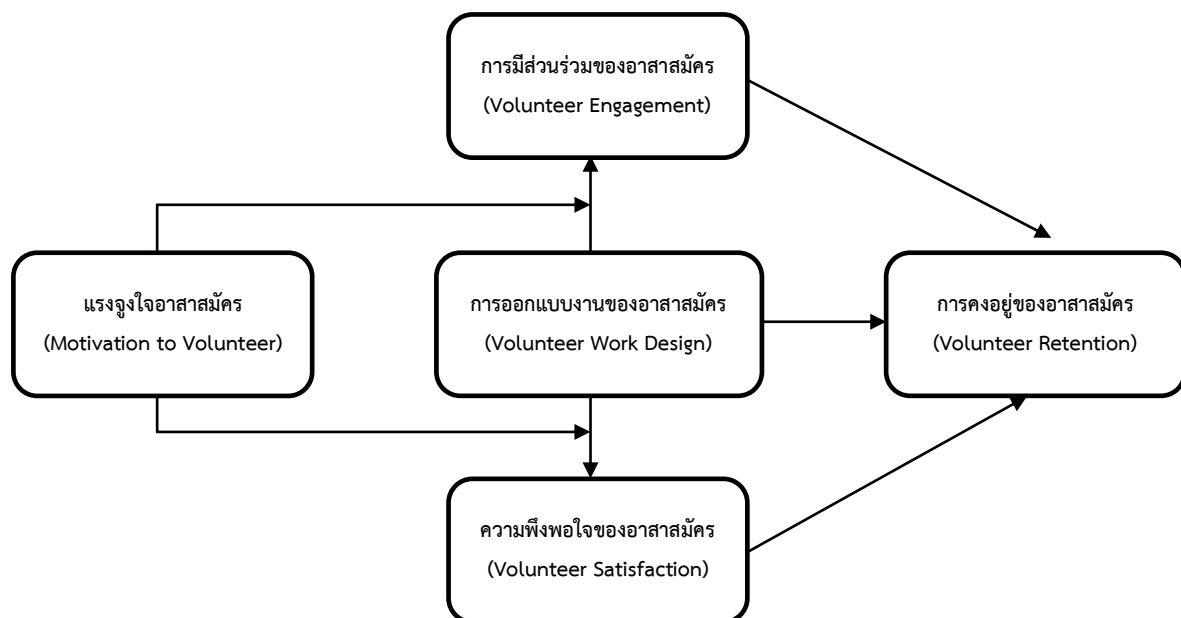
3. ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ในปี 2554 ดังต่อไปนี้

- (1) เข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนภายในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก

- (2) สงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ในสถานควบคุมและภายหลังปล่อย จัดทุนการศึกษา ทุนประกอบอาชีพ ช่วยจัดหางานหรือกรณีจำเป็นอื่น
- (3) ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับเด็กและเยาวชน
- (4) ร่วมเป็นวิทยากร หรือเชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิอื่นมาเป็นวิทยากรในการอบรมจริยธรรม หรือช่วยสนับสนุนด้านการศึกษา
- (5) ช่วยเหลือกิจการสถานพินิจและศูนย์ฝึกเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชนตามที่ผู้อำนวยการขอความร่วมมือ
- (6) ให้ความร่วมมือในการจัดหารายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน
- (7) เชิญชวนผู้มีจิตกุศลร่วมกันบริจาคเงิน สิ่งของ เครื่องใช้ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ตลอดจนเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส
- (8) ร่วมจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ร่วมกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรอบแนวคิดการศึกษา (Conceptual Framework)

ภาพที่ 2.5: กรอบแนวคิดการศึกษา



ในส่วนของการออกแบบวิธีการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ของการดำเนินงานของอาสาสมัครซึ่งในที่นี้เป็นการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบในทั้งในด้านแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ การออกแบบงาน ซึ่งท้ายที่สุดส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของอาสาสมัคร โดยแนวทางในการเก็บข้อมูลจะทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน และสรุปผลต่อไป

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ

ในการเก็บข้อมูลทางคณะวิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลจาก 6 ภูมิภาค ได้แก่ เหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ กลาง ใต้ ตะวันตอก กรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยกลุ่มที่จะเก็บแบบสอบถามมี อยู่ 3 กลุ่มด้วยกันสำหรับการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเด็กและเยาวชน มีรายละเอียดการเก็บแบบสำรวจดังนี้

กลุ่มเก็บแบบสำรวจ	จำนวน (ตัวอย่าง)
กรรมการสงเคราะห์	350
เจ้าหน้าที่ประสานงาน	100
เด็กและเยาวชน	
- เด็กที่ควบคุมตัว	150
- เด็กที่ปล่อยตัวแล้ว	50

ในส่วนของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะทำการสัมภาษณ์ 2 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ประสานงาน โดยมีจำนวนการสัมภาษณ์ 20 คน และ 10 คน ตามลำดับ ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ อยู่ในเอกสารแนบที่ 1 และ 2

โดยในกิจกรรมที่ 1 เพื่อศึกษาการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ มีส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (กรรมการสงเคราะห์)

ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการสมัครเป็นกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 2 บทบาท อำนาจหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบทบาทหน้าที่ในการเป็นกรรมการสงเคราะห์ (

ส่วนที่ 4 รูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 5 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 6 จุดเด่น จุดด้อยของหน่วยงาน

ส่วนที่ 7 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 8 แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์)

ส่วนที่ 1 จุดแข็ง จุดอ่อนในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 2 รูปแบบการดำเนินการและกลไกการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ในส่วน of แบบสำรวจ เพื่อศึกษาการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ มีส่วนประกอบของแบบสำรวจดังต่อไปนี้

แบบสำรวจ (กรรมการสงเคราะห์)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 5 การออกแบบงานกรรมการสงเคราะห์

- ลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์
- ลักษณะทางความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์
- ลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 6 ความตั้งใจในการคงอยู่

แบบสำรวจ (เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อนในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 3 รูปแบบการดำเนินการและกลไกการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

แบบสำรวจ (เด็กและเยาวชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 4 ความต้องการการส่งเสริมอาชีพ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำผิดซ้ำ

บทที่ 3

การพัฒนาการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงศูนย์ฝึกและอบรม ในการให้การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนตามศักยภาพของกรรมการสงเคราะห์อย่างเหมาะสม เช่นการจัดหาทุนการศึกษา ทุนการประกอบอาชีพ การจัดหางาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเสริมสร้างความสุขให้กับเด็กและเยาวชน รวมไปถึงการเสริมทักษะการประกอบอาชีพ และสร้างความมั่นใจในด้านต่าง ๆ เป็นต้นจากการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของกรรมการสงเคราะห์ ทางหน่วยงานภาครัฐไม่ได้มีงบประมาณสนับสนุนทางด้านนี้ จึงทำให้กรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดและภาคส่วนมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินในการดำเนินงาน หรือที่เรียกว่า “กองทุนกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน” เพื่อเป็นเงินทุนในการใช้จ่ายกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ต่างก็ได้หาแนวทางในการบริหารจัดการอย่างมีอิสระและไม่มีการเบียดเบียนปฏิบัติที่ชัดเจน

เนื่องด้วยกรรมการสงเคราะห์ได้มีการแบ่งชุดกรรมการเป็นในรายจังหวัดตามสถานพินิจฯ ในแต่ละชุดกรรมการของแต่ละจังหวัดหรือพื้นที่จึงมีแนวทางการบริหารจัดการกองทุนดังกล่าวแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดหารายได้ ชัดความสามารถในการจัดหาเงินทุน รูปแบบในการนำเงินทุนไปใช้ การบริหารจัดการระเบียบการดำเนินงานของกองทุนดังกล่าว รวมไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารเงินทุน กองทุนที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับแนวทางของคณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัด นอกจากนี้ขนาดของจังหวัด รวมไปถึงจำนวนของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัด และขีดความสามารถ ทำให้การระดมทุนของเงินทุนดังกล่าวของกรรมการสงเคราะห์ฯ บางแห่งสามารถที่จะจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนเพื่อสามารถนำมาสร้างประโยชน์ให้กับเด็กและเยาวชนอย่างมาก ในขณะที่บางแห่งหรือบางจังหวัดมีขีดความสามารถในการระดมทุนที่แตกต่างกันไป

อย่างไรก็ดีในประเทศไทยและต่างประเทศมีกองทุนลักษณะเดียวกันอยู่หลายกองทุน ทั้งที่มีการดำเนินงานโดยภาคเอกชน หน่วยงานต่างประเทศ หรือหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบที่เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารอย่างกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติแตกต่างกันออกไปและมีโครงสร้างในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและมีระเบียบในการดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างความโปร่งใส รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจในการรับบริจาคหรือการจัดเงินทุนเพื่อเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ยกตัวอย่างเช่น กองทุน American Legion Child Welfare Foundation ที่มีแนวทางการจัดหาทุนสำหรับประโยชน์ให้กับเด็ก โดยมีระเบียบเช่น ห้ามใช้ทุนสำหรับการก่อสร้างใด ๆ และต้องไม่เข้าช้อนกับทุนที่ได้รับจากรัฐบาล หรือ ห้ามใช้ทุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์ในการทำวิจัย เป็นต้น ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ได้เขียนขึ้น

เป็นกฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ ในขณะที่กองทุนกรรมการสงเคราะห์มีชุดคณะกรรมการสงเคราะห์ตามจังหวัดและพื้นที่ซึ่งกองทุนกรรมการสงเคราะห์ยังขึ้นตรงกับคณะกรรมการสงเคราะห์ ทำให้ไม่สามารถที่จะรวบรวมระเบียบ แนวทาง หรือแม้กระทั่งการบังคับใช้ระเบียบดังกล่าวได้

ทั้งนี้ทั้งนั้นการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ครั้งนี้ไม่ได้มุ่งหวังที่จะสร้างระเบียบเพื่อบังคับใช้ แต่มองเห็นว่าการรวบรวมแนวทางเพื่อเป็นข้อเสนอแนะ รวมไปถึงการศึกษาแนวทางการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ในปัจจุบันที่ได้มีการดำเนินงานและมีผลสำเร็จ ล้วนแล้วแต่เป็นกรณีศึกษาและสามารถนำไปปรับใช้ได้กับจังหวัดอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ จึงมีการศึกษาเพื่อพัฒนาหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) โดยทำการถอดรหัสจากทั้งกองทุนที่เกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ รวมไปถึง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินงานของคณะกรรมการสงเคราะห์ในปัจจุบัน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อใช้เป็นแนวทาง คู่มือแนะนำ หรือมาตรฐานที่ให้กรรมการสงเคราะห์พิจารณานำไปปรับใช้ตามบริบทของจังหวัดหรือพื้นที่ที่รับผิดชอบได้ เพื่อการบริหารกองทุนกรรมการสงเคราะห์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในการกลับคืนสู่สังคม

วรรณกรรมปริทัศน์ (Literature Review)

ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรูปแบบการดำเนินงานกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนในประเทศ

จากการศึกษามีกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนในประเทศไทยหลายกองทุน ทั้งที่ดำเนินงานโดยรัฐ และเอกชน ในส่วนที่ดำเนินงานโดยเอกชน มักจะอยู่ในรูปแบบของมูลนิธิ และมีคณะกรรมการบริหาร เช่น มูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา (The Education for Development Foundation: EDF)² ส่วนกองทุนที่ดำเนินงานโดยรัฐจะจัดตั้งขึ้นภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งมีแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์ในการจัดการกองทุนที่ชัดเจน ในส่วนนี้จึงขอนำเสนอรูปแบบการดำเนินงานกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ดำเนินการโดยรัฐคือ กองทุนคุ้มครองเด็ก และกองทุนพัฒนาเด็กชนบท นอกจากนี้ ยังนำเสนอกองทุนที่ดำเนินการโดยเอกชน คือกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงานที่น่าสนใจเช่นกัน

² <https://www.edfthai.org/?page=who%20is%20who>

อย่างไรก็ดีในส่วนของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องการศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนคุ้มครองเด็กซึ่งเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ประกอบกับระเบียบที่ออกภายใต้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวอีก 2 ฉบับคือ

- 1) ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติ การจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548
- 2) ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

นอกจากนี้ยังนำเสนอแนวทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาชนบท ภายใต้กรอบระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544

โดยขอเสนอรูปแบบของกองทุนภายในประเทศไทยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กองทุนคุ้มครองเด็ก

จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์ของเด็ก

1.1 โครงสร้างการบริหารงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกองทุนคุ้มครองเด็กหลายชุด ได้แก่

1.1.1 คณะกรรมการคุ้มครองเด็ก

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 คำว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์³ ซึ่งต้องได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ กฎหมายจึงได้กำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ เป็นคณะทำงานในการกำหนดนโยบาย ประกอบไปด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ และมีปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อัยการสูงสุด ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อธิบดีกรมสุขภาพจิต อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นกรรมการ และรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกรรมการและเลขานุการ

³ มาตรา 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

เพื่อให้มีความครอบคลุม กฎหมายยังกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่าเจ็ดปี ในการทำงานวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์ ครู จิตวิทยา กฎหมาย แพทย์ วิชาชีพละสองคน โดยต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนอย่างน้อยวิชาชีพละหนึ่งคน และแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ด้านสวัสดิการ ไม่น้อยกว่าเจ็ดปี ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อีกสองคน⁴ นับเป็นคณะกรรมการชุดใหญ่ที่ประกอบไปด้วยตัวแทนจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

นอกจากคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก ยังมีคณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร⁵ และคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด⁶ ซึ่งดูแลในระดับพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ในแนวทางเดียวกันกับคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก นอกจากนี้ กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด มีหน้าที่จัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก และต้องรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหาทุน และการจัดการทุนต่อคณะกรรมการและคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กด้วย

โดยในการจัดหาทุนของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร/จังหวัดนั้น สามารถทำได้ 2 วิธี คือ

1. การรับบริจาคเข้ากองทุนคุ้มครองเด็ก โดยใช้มาตรการยกเว้นภาษีเงินได้
2. การจัดหาทุนทั่วไป เพื่อใช้จ่ายตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร/จังหวัด โดยไม่จำเป็นต้องนำเงินนี้เข้ากองทุนคุ้มครองเด็กก็ได้ โดยคณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร/จังหวัด สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานเองได้⁷

1.1.2 คณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก

กฎหมายกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนคุ้มครองเด็ก เพื่อวัตถุประสงค์ในการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์ของเด็ก ซึ่งเป็นกองทุนที่ได้รับงบประมาณหลักจากการจัดสรรของรัฐบาล นอกจากนี้ยังอาจได้รับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้บริจาค หรือได้รับการอุดหนุนจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ⁸ โดยกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองเด็ก

⁴ มาตรา 7 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

⁵ มาตรา 16 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

⁶ มาตรา 17 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

⁷ คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนคุ้มครองเด็ก, กองบริหารกองทุน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, หน้า 31

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER076/GENERAL/DATA0000/00000216.PDF>

⁸ มาตรา 69 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

มีอำนาจเงินนโยบายในการวางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนคุ้มครองเด็ก⁹

ในส่วนการบริหารกองทุน จะมีการแยกกรรมการออกมาอีกชุดหนึ่ง โดยกฎหมายกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบไปด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็น ประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งไม่เกินสามคน โดยต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการเด็กอย่างน้อยหนึ่งคน และให้รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงเป็นกรรมการและเลขานุการ¹⁰

คณะกรรมการบริหารกองทุน มีหน้าที่พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพและส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์ของเด็ก รวมถึงรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก¹¹ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนด้วย¹²

นอกจากคณะกรรมการบริหารกองทุนแล้ว ยังมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กต่างจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่บริหารกองทุนคุ้มครองเด็กในพื้นที่จังหวัดที่ตนดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงมีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินเพื่อการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัว ครอบครัวอุปถัมภ์ของเด็ก และมีหน้าที่ต้องรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กในจังหวัดให้คณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร/จังหวัด และคณะกรรมการบริหารกองทุนเด็กทราบ¹³

1.1.3 คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนคุ้มครองเด็ก

ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน และรายงานผลให้กับคณะกรรมการคุ้มครองเด็กทราบ¹⁴ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบไปด้วยประธานกรรมการ และกรรมการที่มีประสบการณ์ด้านการเงิน การสวัสดิการเด็ก และการประเมินผล ที่ได้รับแต่งตั้งจาก

⁹ มาตรา 14 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

¹⁰ มาตรา 71 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

¹¹ มาตรา 73 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

¹² มาตรา 73 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

¹³ คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนคุ้มครองเด็ก, กองบริหารกองทุน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, หน้า 4-5

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER076/GENERAL/DATA0000/00000216.PDF>

¹⁴ มาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

คณะกรรมการคุ้มครองเด็ก และมีรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ¹⁵

1.1.4 คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก¹⁶

โครงสร้างของคณะกรรมการชุดนี้ประกอบไปด้วย รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธาน หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธาน และมีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์การภาคเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นอนุกรรมการ และให้อำนาจการบริหารกองทุน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

คณะอนุกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่ในการพิจารณา กลับกรอง และให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก เพื่อเป็นข้อมูลต่อการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนต่อไป

เมื่อพิจารณาโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนคุ้มครองเด็กแล้ว เห็นได้ว่ามีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องถึงสามชุด และคณะอนุกรรมการอีกหนึ่งชุด โดยคณะกรรมการคุ้มครองเด็กมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและวางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนคุ้มครองเด็ก ส่วนคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กมีอำนาจในการอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามกรอบนโยบายที่คณะกรรมการคุ้มครองเด็กกำหนด โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก ช่วยกลับกรองโครงการที่ต้องอนุมัติเงินกองทุนมาให้อีกก่อน และยังมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนคุ้มครองเด็ก ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก

จึงเห็นว่าโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนคุ้มครองเด็กมีคณะกรรมการหลายชุดที่แยกกันทำงานในแต่ละส่วน เพื่อสร้างกลไกในการกระจายอำนาจในการบริหาร ไม่รวมอำนาจเอาไว้ที่คณะกรรมการชุดเดียว และยังมีระบบในการกลับกรอง และตรวจสอบติดตามเพื่อความโปร่งใสและป้องกันความผิดพลาดในการบริหารกองทุน

1.2 การบริหารจัดการเงินกองทุน

ในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการเงินกองทุน มีระเบียบที่ออกโดยคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติจำนวนสองฉบับ และประกาศที่ออกโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

¹⁵ มาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

¹⁶ คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนคุ้มครองเด็ก, กองบริหารกองทุน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, หน้า 4
<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER076/GENERAL/DATA0000/00000216.PDF>

1.2.1 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในนามประธานกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติออกระเบียบฉบับนี้ ภายใต้อำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ และกรอบในการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ภายใต้ระเบียบฯ กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนไว้สองประเภท คือ¹⁷

1. หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่ดำเนินกิจการเพื่อการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์
2. บุคคลหรือครอบครัว หรือครอบครัวอุปถัมภ์ที่อุปการะเลี้ยงดูเด็กที่ต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ

ทั้งนี้ ต้องปรากฏว่าผู้ขอรับทุนสนับสนุน ไม่สามารถขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนอื่นได้ หรือได้รับมาไม่เพียงพอ¹⁸ โดยผู้ขอรับทุนต้องรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินทุนที่ได้รับด้วย¹⁹

ตามระเบียบกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่หลายประการ รวมถึง 1) จัดทำประมาณการรายจ่ายประจำปี 2) ตรวจสอบและวิเคราะห์คำขอรับการสนับสนุนเบื้องต้น 3) รวบรวมและเก็บหลักฐานเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกองทุน 4) กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานและใช้จ่ายเงินกองทุน เป็นต้น²⁰

จึงเห็นได้ว่า การพิจารณาอนุมัติเงินสนับสนุนเงินจากกองทุนคุ้มครองเด็ก มีขั้นตอนที่แน่นอนและชัดเจน และยังมีหน่วยงานเฉพาะคือ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและเก็บข้อมูลการใช้จ่ายเงิน นอกจากนี้ ยังมีการกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินให้มีความโปร่งใส โดยตามระเบียบกำหนดให้สำนักงานฯ ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นจัดทำงบการเงินเพื่อส่งให้หน่วยตรวจสอบภายในปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตรวจสอบเป็นลำดับแรก และส่งต่อไปให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบเป็นลำดับถัดไป

1.2.2 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

¹⁷ ข้อ 8 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

¹⁸ ข้อ 9 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

¹⁹ ข้อ 14 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²⁰ ข้อ 7 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

ระเบียบฉบับนี้ วางหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดหาผลประโยชน์ไว้อย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่กระทำตามกรอบที่กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ในการรับเงินเข้ากองทุน กำหนดให้รับได้เป็นเงินสด เช็ค ตัวแลกเงิน ธนาณัติ หรือเป็นการชำระผ่านธนาคาร²¹ โดยต้องมีหลักฐานการรับเงินเก็บไว้ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี เพื่อการตรวจสอบได้ในภายหลัง²² ส่วนการเก็บรักษาเงิน ตามระเบียบฯ กำหนดให้เปิดบัญชีเงินฝากชื่อบัญชี “กองทุนคุ้มครองเด็ก”²³ กรณีได้รับเงินบริจาคหรือเงินอุดหนุนเข้ากองทุน ต้องนำเงินเข้าบัญชีภายในสามวันทำการ และหากวันใดได้รับเงินเกินกว่าหนึ่งหมื่นบาทต้องนำฝากโดยด่วนอย่างช้าไม่เกินวันถัดไป²⁴

นอกจากนี้ ในระเบียบฯยังกำหนดแนวทางในการหาผลประโยชน์จากเงินกองทุน ในวิธีที่มีความเสี่ยงต่ำ โดย 1) ฝากไว้กับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจเพื่อรับดอกเบี้ย 2) ซื้อพันธบัตรรัฐบาล 3) ซื้อตราสารการเงินอื่นตามที่กระทรวงการคลังเห็นชอบ อย่างไรก็ดี คณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ อาจกำหนดวิธีการอื่นได้ หากได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง²⁵

ในการใช้จ่ายเงินกองทุน นอกจากระเบียบฯจะกำหนดให้จ่ายเงินได้ตามวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์ของเด็กแล้ว²⁶ ยังกำหนดรายละเอียดเพื่อเป็นกรอบในการจ่ายเงินอีก 6 ข้อ เช่น จ่ายเพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานสงเคราะห์ สถานพัฒนาและฟื้นฟู หรือช่วยเหลือเด็กที่พ้นจากความดูแลของสถานแรกรับ สถานสงเคราะห์ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพ และสถานพัฒนาและฟื้นฟูแล้ว²⁷ เป็นต้น ดังนั้น การใช้จ่ายเงินที่แม้จะอยู่ในวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก

²¹ ข้อ 9 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²² ข้อ 12 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²³ ข้อ 13 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²⁴ ข้อ 14 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²⁵ ข้อ 15 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²⁶ ข้อ 6 ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

²⁷ ข้อ 11(3) ระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548

รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์ของเด็ก แต่ถ้าไม่อยู่ในเงื่อนไขการจ่ายเงิน 6 ข้อ ตามระเบียบข้อ 11 ก็ไม่สามารถดำเนินการได้

จึงเห็นได้ว่า กองทุนคุ้มครองเด็ก มีระเบียบที่กำหนดกรอบในการรับและใช้จ่ายเงินที่มีกรอบชัดเจน และแยกหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการรับจ่ายเงิน การเก็บรักษา และการจัดหาผลประโยชน์ ออกจากคณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นผู้อนุมัติการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้มีการบริหารจัดการเงินกองทุนที่มีความถ่วงดุลกันโปร่งใสและตรวจสอบได้

1.2.3 ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดวงเงินและรายการที่ให้การสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก

อาศัยอำนาจตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการบริหารกองทุน การพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินและรายงานสถานะการเงิน และการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2548 ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะประธานกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก ได้ออกหลักเกณฑ์ฉบับนี้ เพื่อกำหนดรายละเอียดปลีกย่อย เกี่ยวกับวงเงินและรายการที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์เด็ก ยกตัวอย่างเช่น²⁸

- ค่าเลี้ยงดู ค่าพาหนะ หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ วงเงินไม่เกินครั้งละ 1,500 บาทต่อเด็ก 1 คน
- ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษา ในระดับประถมศึกษา วงเงินไม่เกินคนละ 2,000 บาทต่อปี ระดับมัธยมศึกษา วงเงินไม่เกินคนละ 3,000 บาทต่อปี และในระดับอาชีวศึกษา วงเงินไม่เกินคนละ 4,000 บาทต่อปี
- การสงเคราะห์เกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น มุ้ง ผ้าห่มนอน ครั้งละไม่เกิน 1,500 บาทต่อเด็ก 1 คน

หากต้องการอนุมัติวงเงินนอกรายการ หรือเกินวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนด ต้องนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนให้พิจารณาเป็นรายกรณี นอกจากนี้ยังมีการกำหนดกรอบวงเงินสำหรับโครงการ โดยแบ่งเป็น 1) โครงการขนาดเล็ก ที่มีวงเงินต่ำกว่าสามแสนบาท 2) โครงการขนาดกลาง ที่มีวงเงินเกินสามแสนบาทแต่ไม่เกินหนึ่งล้านบาท และ 3) โครงการขนาดใหญ่ที่มีวงเงินสูงกว่าหนึ่งล้านบาท

การกำหนดหลักเกณฑ์วงเงินและรายการเช่นนี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเกณฑ์ให้ยึดเป็นหลัก ซึ่งทำให้การอนุมัติงบประมาณจากกองทุนเป็นไปอย่างเรียบร้อย และมีมาตรฐานเดียวกัน สำหรับค่าใช้จ่ายประเภทที่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่เหมือนกัน สามารถลดการใช้ดุลยพินิจของผู้อนุมัติ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่แน่นอนหรือไม่เท่าเทียมได้

อย่างไรก็ดี มีค่าใช้จ่ายบางประเภทที่กำหนดให้จ่ายตามความจำเป็นและเหมาะสม คือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เช่น ค่าใช้จ่ายในการให้ความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาละเลยละเมิดในชุมชน ค่าใช้จ่ายในการจัดทำโครงการเพื่อให้บริการในการบำบัด

²⁸ ข้อ 4 ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดวงเงินและรายการที่ให้การสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก

ฟื้นฟู หรือให้คำแนะนำปรึกษา และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ค่าใช้จ่ายในการส่งตัวเด็กไปสถานแรกรับ หรือสถานพัฒนาและฟื้นฟู เป็นต้น²⁹

2. กองทุนพัฒนาเด็กชนบท

กองทุนพัฒนาเด็กชนบทเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 และต่อมาสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงรับกองทุนพัฒนาเด็กชนบทไว้ในพระราชูปถัมภ์³⁰

กองทุนพัฒนาเด็กชนบทบริหารงานโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกองทุนสำหรับให้ความช่วยเหลือเด็กก่อนวัยเรียน ที่ครอบครัวยากจนและด้อยโอกาส ให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเหมาะสมตามวัย³¹ โดยกองทุนพัฒนาเด็กชนบทนี้ ยังแบ่งออกเป็น กองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลาง จัดตั้งขึ้นใน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และกองทุนพัฒนาเด็กชนบทจังหวัด จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด³²

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543 ได้วางโครงสร้าง และรูปแบบการดำเนินงานให้กระทำการผ่านคณะกรรมการ ซึ่งแบ่งออกเป็น³³

2.1.1 คณะกรรมการอำนวยการกองทุนพัฒนาเด็กชนบท

มีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอีกไม่น้อยกว่าเจ็ดคน โดยมาจาก หัวหน้าส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงแต่งตั้งบุคคลอื่น ๆ

²⁹ ข้อ 6 ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดวงเงินและรายการที่ให้การสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก

³⁰ กองทุนพัฒนาเด็กชนบทในพระราชูปถัมภ์, ศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากอำเภอปะทิว

<https://sites.google.com/site/sunysersthkicthanrakxpathiw/kxngthun-phathna-dek-chnbth-ni-phrabrm-ra-chu-ptamp>

³¹ กองทุนพัฒนาเด็กชนบท, สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร,

<https://district.cdd.go.th/khoksisuphan/services/%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%81%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%97/>

³² ข้อ 5 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

³³ ข้อ 7 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

ที่พิจารณาแล้วว่าสามารถช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาเด็กได้ให้เป็นกรรมการ และมีอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชนเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

2.1.2 คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลาง

มีอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นประธานกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอีกไม่น้อยกว่าเจ็ดคน โดยมาจากรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนทุกคนเป็นรองประธานกรรมการ รวมถึงแต่งตั้งบุคคลอื่น ๆ ที่พิจารณาแล้วว่าสามารถช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาเด็กได้ให้เป็นกรรมการ และแต่งตั้งข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนเป็นกรรมการและเลขานุการหนึ่งคน และเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการหนึ่งคน

2.1.3 คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเด็กชนบทจังหวัด

มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอีกไม่น้อยกว่าเจ็ดคน โดยมาจากหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ผู้แทนองค์กรเอกชนในจังหวัด รวมถึงแต่งตั้งบุคคลอื่น ๆ ที่พิจารณาแล้วว่าสามารถช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาเด็กได้ให้เป็นกรรมการ และแต่งตั้งพัฒนาการจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดที่รับผิดชอบเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ กรรมการในแต่ละชุดมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่จะพ้นจากตำแหน่งในกรณีที่กรรมการลาออก ตาย หรือผู้ที่แต่งตั้งมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง³⁴

โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนพัฒนาเด็กชนบท มีคณะกรรมการอำนวยการกองทุนพัฒนาเด็กชนบท เป็นคณะกรรมการในการกำหนดนโยบาย หลักการ และวิธีการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงเป็นผู้สนับสนุน ควบคุม และดูแลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลางและจังหวัด³⁵

ส่วนคณะกรรมการกองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลางและจังหวัด มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาเด็กชนบทอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงหกปี โดยเป็นผู้กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม

³⁴ ข้อ 7,8 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2453

³⁵ ข้อ 9 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2453

การรณรงค์ หาเงินสมทบเข้ากองทุน และเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาเด็กชนบท รวมถึงควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาเด็กชนบทด้วย³⁶

เมื่อเปรียบเทียบกับคณะกรรมการกองทุนคุ้มครองเด็ก จะเห็นว่ากองทุนพัฒนาเด็กชนบทก็มีคณะกรรมการแยกออกเป็นชุดที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายชุดหนึ่งคือคณะกรรมการอำนวยการกองทุนพัฒนาเด็กชนบท และชุดที่ทำหน้าที่บริหารงานอีกชุดหนึ่งคือคณะกรรมการกองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลาง และจังหวัด อย่างไรก็ตาม ไม่ปรากฏว่ามีคณะกรรมการอีกชุดที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานเหมือนกับกองทุนคุ้มครองเด็ก

2.2 แหล่งรายได้ของกองทุน

กองทุนพัฒนาชนบทอาจมีรายได้มาจาก เงินงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล หรือได้รับเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้เป็นค่าอุปการะเด็ก รวมถึงดอกเบี้ยและผลประโยชน์จากกองทุนฯ นอกจากนี้ ยังอาจมีรายได้มาจากการจัดกิจกรรมหาทุนด้วย³⁷

การจัดกิจกรรมหาทุนสามารถจัดขึ้นได้เองทั้งในส่วนของกองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลางและส่วนจังหวัด โดยในปี 2564 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเด็กชนบทฯ ส่วนกลาง ได้มีมติจัดกิจกรรมหาทุน โดยการจัดทำของที่ระลึกจำหน่าย โครงการทอดผ้าป่าสมทบทุนกองทุนพัฒนาเด็กชนบทฯ ต่อตัวสัญญาใช้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด (สอ.พช.) และการบริจาคเงินโดยผู้มีจิตศรัทธา³⁸ โดยที่ผ่านมาได้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในส่วนกลางและส่วนจังหวัด ดังนี้

- 1) โครงการเดิน วิ่ง แบ่งปัน สานฝันน้อง จัดโดยกรมการพัฒนาชุมชน³⁹
- 2) กิจกรรมทอดผ้าป่าทั่วประเทศ สมทบกองทุนพัฒนาเด็กชนบท จัดโดยกระทรวงมหาดไทย⁴⁰

³⁶ ข้อ 10 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชบัญญัติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2453

³⁷ ข้อ 6 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชบัญญัติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2453

³⁸ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอศรีราชา,

<https://district.cdd.go.th/siracha/2021/04/17/%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%81%E0%B8%8A/>

³⁹ กองทุนพัฒนาเด็กชนบท, สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร,

<https://district.cdd.go.th/khoksisuphan/services/%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%81%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%97/>

⁴⁰ ไทยโพสต์, <https://www.thaipost.net/main/detail/98001>

3) กิจกรรมทอดผ้าป่า สมทบกองทุนพัฒนาเด็กชนบทจังหวัดมุกดาหาร⁴¹

4) กิจกรรมทอดผ้าป่า สมทบกองทุนพัฒนาเด็กชนบทจังหวัดพิจิตร⁴²

2.3 การบริหารจัดการเงินกองทุน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543 กำหนดให้ต้องเปิดบัญชีเงินฝากไว้กับธนาคารของรัฐบาลหรือธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ในนาม “กองทุนพัฒนาเด็กชนบท” หรือในนาม “กองทุนพัฒนาเด็กชนบทจังหวัด”⁴³ โดยผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินคือ ประธานกรรมการ หรือกรรมการและเลขานุการ หรือกรรมการบริหารที่ได้รับมอบอำนาจ เป็นผู้ลงลายมือชื่อสั่งจ่ายร่วมกันอย่างน้อยสองคน⁴⁴ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดให้มีการทำบัญชีของกองทุนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ภายในเดือนกันยายนของทุกปี⁴⁵ และให้ทำรายงานกิจการและสถานะการเงินของกองทุนพัฒนาเด็กชนบทเสนอต่อประธานคณะกรรมการอำนวยการกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี⁴⁶

ในส่วนของการจ่ายเงินตามวัตถุประสงค์ของกองทุน มีการกำหนดให้นำดอกผลของเงินกองทุนมาใช้จ่ายก่อน และหากมีความจำเป็นต้องใช้เงินต้นของกองทุนก็ให้นำมาใช้ได้ไม่เกินร้อยละห้าสิบเท่านั้น⁴⁷ และหากจำเป็นต้องมีการอนุมัติการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาเด็กเป็นกรณีเร่งด่วน ก็ให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้อนุมัติกองทุนพัฒนาเด็กชนบทส่วนกลางได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งแสนบาท ส่วนผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจอนุมัติกองทุนพัฒนาเด็กชนบทจังหวัดได้ครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท โดยไม่จำเป็นต้องนำเสนอให้กรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเด็กชนบทให้ความเห็นชอบก่อน⁴⁸

เห็นได้ว่ากองทุนพัฒนาเด็กชนบทแม้จะเป็นกองทุนที่ดำเนินการโดยภาครัฐ แต่มีการบริหารที่ค่อนข้างยืดหยุ่น เช่น มีแนวทางการจัดหารายได้หลากหลายรูปแบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้จ่ายเงิน

⁴¹ NNT, สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG210402142759562>

⁴² จังหวัดพิจิตร, <http://www.phichit.go.th/phichit/index.php/phichit-today-all/10186-64040503>

⁴³ ข้อ 13 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

⁴⁴ ข้อ 14 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

⁴⁵ ข้อ 15 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

⁴⁶ ข้อ 16 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

⁴⁷ ข้อ 11 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พ.ศ. 2543

⁴⁸ ข้อ 12 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนพัฒนาเด็กชนบท ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544

ไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมีการตรวจสอบการดำเนินงานในรูปแบบของการทำบัญชีกองทุน และการรายงานกิจการและสถานะการเงินของกองทุนพัฒนาเด็กชนบท แต่ไม่ได้กำหนดให้ต้องมีคณะกรรมการตรวจสอบโดยเฉพาะ หรือกำหนดให้มีการตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระภายนอก

3. กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน

เป็นกองทุนที่จัดตั้งโดยสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งในปี พ.ศ. 2514 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหารายได้นำไปสงเคราะห์ชุมชน เพื่อช่วยคนที่มีความทุกข์ยากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะทำให้สังคมมีความสงบสุขเรียบร้อย เอื้ออาทรกัน และจะส่งผลให้เกิดความเจริญกับประเทศ นอกจากนี้ กองทุนยังใช้ในการสนับสนุนโครงการและการดำเนินงานของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และ องค์การสมาชิก ในการสงเคราะห์ผู้มีความทุกข์ยากเดือดร้อน ช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม⁴⁹

3.1 โครงสร้างการดำเนินงาน

การบริหารงานกองทุนอยู่ภายใต้โครงสร้างการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการของสภาสังคมสงเคราะห์ ซึ่งแบ่งเป็นคณะอำนวยการ 1 คณะ และคณะกรรมการถาวร 4 คณะ ได้แก่⁵⁰

1. คณะกรรมการบริหาร
2. คณะกรรมการการเงินและงบประมาณ
3. คณะกรรมการโครงการและวางแผน
4. คณะกรรมการร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน ภายใต้คณะกรรมการร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน ยังแบ่งออกเป็นคณะกรรมการฝ่ายย่อยอีก 4 ฝ่าย คือ

4.1 คณะกรรมการฝ่ายรณรงค์หาทุน

4.2 คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน

4.3 คณะกรรมการฝ่ายโครงการและจัดสรรเงินทุน

4.4 คณะกรรมการฝ่ายติดตามและประเมินผลสมาชิกกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน

นอกจากนี้ยังมีสำนักงานของสภาสังคมสงเคราะห์ คือ สำนักกรรมการร่วมใจสงเคราะห์ชุมชนที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และกำกับดูแลงานในด้านต่าง ๆ ของกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน ดังนี้⁵¹

⁴⁹ กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน, <http://www.ncswt.or.th/foundation.html>

⁵⁰ การดำเนินงาน, http://www.ncswt.or.th/activities_thai.html

⁵¹ สำนักกรรมการร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน, <http://www.ncswt.or.th/section6.html>

- การรณรงค์หาทุน โดยเป็นผู้รับผิดชอบการรณรงค์หาทุนและจัดหารายได้ในรูปแบบต่าง ๆ จากกลุ่มบุคคลทั่วไป หน่วยงาน องค์กรการกุศล องค์กรภาคธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงหาแหล่งเงินทุนจากต่างประเทศ
- การจัดทำผลิตภัณฑ์และการจำหน่าย โดยเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำผลิตภัณฑ์ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อจำหน่าย เช่น ผลิตภัณฑ์ดอกมะลิในโอกาสวันแม่แห่งชาติ
- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน เพื่อเผยแพร่กิจกรรมการรณรงค์หาทุนต่าง ๆ
- การจัดสรรเงินทุน และการติดตามประเมินผล โดยรับผิดชอบการจัดสรรเงินทุน และติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน

3.2 การจัดหารายได้

กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน เป็นการดำเนินงานโดยเอกชน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ แหล่งทุนจึงมีความหลากหลายโดยมาจาก บุคคล บริษัท หน่วยงานของรัฐ มูลนิธิ องค์กรระหว่างประเทศ สถานทูต เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงแหล่งผู้บริจาคอย่างกว้างขวาง กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชนมีการจัดการระดมทุนในหลายรูปแบบ ได้แก่ การส่งจดหมายขอรับบริจาค (direct mail) การจัดงานในโอกาสพิเศษ (special event) การจัดตั้งตู้บริจาค การจัดทำของจำหน่าย เป็นต้น⁵²

โครงการรณรงค์หาทุนที่ผ่านมาของกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน⁵³ ได้แก่

- โครงการบัตรอยพรวันเกิด เชิญชวนผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาคเนื่องในโอกาสครบรอบวันเกิด ซึ่งผู้บริจาคอาจเลือกระบุให้เป็นทุนการศึกษาให้เด็กยากจน หรือไม่ระบุประเภทก็ได้
- การหาทุนผ่านบัตรเครดิต เชิญชวนให้สมาชิกผู้ถือบัตรเครดิตแลกแต้มคะแนนสะสมเป็นเงินบริจาคสมทบกองทุน
- การจัดนิทรรศการภาพวาด และการประมูลภาพเพื่อหารายได้
- การจำหน่ายบัตรนำโชคในงานกาชาดประจำปี

⁵² รศ.นริวรรณ จิตนภานนท์, งานนำเสนอเรื่อง: “การระดมทุน ในรูปกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน”, <https://slideplayer.in.th/slide/2044283/>

⁵³ รศ.นริวรรณ จิตนภานนท์, งานนำเสนอเรื่อง: “การระดมทุน ในรูปกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน”, <https://slideplayer.in.th/slide/2044283/>

- การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ดอกมะลิในงานวันแม่แห่งชาติ
- การจัดงานเทศน์มหาชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ์ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

3.3 การบริหารจัดการเงินกองทุน

ในการใช้จ่ายเงินกองทุนนั้น กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชนมีหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน ให้องค์การสมาชิกกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น ที่ต้องการเงินสนับสนุนเพื่อทำโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยที่ผ่านมามีการอนุมัติจัดสรรเงินทุน โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็นโครงการ 4 ประเภท ดังนี้⁵⁴

1. โครงการเกี่ยวกับการสงเคราะห์
2. โครงการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม
3. โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม
4. โครงการเกี่ยวกับศาสนาและจริยธรรม

โดยหลังจากการจัดสรรเงินทุนไปแล้ว จะมีการติดตามและประเมินผล ผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนว่าได้ดำเนินงานตามโครงการและวัตถุประสงค์หรือไม่ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วย นอกจากนี้ กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน ยังได้นำเงินบริจาคไปช่วยเหลือโครงการขององค์กรสมาชิกทั่วประเทศ และองค์กรสังคมสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น การสงเคราะห์คนพิการ การสงเคราะห์ผู้ประสบสาธารณภัย มอบทุนการศึกษาให้กับเด็กยากจน เป็นต้น

เห็นได้ว่า กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชนเป็นกองทุนที่ดำเนินการโดยภาคสังคม จึงมีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ ไม่ถูกจำกัดโดยข้อกฎหมาย มีแนวทางการจัดหารายได้ที่มีความหลากหลาย และมีการบริหารกองทุนในรูปแบบคณะกรรมการ มีการแยกอำนาจดำเนินงานของคณะกรรมการออกเป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการจัดสรรเงินทุน และคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลออกจากกัน เพื่อการถ่วงดุลและตรวจสอบ

⁵⁴ กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน, <http://www.ncswt.or.th/foundation.html>

ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรูปแบบการดำเนินงานกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนในต่างประเทศ

ในการศึกษารูปแบบการดำเนินงานของกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนในต่างประเทศ พบว่ามีกองทุน American Legion Child Welfare Foundation ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีแนวทางการดำเนินงานที่น่าศึกษา ส่วนกองทุน Sunshine Social Welfare Foundation ประเทศไต้หวัน แม้จะไม่ใช่กองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนโดยตรง แต่ก็มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่น่าสนใจควรนำมาศึกษาเปรียบเทียบ

ทั้งนี้ระเบียบและกฎหมายในต่างประเทศมีแนวทางการดำเนินงานภายใต้กรอบระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเองภายในองค์กร ได้แก่ ประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ของ American Legion Child Welfare Foundation และข้อบังคับ (Bylaws) ของ Sunshine Welfare Foundation

โดยขอเสนอรูปแบบของกองทุนภายในต่างประเทศโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. American Legion Child Welfare Foundation ประเทศสหรัฐอเมริกา

American Legion Child Welfare Foundation เป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ก่อตั้งโดยเงินทุนจาก Dr. Garland D. Murphy Jr. ร่วมกับ American Legion⁵⁵ ในปี ค.ศ. 1953 เพื่อเป็นกองทุนสำหรับทำประโยชน์ให้กับเด็ก⁵⁶ โดยมีมุ่งหมายให้เด็กมีสวัสดิภาพที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ ทั้งนี้โดยการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาจากการศึกษา วิจัย สำนวน การทำโครงการ รวมทั้งให้การสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก⁵⁷ ปัจจุบันได้จัดสรรเงินทุนให้กับองค์กรต่าง ๆ แล้ว มากกว่าสิบแปดล้านดอลลาร์สหรัฐ เพื่อช่วยเหลือสวัสดิภาพเด็กในประเทศสหรัฐอเมริกา⁵⁸

1.1 โครงสร้างการบริหารงาน

American Legion Child Welfare Foundation มีคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ได้รับการแต่งตั้งจาก คณะกรรมการบริหาร American Legion แห่งชาติ (American Legion's National Executive

⁵⁵ เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรของกลุ่มทหารผ่านศึกอเมริกัน ตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนทหารผ่านศึกอเมริกัน และครอบครัว, <https://www.legion.org/mission>

⁵⁶ Child Welfare Foundation, <https://www.legion.org/childwelfare>

⁵⁷ <http://www.cwf-inc.org/about/mission>

⁵⁸ <http://www.cwf-inc.org/about/history>

Committee) โดยรายชื่อที่เข้ารับการพิจารณาแต่งตั้งต้องได้รับการเสนอชื่อมาจาก ผู้บัญชาการแห่งชาติ (National Commander) ของ American Legion⁵⁹

ปัจจุบันคณะกรรมการบริหารกองทุน American Legion Child Welfare Foundation มีจำนวนรวม 9 คน โดยมาจากหลากหลายมลรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่อีก 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ 1 คน และเป็นเลขานุการอีก 1 คน⁶⁰

ในดำเนินงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ American Legion Child Welfare Foundation ใช้หลักการที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งมีจำนวน 9 ข้อ ดังนี้⁶¹

1. ภารกิจ (Mission)

ให้ตั้งเป้าหมายภารกิจของ American Legion Child Welfare Foundation ที่สำคัญที่สุดคือ มุ่งหมายให้เด็กมีสวัสดิภาพที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ โดยการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ที่มาจากการศึกษา วิจัย สืบค้น การทำโครงการ รวมทั้งให้การสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก

2. ยึดถือหลักคุณธรรมทั้งในทางส่วนตัวและอาชีพ (Personal and Professional Integrity)

คณะกรรมการบริหาร และเจ้าหน้าที่ของ American Legion Child Welfare Foundation ทั้งหมดในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการให้ความสำคัญต่อชีวิต ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการให้เกียรติกัน

3. การปกครอง (Governance)

- กำหนดเกณฑ์ในการปกครองที่ดี โดยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสาธารณะ
- ประธานบริหารและเจ้าหน้าที่ต้องให้ข้อมูลกับคณะทำงานที่ครบถ้วนและในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดการธุรกรรมและการเจรจาตกลงด้วยความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

⁵⁹ <https://www.legion.org/commander>

⁶⁰ <http://www.cwf-inc.org/about/board>

⁶¹ <http://www.cwf-inc.org/about/codeofethics>

- สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีระหว่างคณะกรรมการบริหาร เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร และผู้ขอรับประโยชน์ โดยให้อยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมและโปร่งใส
 - ให้ความยุติธรรมและครอบคลุมในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการปฏิบัติหน้าที่กับคณะกรรมการบริหาร เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครทุกคน
 - นโยบายต้องเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อสารอย่างชัดเจน และมีการบังคับใช้อย่างเป็นทางการ
 - มีการจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบและรับผิดชอบ
 - ต้องมั่นใจว่าองค์กรมีความสามารถในการจัดการโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เคารพกฎหมาย กฎระเบียบ และอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
5. รับผิดชอบต่อสาธารณะและสิ่งแวดล้อม (Responsible Stewardship)

เป็นหลักการที่กำหนดให้ American Legion Child Welfare Foundation บริหารจัดการกองทุนด้วยความรับผิดชอบและรอบคอบรัดกุม โดยรวมถึง

- มีการกำหนดสัดส่วนงบประมาณรายปี สำหรับการใช้จ่ายเงินกองทุนในโครงการที่สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนอย่างเหมาะสม
- จัดให้มีค่าใช้จ่ายที่เพียงพอสำหรับการจัดทำระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบการตรวจสอบภายใน และเลือกใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อการจัดการแบบมืออาชีพ
- ค่าใช้จ่ายในการระดมทุนต้องมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการระดมทุน
- ควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (operating funds) ไม่ให้สูงจนเกินไป
- เงินที่ได้รับจากการบริจาคต้องให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้บริจาคและเพื่อสนับสนุนประโยชน์สาธารณะตามความภารกิจขององค์กร
- แนวทางการใช้จ่ายเงิน รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ต้องมีความยุติธรรม มีเหตุผล และมีความเหมาะสมเพื่อการทำภารกิจให้สำเร็จ
- รายงานทางการเงินต้องถูกต้องครบถ้วนตามความเป็นจริง

6. การเปิดเผยข้อมูล (Openness and Disclosure)

กำหนดให้ American Legion Child Welfare Foundation จัดเตรียมข้อมูลที่ครบถ้วน ภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสมให้กับสาธารณะ สื่อมวลชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ และจะต้องดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหากได้รับการร้องขอ ส่วนข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ เช่น รายงานสถานะทางการเงินที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว แบบฟอร์มต่าง ๆ ถูกนำขึ้นแสดงบนเว็บไซต์ American Legion Child Welfare Foundation ซึ่งสามารถเข้าถึงได้โดยบุคคลทั่วไป

7. การประเมินโครงการ (Program Evaluation)

มีการประเมินประสิทธิภาพของโครงการอย่างสม่ำเสมอ และมีกลไกในการถอดบทเรียนเพื่อประโยชน์สำหรับโครงการในอนาคต มุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของโครงการและองค์กรต่าง ๆ และสามารถรับกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ของการจัดกิจกรรมได้

8. ความหลากหลายและครอบคลุม (Inclusiveness and Diversity)

สนับสนุนให้เกิดความหลากหลายในทุกการปฏิบัติการ โดยการนำมุมมอง พื้นฐาน และความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลมาเป็นปัจจัยเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร และยังสนับสนุนความหลากหลายทางเพศ ศาสนา ความคิด วัฒนธรรม ของบุคลากรทุกระดับ ทั้งคณะกรรมการบริหาร เจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร ผู้จำหน่าย ผู้บริจาค และผู้ได้รับทุน

9. การระดมทุน (Fundraising)

American Legion Child Welfare Foundation เคารพในสิทธิส่วนตัวของผู้บริจาค และมุ่งในการใช้จ่ายเงินทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค

ในการระดมทุนจากสาธารณะ American Legion Child Welfare Foundation ก็ให้ความสำคัญต่อการรักษาสีของของผู้บริจาค เช่น สิทธิในการเข้าถึงรายงานทางการเงินล่าสุด การได้รับการกล่าวถึงอย่างเหมาะสม การได้รับการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับการบริจาคด้วยความเคารพและเป็นความลับ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาประมวลจริยธรรมที่เป็นหลักในการดำเนินงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ American Legion Child Welfare Foundation แล้ว เห็นได้ว่า มีหลักการที่น่าจะนำมาเป็นแบบอย่างในการบริหารงานกองทุนให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพหลายข้อ ทั้งในเกณฑ์การตรวจสอบการใช้เงินกองทุนโดยมีการจัดทำบัญชี และตรวจสอบภายใน มีการจัดทำงบประมาณรายปี หรือมีการเปิดเผยข้อมูล เช่น รายงานทางการเงิน ให้บุคคลทั่วไปทราบ เป็นต้น

1.2 การบริหารจัดการเงินกองทุน

โดยทั่วไปแล้วการให้ทุนจาก American Legion Child Welfare Foundation มีระยะเวลาหนึ่งปี จึงเป็นโครงการที่ต้องเริ่มดำเนินการและเสร็จสิ้นภายในวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม ของปีที่ได้รับทุน นอกจากนี้ องค์กรยังมีการกำหนดเกณฑ์ในการให้ทุนไว้ดังนี้⁶²

1. หน่วยงานที่ได้รับทุนต้องเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และได้รับการยกเว้นภาษีเท่านั้น ไม่สามารถให้ทุนโดยตรงกับบุคคลได้
2. ห้ามใช้ทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายปกติประจำวันของผู้ได้รับทุน
3. ห้ามใช้ทุนสำหรับการก่อสร้างใด ๆ
4. ต้องไม่ซ้ำซ้อนกับทุนที่ได้รับจากรัฐบาล
5. ห้ามใช้ทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเรียนของผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก ในการค้นคว้าวิจัยเพื่อสำเร็จการศึกษา
6. ห้ามใช้ทุนสำหรับโครงการที่ต้องการแปลสื่อในโครงการเป็นภาษาอื่นนอกจากภาษาอังกฤษ
7. ห้ามใช้ทุนสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยประกัน ค่าอบรมสัมมนา และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ห้ามนำเงินทุนไปใช้สำหรับจ่ายค่าโรงแรม อาหาร การเดินทาง ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ
8. ห้ามใช้ทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เพื่อการทำวิจัย การจัดสัมมนา หรือเป็นการซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือเพิ่มเติมให้กับองค์กรที่ได้รับทุน
9. ห้ามใช้ทุนสำหรับใช้จ่ายเงินเดือน หรือค่าธรรมเนียมสำหรับที่ปรึกษา เลขานุการ หรืองานเสมียนอื่น ๆ
10. ห้ามใช้ทุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการเช่าพื้นที่สำนักงาน โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
11. ห้ามไม่ให้ผู้สมัครขอรับทุนปรากฏตัวต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อการนำเสนอหรือชี้แจงเกี่ยวกับการขอทุนโดยเด็ดขาด

ทั้งนี้ กำหนดให้ผู้สนใจขอรับทุน ยื่นใบสมัครได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม – 15 กรกฎาคม ของทุกปี โดยคณะกรรมการบริหารจะนัดประชุมในช่วงกลางเดือนตุลาคมเพื่อพิจารณาการให้ทุน

ปัจจุบัน American Legion Child Welfare Foundation ได้ดำเนินการมาแล้ว 66 ปี มอบเงินทุนให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรไปแล้วจำนวน 19 องค์กร รวมเป็นเงินกว่า 643,389 ดอลลาร์สหรัฐ โครงการที่เคยได้รับทุนที่ผ่านมา เช่น โครงการ “American Legion Auxiliary National Youth Programs

⁶² https://www.legion.org/documents/pdf/CWF_Grant_Application_2020.pdf

Scholarships” ของ American Legion Auxiliary แห่งเมืองอินเดียนาโพลิส รัฐอินเดียนา ได้รับเงินทุน 75,000 ดอลลาร์สหรัฐ หรือโครงการ “Connecting Kids to Care Program” จัดโดย Angel Flights Soars, Inc. ได้รับเงินทุน 50,000 ดอลลาร์สหรัฐ เป็นต้น

นอกจากนี้ American Legion Child Welfare Foundation ได้จัดทำรายงานประจำปี (Annual report) เป็นประจำทุกปี โดยแสดงรายละเอียดของโครงการ และจำนวนเงินที่ได้รับ ของผู้ได้รับทุนในแต่ละปี รวมถึงแสดงรายชื่อสมาชิกผู้บริจาคเงินให้กับกองทุน และมีการกล่าวถึงการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานสมาชิกที่สามารถรวบรวมเงินบริจาคได้มากที่สุด รวมถึงการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่ทุ่มเท หรือมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุดอีกด้วย⁶³ ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก และผู้บริจาคกับกองทุน สร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการหารายได้ของกองทุนต่อไปในอนาคต

2. Sunshine Social Welfare Foundation ประเทศไต้หวัน

Sunshine Social Welfare Foundation ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1981 เพื่อที่จะช่วยเหลือคนที่ประสบเหตุทำให้ใบหน้าเสียโฉม และเพื่อสร้างความตระหนักให้กับสังคมถึงประเด็นปัญหาของผู้มีใบหน้าเสียโฉม กลุ่มผู้ก่อตั้งกองทุนนี้ ได้รับแรงบันดาลใจมาจากหนังสือเรื่อง People Who Shun the Sunshine เขียนโดย SHEN Hsiao-Ya ผู้ที่มีใบหน้าเสียโฉมจากเหตุห้องทดลองระเบิด⁶⁴ เนื่องจากผู้ประสบเหตุทำให้ใบหน้าเสียโฉมไม่เข้าข่ายเป็นผู้พิการตามคำนิยามของกฎหมาย จึงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เยี่ยงคนพิการ แต่ด้วยใบหน้าที่ไม่ปกติ ทำให้ไม่ได้รับโอกาสในสังคมอย่างเท่าเทียม เช่น โอกาสในการทำงาน โอกาสในการศึกษา อย่างไรก็ตาม คนกลุ่มนี้ไม่ควรได้รับการทอดทิ้ง เพราะจากสภาพใบหน้าเสียโฉม ทำให้ไม่กล้าที่จะออกสังคมภายนอก ต้องคอยหลบซ่อน ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างคนปกติ กองทุนนี้จึงจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือและสร้างกำลังใจให้กับคนที่ประสบปัญหาใบหน้าเสียโฉมในไต้หวัน⁶⁵

ภารกิจของ Sunshine Social Welfare Foundation คือการให้ความช่วยเหลือที่รอบด้านกับผู้ที่มีใบหน้าเสียโฉม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการกลับเข้าสู่สังคม และยังช่วยคำจูนเกียร์ติและศักดิ์ศรี รวมถึงสิทธิมนุษยชน ด้วยการปรับทัศนคติของสังคมต่อผู้ที่มีใบหน้าเสียโฉมให้มีความเข้าใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ⁶⁶ เพื่อให้ผู้มีใบหน้าเสียโฉมอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของ Sunshine Social Welfare Foundation ประกอบไปด้วย คณะกรรมการและผู้บริหารหลายระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

⁶³ หน้า 8 https://www.legion.org/documents/legion/pdf/CWF_Annual_Report_2019_2020.pdf

⁶⁴ <https://taiwantoday.tw/news.php?post=22649&unit=12,29,33,45>

⁶⁵ <https://www.sunshine.org.tw/english/about/mission>

⁶⁶ <https://www.sunshine.org.tw/english/about/services>

2.1.1 คณะกรรมการ (Board of Trustees)

Sunshine Social Welfare Foundation มีคณะกรรมการเป็นคณะผู้บริหารสูงสุด มีอำนาจในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจของกองทุน สมาชิกประกอบไปด้วยกรรมการจำนวน 13 คน ซึ่งจะต้องเลือกกันเองให้ได้จำนวน 3 ถึง 5 คน เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหาร (Managing Trustees)

ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดแรกจะต้องเป็นผู้ได้รับเลือกจากผู้ก่อตั้งกองทุน ส่วนคณะกรรมการในชุดต่อมา ให้กรรมการชุดปัจจุบัน กลุ่มลูกค้า และกลุ่มคนสาธารณะ เป็นผู้เสนอรายชื่อจำนวนมากกว่าสองเท่าของจำนวนคนที่ต้องการเพื่อลงคะแนนโหวตแบบไม่เปิดเผยตัวตน (anonymous voting) นอกจากนี้ ยังกำหนดห้ามไม่ให้ผู้ที่บริจาคเงินรายใหญ่ และคู่สมรส หรือเครือญาติไม่เกินสามลำดับญาติ ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการเป็นจำนวนเกินกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการได้ อีกทั้ง ยังกำหนดให้หนึ่งในสามของคณะกรรมการต้องมาจากกลุ่มลูกค้า หรือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน Sunshine Social Welfare Foundation⁶⁷

คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี ซึ่งอาจดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อหมดวาระ อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งซ้ำต้องมีจำนวนไม่เกินสี่ในห้าของคณะกรรมการทั้งหมด⁶⁸

การประชุมของคณะกรรมการจัดขึ้นทุก ๆ สามหรือสี่เดือน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน หรือได้รับการร้องขอจากสมาชิกเกินกว่าหนึ่งในสาม⁶⁹ หน้าที่หลักของคณะกรรมการคือ ร่างและปรับปรุงกฎระเบียบของกองทุน วางโครงสร้างการบริหารงานกองทุน ตรวจสอบแผนกิจกรรมประจำปี ตรวจสอบเงินงบประมาณ และรายงานทางการเงิน และจัดหาทุน เป็นต้น⁷⁰

2.1.2 ประธานและรองประธาน (Chairperson and Deputy Chairperson)

ประธานถือเป็นตัวแทนของกองทุน ส่วนรองประธานสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้หากประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ประธานและรองประธานได้รับการเสนอรายชื่อมาจากคณะกรรมการบริหาร และถูกเลือกโดยคณะกรรมการ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งได้อีกไม่เกินหนึ่งวาระ⁷¹

⁶⁷ Art. 5 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws,

https://www.sunshine.org.tw/uploads/files/en_paper/sunshine_foundation_bylaws_website.pdf

⁶⁸ Art. 6 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws,

⁶⁹ Art. 11 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷⁰ Art. 10 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷¹ Art. 7 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

2.1.3 ประธานกรรมการบริหาร (CEO)

ประธานกรรมการบริหารได้รับการเสนอรายชื่อจากประธานโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ประธานกรรมการบริหาร มีหน้าที่ดูแลการบริหารงานของกองทุนทั้งหมด รวมถึงจัดเตรียมแผนการดำเนินงานประจำปี และงบประมาณเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนการดำเนินงาน⁷²

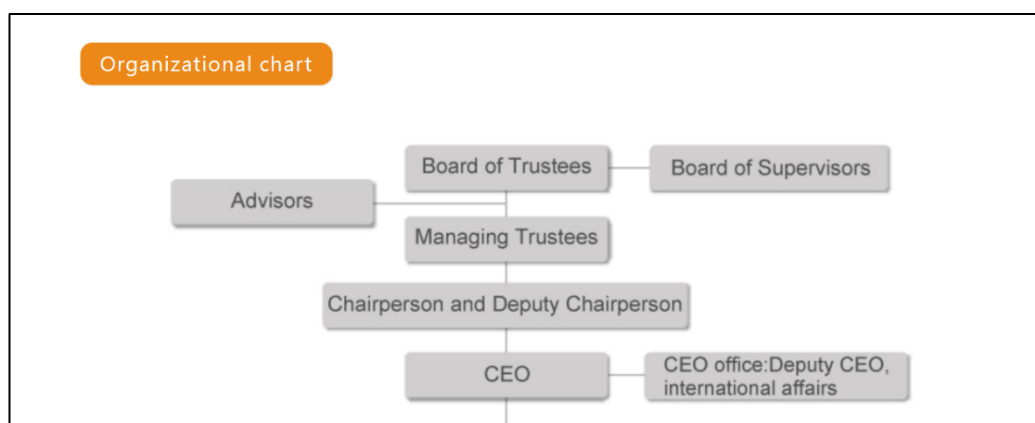
2.1.4 ผู้ควบคุมดูแล (Supervisor)

ผู้ควบคุมดูแลต้องไม่ใช่ลูกจ้างของกองทุน ทำหน้าที่ในการตรวจตราการดำเนินงานของกองทุน ตรวจตราและตรวจสอบบัญชี กองทุน เงินฝาก และทรัพย์สินอื่นของกองทุน รวมถึงตรวจตราสถานะทางการเงินของกองทุน ตามระเบียบของกองทุน กำหนดให้มีผู้ควบคุมดูแลจำนวน 1 ถึง 3 คน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับคณะกรรมการชุดปัจจุบัน

คณะกรรมการต้องเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ควบคุมดูแลจำนวนมากกว่าสองถึงสามเท่าของจำนวนที่ต้องการ โดยคัดรายชื่อมาจากลูกค้า หรือผู้ประกอบการอาชีพด้านกฎหมาย บัญชี การเงิน สวัสดิการสังคม หรือผู้มีความเชี่ยวชาญด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอให้ลงคะแนนโหวตแบบไม่เปิดเผยตัวตน⁷³

โครงสร้างบริหารของ Sunshine Social Welfare Foundation สามารถแสดงได้ตามแผนภาพด้านล่าง

ภาพที่ 3.1: โครงสร้างบริหารของ Sunshine Social Welfare Foundation



ที่มา: Organization chart, <https://www.sunshine.org.tw/english/about/organization>

⁷² Art. 18 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷³ Art. 8 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

จะเห็นได้ว่า โครงสร้างบริหารของ Sunshine Social Welfare Foundation มีผู้บริหารมากมายหลายลำดับชั้นซึ่งทำหน้าที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเงื่อนไขให้คณะกรรมการธิการที่เป็นผู้บริหารสูงสุดต้องมีความหลากหลาย โดยห้ามมีจำนวนกรรมการชุดเดิมดำรงตำแหน่งซ้ำเกินจำนวนที่กำหนด และห้ามไม่ให้ผู้บริจาครายหลักและเครือญาติมีที่นั่งในคณะกรรมการธิการมากเกินไป ซึ่งอาจส่งผลในการกำหนดนโยบายของกองทุนให้มีความโน้มเอียงไปทางผู้ให้ทุนรายใหญ่ได้ นอกจากนี้ ยังมีโครงสร้างการบริหารงานที่น่าสนใจคือ กำหนดให้มีผู้ควบคุมดูแล ที่ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของคณะกรรมการธิการ ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินงานและการเงินของกองทุนได้อย่างอิสระ

2.2 การบริหารจัดการเงินกองทุน

Sunshine Social Welfare Foundation กำหนดเกณฑ์การจัดทำบัญชีและการบริหารจัดการเงินกองทุนไว้อย่างชัดเจนในระเบียบ Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้หลักการบันทึกบัญชีแบบเกณฑ์คงค้าง (Accrual-based accounting) โดยต้องบันทึกรายการทั้งหมด ทั้งรายรับและรายจ่ายในสมุดบัญชี และต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบบัญชี⁷⁴
2. เงินบริจาคต้องถูกนำฝากในบัญชีเฉพาะซึ่งเป็นบัญชีเงินฝากประจำ ของสถาบันการเงินในประเทศ ทรัพย์สินของกองทุน ต้องไม่นำฝากไว้กับกรรมการ หรือบุคคลอื่น หรือสถาบันที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน⁷⁵
3. เงินที่ได้รับบริจาคต้องถูกนำเข้าฝากในบัญชีทันที กรณีที่มีการบริจาคทรัพย์สิน หรือหลักประกันต่าง ๆ ต้องมีการจดทะเบียนโอนความเป็นเจ้าของภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยทันที และเก็บรักษาทรัพย์สินไว้ในที่ปลอดภัย และต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องทราบด้วย⁷⁶
4. หากได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ อาจใช้ทรัพย์สินของกองทุนในการซื้อพันธบัตรรัฐบาล หรือตัวเงินจากบริษัทเอกชน หรือใช้ซื้ออสังหาริมทรัพย์เพื่อการใช้จ่ายของกองทุนก็ได้

อย่างไรก็ดี การลงทุนต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยและเชื่อถือได้ โดยกำหนดให้ลงทุนได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่เหลือหลังหักเงินบริจาคตั้งต้นขั้นต่ำที่ 30 ล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐแล้ว⁷⁷

⁷⁴ Art. 20 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷⁵ Art. 21 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷⁶ Art. 21 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷⁷ Art. 22 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

5. ห้ามไม่ให้ใช้ทรัพย์สินของกองทุนเป็นหลักประกัน หรือนำออกให้กู้ยืมแก่ผู้ใด
6. เมื่อส่งแผนการดำเนินงานประจำปี และงบประมาณให้กับคณะกรรมการพิจารณาแล้ว ให้ส่งเอกสารดังกล่าว ให้กับเจ้าหน้าที่รัฐที่ควบคุมดูแลเพื่อความเห็นชอบด้วย⁷⁸

หลังจากที่คณะกรรมการและผู้ควบคุมดูแลได้พิจารณารายงานทางการเงินประจำปีของกองทุน ในการประชุมร่วมแล้ว ให้ส่งรายงานดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานการประชุม ให้กับเจ้าหน้าที่รัฐที่ควบคุมดูแลเพื่อความเห็นชอบด้วย⁷⁹

7. ห้ามไม่ให้กองทุนใช้เงินบริจาคซึ่งเป็นต้นทุน (capital sum) แต่ให้ใช้ผลกำไรของกองทุนเงินบริจาคได้ภายใต้วัตถุประสงค์ที่ Sunshine Social Welfare Foundation กำหนดไว้⁸⁰

เห็นได้ว่า Sunshine Social Welfare Foundation พยายามกำหนดแนวทางการจัดการเงินกองทุน ให้มีความรอบคอบ รัดกุม และมีความโปร่งใส โดยให้มีการตรวจสอบบัญชี และกำหนดให้ต้องนำฝากเงิน บริจาคทันที นอกจากนี้ ยังกำหนดให้นำกองทุนไปหาผลประโยชน์ด้วยวิธีที่มีความเสี่ยงต่ำ และมีการกำหนดให้ ส่งรายงานทางการเงินให้กับเจ้าหน้าที่รัฐที่ควบคุมดูแลทราบด้วย

เมื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานของกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนในต่างประเทศ ทั้ง American Legion Child Welfare Foundation และ Sunshine Social Welfare Foundation ต่าง เป็นกองทุนที่ดำเนินงานโดยเอกชน แต่มีรูปแบบการดำเนินงานที่วางหลักเกณฑ์ทั้งโครงสร้างการบริหารงาน และการบริหารจัดการเงินกองทุนให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนให้ได้มากที่สุด ดังนั้น จึงอาจจะนำแนวปฏิบัติที่ดีบางอย่างมาปรับใช้กับแนวทางการดำเนินงานของกองทุนกรรมการ สงเคราะห์ในประเทศไทยได้

รูปแบบการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ตามที่กล่าวมาในตอนต้นว่า การดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ มีลักษณะที่กรรมการ สงเคราะห์เป็นผู้กำหนดแนวทางบริหารจัดการเอง เนื่องจากไม่ใช่งบประมาณของรัฐ การจัดการรายได้เข้า กองทุน และการบริหารกองทุนจึงอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละจังหวัดหรือพื้นที่ นอกจากนี้ เกณฑ์ในการ บริหารจัดการกองทุนกรรมการสงเคราะห์ถือเป็นเรื่องภายในของกรรมการสงเคราะห์ จึงไม่มีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์สู่สาธารณะ ผลสรุปการศึกษาข้อมูลการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ในส่วนนี้ จึงมา จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ใน 6 จังหวัด ซึ่งพอจะสรุปเป็น รูปแบบการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์เบื้องต้นได้ดังนี้

⁷⁸ Art. 24 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁷⁹ Art. 25 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

⁸⁰ Art. 26 Sunshine Social Welfare Foundation Bylaws

1. รูปแบบการจัดหาทุน

แม้กรรมการสงเคราะห์สามารถกำหนดแนวทางการจัดหารายได้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสงเคราะห์ได้เอง อย่างไรก็ตาม ทางกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้ออกหนังสือที่ ยธ 06102/ว 2005 เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดหารายได้เข้ากองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชนของคณะกรรมการสงเคราะห์ เพื่อแจ้งให้กรรมการสงเคราะห์ พิจารณารูปแบบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงานตามโครงการด้วยความรอบคอบ และต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการหารายได้กระทบต่อภาพลักษณ์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและหน่วยงานในสังกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องไม่นำชื่อของผู้บริหารไปแอบอ้างเพื่อให้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม หรือบริจาคเงินหรือสิ่งของ นอกจากนี้ ยังกำหนดไม่ให้เกิดการในลักษณะบังคับ ชื่นใจ เพื่อให้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม หรือบริจาคเงินหรือสิ่งของโดยไม่สมัครใจ และต้องไม่เกิดการประชาสัมพันธ์ และเรียไ้ในลักษณะเคาะประตูบ้าน

จึงเห็นได้ว่ากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้ออกหลักเกณฑ์ไว้กว้าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อหน่วยงาน ส่วนลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้จะเป็นรูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการสงเคราะห์ในการดำเนินการได้อย่างเต็มที่

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างของกรรมการสงเคราะห์ พบว่ามีการดำเนินการจัดหารายได้เข้ากองทุนหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

- เงินบริจาคจากกรรมการสงเคราะห์เอง มีทั้งแบบเป็นครั้งคราว รายเดือน หรือรายปี
- เงินบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาในการสนับสนุนโครงการที่จัดทำโดยคณะกรรมการสงเคราะห์ หรือเป็นการบริจาคเงินในวันระวันเกิด งานแต่งงาน งานศพ หรือมีพระสงฆ์เป็นผู้บริจาค
- เงินรายได้จากการจัดทอดกฐิน
- เงินรายได้จากการจัดทอดผ้าป่า
- เงินรายได้จากการจัดงานคอนเสิร์ตการกุศล

นอกจากแนวทางการจัดหารายได้ของกรรมการสงเคราะห์ข้างต้นแล้ว ยังพบว่าบ่อยครั้งกรรมการสงเคราะห์มักใช้เงินส่วนตัวในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ หรือสนับสนุนเงินให้เด็กเองโดยไม่ใช้เงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ด้วย

2. การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์

นอกจากทุนส่วนตัวของกรรมการสงเคราะห์แล้ว กองทุนกรรมการสงเคราะห์ถือเป็นแหล่งเงินทุนที่คณะกรรมการสงเคราะห์ร่วมกันวางแผนหลักเกณฑ์ เพื่อนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายกองทุนกรรมการสงเคราะห์

- ใช้ในกิจกรรมเพื่อการบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนโดยตรง เช่น ใช้เป็นค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายของเด็กหลังจากได้รับการปล่อยตัว

- ใช้สงเคราะห์ ช่วยเหลือในการจัดหาทุน อุปกรณ์ประกอบอาชีพ ค่าเสื้อผ้า ชุดนักเรียน อุปกรณ์การเรียนของเด็ก
- ใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมในสถานพินิจ และการพัฒนาสถานพินิจ
- ใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการประชุมกรรมการสงเคราะห์
- ใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารร่วมกันหลังเลิกประชุม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของกรรมการสงเคราะห์
- ใช้เป็นเงินช่วยเหลือสงเคราะห์งานกุศลต่าง ๆ เช่น พวงหรีดงานศพ ของกฐิน ซองผ้าป่า

2.2 เกณฑ์การเบิกจ่ายกองทุนกรรมการสงเคราะห์

- มีการกำหนดให้การอนุมัติจ่ายเงิน เป็นไปตามแผนการจ่ายเงินประจำปี ที่ได้รับอนุมัติหลักการจากที่ประชุมใหญ่คณะกรรมการสงเคราะห์ แต่บางแห่งกำหนดให้ขออนุมัติการใช้จ่ายเงินในที่ประชุมเป็นวาระ ๆ ไป
- มีการกำหนดให้คณะกรรมการบริหารกองทุนอนุมัติจ่ายเงินได้ไม่เกินครั้งละ 100,000 บาท
- กรณีเร่งด่วน ให้อำนาจประธานหรือกรรมการ 2-3 ท่าน เพื่อขอความเห็นชอบในการอนุมัติใช้กองทุนกรรมการสงเคราะห์ และนำแจ้งที่ประชุมทราบภายหลัง บางแห่งให้อำนาจประธานคนเดียวมีอำนาจอนุมัติการใช้จ่ายเงินได้เลยหากเป็นการใช้จ่ายเงินไม่เกิน 1,000 บาท และบางแห่งให้วงเงินไม่เกิน 2,000 บาท
- มีการกำหนดให้การถอนเงินทุนจากธนาคารทำได้โดยกรรมการสงเคราะห์ที่ได้รับมอบหมายจำนวน 3 ท่าน และทุกครั้งที่มีการถอน-ฝาก ต้องมีลายเซ็นประธานกรรมการสงเคราะห์กำกับ
- มีแบบฟอร์มขออนุมัติใช้เงิน โดยประธานลงนามอนุมัติ และลงชื่อผู้รับเงิน พร้อมวัน/เดือน/ปี
- มีการกำหนดให้เหรียญมีอำนาจเก็บรักษาเงินสดของกองทุนได้ไม่เกิน 10,000 บาท หากจำนวนเงินมากกว่านี้ ต้องนำเข้าฝากในบัญชีทันที
- การสนับสนุนเงินสงเคราะห์งานศพของกรรมการสงเคราะห์ คู่สมรส บิดา มารดา ของกรรมการสงเคราะห์ ให้สมทบรายละ 1,000 บาท (เป็นค่าพวงหรีด 500 บาท และค่าเจ้าภาพงานสวดอภิธรรมศพ 500 บาท)
- บางแห่งกำหนดให้เหรียญกร่วมทำบัญชีรายรับรายจ่ายร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานพินิจที่ได้รับมอบหมาย

- มีการรายงานสถานะของกองทุนในที่ประชุมประจำเดือนทุกครั้ง บางแห่งกำหนดให้ทำบัญชีรายรับรายจ่ายกองทุนและรายงานให้ที่ประชุมใหญ่ของคณะกรรมการสงเคราะห์ทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- บางแห่งกำหนดว่าหากเงินในบัญชีกองทุนมียอดเงินมากกว่าหนึ่งแสนบาท ให้มีการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายใหม่

3. จุดแข็งจุดอ่อนของกองทุนกรรมการสงเคราะห์

จากข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของกองทุนคณะกรรมการสงเคราะห์ใน 6 จังหวัด ทำให้เห็นได้ว่า กองทุนกรรมการสงเคราะห์เป็นกองทุนที่มีความเป็นอิสระสูงสามารถใช้วิธีการระดมทุนได้หลากหลายรูปแบบ มีความคล่องตัวในการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ เนื่องจากไม่ตกอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมาย จึงนับเป็นจุดแข็งของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ที่ไม่มีข้อจำกัดในการระดมทุน และสามารถนำเงินไปใช้ตามนโยบายได้อย่างทันที

อย่างไรก็ดี ความเป็นอิสระของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ทำให้เกิดแนวทางการบริหารจัดการกองทุนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ไม่มีหลักเกณฑ์กลางที่เป็นแบบอย่างในการจัดการบริหารเงินกองทุน นอกจากนี้ ทั้งการระดมทุน และการใช้ประโยชน์จากเงินกองทุน ขึ้นอยู่กับอำนาจตัดสินใจของคณะกรรมการสงเคราะห์ ที่บางครั้งอาจยังไม่มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และยังขาดกระบวนการติดตามและประเมินผลการใช้เงินกองทุน ตลอดจนการตรวจสอบจากภายนอกที่จะทำให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

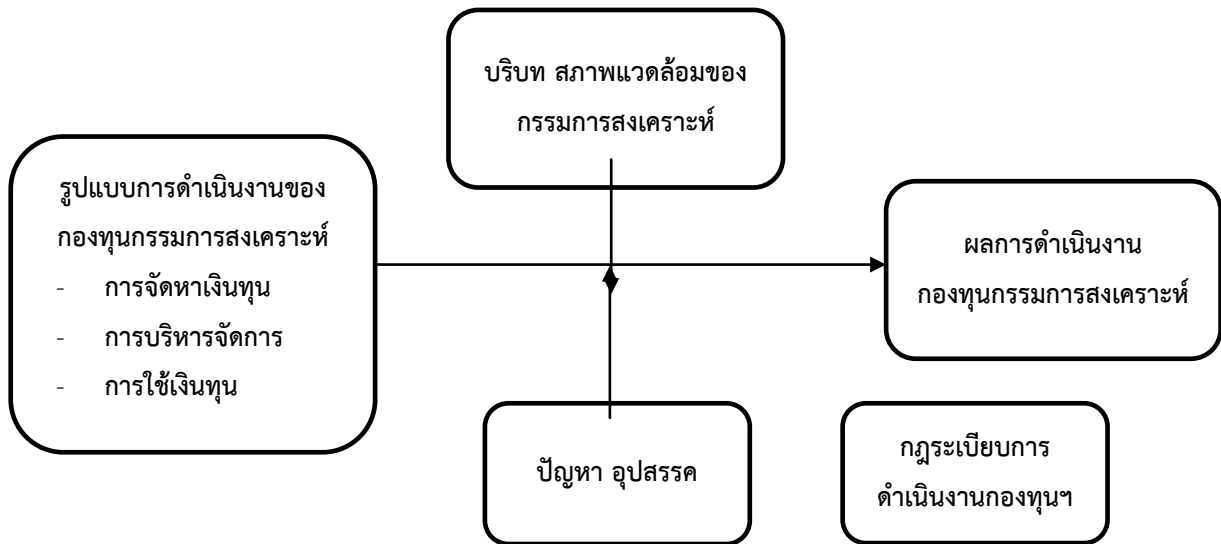
4. ผลการดำเนินงานโดยภาพรวม

การดำเนินงานโดยภาพรวมของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกรรมการสงเคราะห์ หากกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ที่มีความสามารถในการระดมทุน และมีเครือข่ายกว้างขวาง มักจะทำให้การระดมทุนทำได้มาก และมีโครงการหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์การใช้ประโยชน์จากเงินกองทุนยังขาดความแน่นอน ชัดเจน ขึ้นอยู่กับมติของกรรมการสงเคราะห์ หรือประธานกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ควบคุมนโยบายในแต่ละพื้นที่

จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางในการประเมินการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ โดยใช้ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อจัดทำแบบอย่างแนวทางการบริหารกองทุนกรรมการสงเคราะห์ที่เป็นมาตรฐานต่อไป

กรอบแนวคิดการศึกษา (Conceptual Framework)

ภาพที่ 3.2: กรอบแนวคิดการศึกษา



เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อพัฒนาการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์ มองเห็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ทั้งในด้านการจัดหาเงินทุน การบริหารจัดการ การใช้เงินทุน ทั้งนี้ยังพิจารณาปัจจัยแวดล้อมทั้งในแง่ของบริบทสภาพแวดล้อมของกรรมการสงเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค ซึ่งถือได้ว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์ต่อไป ทั้งนี้ในส่วนของกฎระเบียบการดำเนินงานกองทุนฯ จะถือว่าเป็นส่วนที่เป็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการศึกษาว่าได้มีการร่างเพื่อใช้หรือไม่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบในการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางในการดำเนินงาน

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ

ในการเก็บข้อมูลทางคณะวิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลจาก 6 ภูมิภาค ได้แก่ เหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ กลาง ใต้ ตะวันออก กรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยกลุ่มที่จะเก็บแบบสอบถามมี อยู่ 3 กลุ่มด้วยกันสำหรับการพัฒนากองทุนกรรมการสงเคราะห์ ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเด็กและเยาวชน มีรายละเอียดการเก็บแบบสำรวจดังนี้

กลุ่มเก็บแบบสำรวจ	จำนวน (ตัวอย่าง)
กรรมการสงเคราะห์	350
เจ้าหน้าที่ประสานงาน	100
เด็กและเยาวชน	
- เด็กที่ควบคุมตัว	150
- เด็กที่ปล่อยตัวแล้ว	50

ในส่วนของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะทำการสัมภาษณ์ 2 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ประสานงาน โดยมีจำนวนการสัมภาษณ์ 20 คน และ 10 คน ตามลำดับ ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสำรวจ อยู่ในเอกสารแนบที่ 1 และ 2

โดยในกิจกรรมที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ มีส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (กรรมการสงเคราะห์)

- ส่วนที่ 1 แหล่งที่มาและกระบวนการในการระดมทุน
- ส่วนที่ 2 กระบวนการในการบริหาร เบิกจ่าย ควบคุม และ ตรวจสอบ
- ส่วนที่ 3 กระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์
- ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์)

- ส่วนที่ 1 จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการระดมทุน
- ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการบริหาร เบิกจ่าย ควบคุม และตรวจสอบ
- ส่วนที่ 3 จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์
- ส่วนที่ 4 การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ในส่วนของแบบสำรวจ เพื่อศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ มีส่วนประกอบของแบบสำรวจดังต่อไปนี้

แบบสำรวจ (กรรมการสงเคราะห์)

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 กระบวนการในการหาเงินทุน
- ส่วนที่ 3 กระบวนการในการบริหาร ตรวจสอบ ควบคุม กองทุน
- ส่วนที่ 4 กระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์
- ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุน
- ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

แบบสำรวจ (เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์)

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อน ประสิทธิภาพการดำเนินการ กองทุนสงเคราะห์
- ส่วนที่ 3 การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์

แบบสำรวจ (เด็กและเยาวชน)

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 การสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์
- ส่วนที่ 3 การสงเคราะห์ช่วยเหลือรายบุคคล
- ส่วนที่ 4 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์
- ส่วนที่ 5 ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบอาชีพ

บทที่ 4

การพัฒนาหลักสูตรการประกอบการ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกอบการ หรือ การประกอบการ (Entrepreneurship) ถือได้ว่าเป็นทั้งกรอบคิด ทักษะ และขีดความสามารถที่ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ โดย “โอกาส (Opportunity)” เป็นขอบเขตในองค์ความรู้ ด้วยว่าหากไม่มีโอกาส ก็ไม่มีการประกอบการ อย่างไรก็ตามการพัฒนาหลักสูตรให้กับเยาวชนทางด้านการประกอบการอย่างแพร่หลาย หลายหลักสูตรเร่งมุ่งเน้นในด้านการประกอบธุรกิจเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้ความหมายของการประกอบการบิดเบี้ยวไป ในขณะที่การประกอบการมีความหมายมากกว่านั้น ด้วยว่าการประกอบการคือการกระทำเพื่อแก้ไขปัญหาให้สำหรับคนใดคนหนึ่ง และเมื่อเข้าไปค้นหาและแก้ไขปัญหาได้แล้ว จึงเกิดความต้องการจากคนประเภทเดียวกันที่เผชิญปัญหาแบบเดียวกัน อยากที่จะได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจจะอยู่ในรูปแบบสินค้าหรือบริการ จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนด้วยการซื้อขาย เพื่อให้ได้รับคุณค่าจากผู้ประกอบการที่แก้ปัญหานั้น ๆ จะเห็นได้ว่า การประกอบการเกิดขึ้นโดยการค้นหา เข้าใจ ปัญหา และคนที่ได้รับปัญหา และหาวิธีการที่เข้าไปแก้ปัญหานั้น โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีประกอบและสร้างให้เกิดวิธีการ โดยอาจจะเป็นสินค้า กระบวนการ หรือบริการใหม่ขึ้นมา และท้ายที่สุดจึงเกิดเป็นธุรกิจขึ้นมา เมื่อมีลูกค้าสนใจที่จะได้รับการแก้ปัญหานั้น ๆ ด้วยเหตุนี้การประกอบการจึงเกิดขึ้นก่อนธุรกิจ

ด้วยเหตุนี้หลักสูตรการประกอบการสำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด จึงถือได้ว่าเป็นหลักสูตรที่ควรมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคน ทักษะคิด มายเชื้อของเด็กและเยาวชนที่จะสามารถมองเห็นโอกาส และปรับมุมมองในการหาโอกาสและทดสอบโอกาสการประกอบการ แน่แน่นอนว่าเมื่อได้เริ่มทดลองทำอะไรบางอย่าง จำเป็นจะต้องมีทักษะด้านธุรกิจเข้ามาผนวกรวมเพื่อให้เกิดความสามารถที่จะประกอบธุรกิจต่อไปได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่เด็กและเยาวชนอยากจะทำอาชีพด้วยตัวเองโดยการประกอบการนั้น จำเป็นต้องเสริมสร้างมายเชื้อ ทักษะและขีดความสามารถทางการประกอบการก่อน เพราะว่าจะสามารถทำให้รู้ได้ว่าควรสร้างและประกอบธุรกิจอะไร และทำไมถึงต้องประกอบธุรกิจนั้น อีกทั้งยังเป็นส่วนในการช่วยสร้างความเข้าใจถึงลูกค้าที่เข้ามาได้อีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ด้วยการประกอบการถือได้ว่าเป็นทักษะที่จำเป็นจะต้องฝึกฝนผ่านกระบวนการที่ทำซ้ำ และมีการลงมือทำจริง หลักสูตรนี้จึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสริมสร้างความเข้าใจทัศนคติ โดยเฉพาะมายเชื้อ เพื่อที่ว่าเด็กและเยาวชนเมื่อถูกปล่อยตัวออกไปแล้วสามารถที่จะตระหนักสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้และสามารถปรับ ประยุกต์นำไปใช้ได้

เป้าประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรการประกอบการ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในระยะเตรียมปล่อยตัว ให้มีความพร้อมในด้านการประกอบการและการประกอบธุรกิจของตนเอง เพื่อให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและได้รับการปล่อยตัวเพิ่มโอกาสเข้าถึงอาชีพที่มีคุณภาพและก้าวข้ามผ่านวิกฤตของ

เด็กและเยาวชนได้ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้เด็กและเยาวชนมองเห็นโอกาสทางการประกอบการผ่านการปรับทัศนคติและมายเซ็ตแล้ว แต่ยังช่วยเสริมทักษะทางด้านพื้นฐานด้านธุรกิจ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดการธุรกิจเบื้องต้น การตลาดและการขาย และการบัญชีและการเงินอีกด้วย เพื่อที่เด็กและเยาวชนสามารถจะนำไปใช้ได้ตอนประกอบธุรกิจจริง

วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มโอกาสเข้าถึงอาชีพที่มีคุณภาพและการก้าวข้ามผ่านวิกฤตของเด็กและเยาวชน ภายหลังปล่อย ผ่านการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

วรรณกรรมปริทัศน์ (Literature Review)

การประกอบการ (Entrepreneurship) มีหลักสูตรการเรียนการสอนอะไร? อบรมและศึกษาแล้วสามารถเป็นเจ้าของกิจการเลยหรือไม่? เป็นคำถามยอดนิยมสำหรับเยาวชนรุ่นใหม่รวมถึงคนที่อยากเป็นเจ้าของกิจการหรือเถ้าแก่ อย่างไรก็ตามความจริงแล้วการเรียนวิชาการประกอบการนั้น นอกจากจะสามารถนำองค์ความรู้ในวิชาในสาขาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น การจัดการ การตลาด การเงิน การบัญชี การผลิต และการบริหารบุคคล มาเชื่อมต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการริเริ่มกิจการด้วยตัวเอง ยังสามารถที่จะนำไปใช้พัฒนาบริษัทหรือองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ด้วย เนื่องจากว่าการประกอบการไม่ได้หมายถึง “**ตัวบุคคล**” หรือ “**ผู้ประกอบการ**” แต่ยังรวมถึง “**การประกอบการ**” และ “**การประกอบการในบริษัท**” ผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญของการเจริญเติบโตขององค์กร นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังเป็นผู้ผลักดันผลผลิตภายในประเทศ (GDP) และเป็นหนึ่งในผู้จ้างงานภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้สถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศและต่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญต่อการสร้างผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นกรอบคิด (Mindset) กระบวนการ (Progress) และ ชีตความสามารถ (Capability) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สร้างคุณค่าใหม่ สร้างการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนต่อไป

สำหรับวิชาการประกอบการถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ที่มีการศึกษาอย่างจริงจังและได้เริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิชาของคณะบริหารธุรกิจไม่เกินครึ่งศตวรรษ ไม่เหมือนกับองค์ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ สังคม หรือ บริหารธุรกิจอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการ ด้านการตลาด หรือการเงิน อย่างไรก็ตามองค์ความรู้การประกอบการได้มีการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับสาขาวิชานี้ในอดีตได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน ซึ่งมุ่งเน้นความสำคัญที่แตกต่างกัน ทำให้องค์ความรู้แตกแยก ไม่รวมเข้าด้วยกัน (Shane, 2003) กลุ่มแรกมุ่งเน้น การประกอบการในลักษณะปัจเจกชน โดยศึกษาค้นคว้า คุณลักษณะ พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคลที่เป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้รวมไปถึง นิสัย อารมณ์ จิตวิทยา การรับรู้ ของผู้ประกอบการ อย่างเช่นผู้ประกอบการมักจะมีความมั่นใจในตนเองสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง หรือ มีความต้องการประสบ

ความสำเร็จ ในส่วนของกลุ่มที่สองนั้น มุ่งเน้นผลกระทบจากแรงผลักดันภายนอก ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อม ที่ก่อให้เกิดผู้ประกอบการ และสถานการณ์ใดที่ส่งเสริมกิจกรรมทางการผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Activity) ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างทางการตลาด, การเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม หรือ สภาพการแข่งขัน ในทางธุรกิจ การแบ่งแยกองค์ความรู้ทำให้ไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ประกอบการและปัจจัย ภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การประกอบการได้ เนื่องจากผลจากการศึกษาวิจัยไม่สามารถขาดผลกระทบทั้งจากตัวผู้ประกอบการและสภาพแวดล้อมที่ผลักดัน

อย่างไรก็ดีแก่นหลักของวิชาการประกอบการ คือ “โอกาส” (Opportunity) ซึ่งเป็นส่วนเชื่อมต่อ ระหว่างตัวบุคคลหรือผู้ประกอบการ กับสภาพแวดล้อมภายนอก ในการสร้างธุรกิจใหม่ขึ้นมา Shane and Venkataraman (2000) ให้ความสำคัญกับโอกาสทางผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Opportunities) อย่างมาก และมีการวิจัยอย่างต่อเนื่องมากกว่า 25 ปีในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับโอกาสทางผู้ประกอบการ (Busenitz, Plummer, Klotz, Shahzad, & Rhoads, 2014) เนื่องจากเป็นประเด็นที่แยกองค์ความรู้การ ประกอบการ จากวิชาทางการจัดการ กลยุทธ์ หรือเศรษฐศาสตร์ การแสวงหาโอกาสและการหาประโยชน์จาก การประกอบการ (Exploration and Exploitation of Entrepreneurship) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ ประกอบการ อย่างไรก็ดี เพื่อสร้างความเข้าใจแก่นักศึกษาและบุคคลทั่วไป การประกอบการ นอกจาก จะต้องมียึดความรู้ทางธุรกิจ รอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต (Operation) ด้านการตลาด (Marketing) ด้านการเงิน (Finance) ด้านการบริหารบุคคล (Human Resource Management) ด้านการบัญชี (Accounting) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation) และ ด้านการเจรจาต่อรอง (Negotiation) แล้วยังต้องเป็นบุคคลที่ค้นหา และสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับตนเองหรือองค์กรที่เป็นเจ้าของ หรือบริหารจัดการอยู่ด้วย

ที่มา และความหมายของการประกอบการ

การประกอบการ (Entrepreneurship) มีที่มาจากตัวบุคคล หรือ ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) โดยได้เริ่มมีการใช้คำว่า “ผู้ประกอบการ” ในช่วง ปี ค.ศ.1723 ซึ่งได้สะท้อนถึงคุณภาพของตัวบุคคลที่เป็น ผู้นำในการริเริ่ม และนวัตกรรมทางธุรกิจ อย่างไรก็ดี ในช่วงปลายศตวรรษที่ 17 ต้นศตวรรษที่ 18 สองนัก เศรษฐศาสตร์ที่ถือได้ว่าเป็นผู้วางรากฐานเศรษฐศาสตร์ คลาสสิก (Classic Economic) ได้แก่ ริชาร์ด เคนทีเลน (Richard Cantillon) และ อาดัมส密斯 (Adam Smith) ได้นำเสนอปัจจัยทางผลิต (a factor of production) 4 ปัจจัยในด้วยกัน ได้แก่ 1) ที่ดินหรือทรัพยากรธรรมชาติ 2) แรงงาน 3) ทุน และ 4) ผู้ประกอบการ ถึงแม้ว่า จะมีการข้อโต้แย้งในกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ในการพิจารณายอมรับผู้ประกอบการเป็นหนึ่งในสี่ปัจจัยในการผลิต อย่างไรก็ดี ผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นบุคคลที่รวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ที่ดินหรือทรัพยากร แรงงาน และทุน เพื่อทำผลกำไร นอกจากนี้ ริชาร์ด เคนทีเลน ยังได้ทำการศึกษาถึงกรอบคิดของผู้ประกอบการ และได้ กล่าวไว้ว่า ผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นผู้รับความเสี่ยง โดยเป็นบุคคลที่ตั้งใจในการรวบรวมทรัพยากร และปัจจัย ในการผลิตอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังมีความสมัครใจที่จะอยู่ในสภาวะ

ความไม่แน่นอน ทั้งนี้ ริชาร์ด เคนทีเลนได้แยกบทบาทระหว่างผู้ประกอบการ กับนายทุน อย่างชัดเจน โดยนายทุนถือได้ว่าเป็นเจ้าของทุนที่ออกเงินทุนให้ผู้ประกอบการในการลงทุน ส่วนผู้ประกอบการเป็นผู้รวบรวมปัจจัยการผลิต รวมไปถึงเงินทุน ไปประกอบกิจการเพื่อสร้างผลตอบแทนในอนาคต ทั้งนี้ผู้ประกอบการเป็นผู้รับความเสี่ยง และความไม่แน่นอน ในการประกอบกิจการนั้น ๆ

คำว่า “Entrepreneur” ถือได้ว่าเป็นคำศัพท์ที่มีรากมาจากภาษาฝรั่งเศสในช่วงศตวรรษที่ 13 คำว่า Entreprendre (Verb) ที่หมายความว่า เข้ากระทำบางอย่าง (to do something) หรือเข้ารับภาระหน้าที่ (to undertake) แต่ทว่า Entrepreneur เป็นคำนาม ของตัวบุคคล ดังนั้นจึงหมายความว่า บุคคลที่เข้ารับผิดชอบภาระหน้าที่ หรือเข้ากระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง “one who undertakes (some task)” ดังนั้น จึงให้คำนิยามของคำว่า ผู้ประกอบการ “Entrepreneur” คือ **“ตัวบุคคลที่มีภาระหน้าที่ในการก่อตั้ง จัดการ รวบรวมทรัพยากรและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ในการประกอบธุรกิจ โดยหวังผลตอบแทนในอนาคต”**

ทั้งนี้ช่วง ศตวรรษที่ 20 ความเข้าใจทางด้านการประกอบการนั้น ได้มีการพัฒนาต่อยอดจากนักเศรษฐศาสตร์ชาวออสเตรีย (Austrian economists) ไม่ว่าจะเป็น โจเซป ชุมปีเตอร์ (Joseph Schumpeter) ลุดวิก วอง มายส์ (Ludwig von Mises) เฟอเดริค วอง ฮาเยก (Friedrich von Hayek) และ อิสราเอล เคอเนอส์ (Israel Kirzner) อย่างไรก็ตาม กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ชาวออสเตรียนี้ได้แบ่งแนวความคิดออกเป็น 2 กลุ่ม โดยในกลุ่มแรก นักเศรษฐศาสตร์ชาวออสเตรีย ไม่ว่าจะเป็น Mises, Hayek และ Kirzner มีแนวความคิด การแสวงหาของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Discovery) โดยมีความเชื่อที่ว่าโอกาสทางการประกอบการนั้นมิได้อยู่และผู้ประกอบการสามารถแสวงหาโอกาสในการประกอบกิจการได้ในตลาด นอกจากนี้ยังเชื่ออีกว่าโอกาสทางการประกอบการสามารถเกิดขึ้นได้จากนวัตกรรมการต่อยอด (Incremental Innovation) ในทางกลับกันในกลุ่มที่สองนั้น Schumpeter มีความเชื่อว่า การสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Creation) นอกจากนี้ยังเสนอแนวคิดทางด้าน Creative Destruction หรือ การทำลายอย่างสร้างสรรค์ โดยมีแนวคิดที่ว่าผู้ประกอบการจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ทางด้านนวัตกรรมเพื่อผลิตสินค้าและกระบวนการธุรกิจใหม่ เพื่อเป็นช่องทางในการสร้างโอกาสทางธุรกิจ อย่างไรก็ตามทั้งสองแนวคิดของกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ชาวออสเตรียนี้ได้ผลักดันองค์ความรู้ทางด้านการประกอบการ (Entrepreneurship) ในวงการวิชาการอย่างมาก

ถึงกระนั้น ในปี ค.ศ.2000 เซน และ เวนคาทาราแมน (Shane and Venkataraman) ได้เขียนบทความเชิงวิชาการ ใน Academy of Management Review เรื่อง “The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research” ซึ่งได้หยั่งรากในด้านองค์ความรู้ทางการประกอบการจนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นแนวความคิดทางด้าน โอกาสทางการประกอบการ (Entrepreneurial Opportunities) ทั้งนี้ การประกอบการ (Entrepreneurship) ได้มีส่วนทำให้อัตราการจ้างงาน มีการเจริญเติบโต ซึ่งมีผลมาจากการสร้างธุรกิจใหม่ และมีความสำคัญอย่างมากต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ในระดับคณะบริหารธุรกิจในสถาบันการศึกษานั้น ได้ให้ความสนใจต่อวิชาการประกอบการอย่างสูง โดยในหลายสถาบันได้เห็นถึงความสำคัญของวิชานี้โดยมีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ การสร้างและริเริ่มองค์กรใหม่ การจัดหาเงินทุนสำหรับธุรกิจใหม่ การสร้างนวัตกรรม

ความหมายของการประกอบการ (A Definition of Entrepreneurship)

ความหมายของการประกอบการนั้น มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายที่หลากหลาย แต่ทั้งนี้ล้วนแล้วมีความเกี่ยวข้องกับ การสร้างธุรกิจใหม่ การเป็นเจ้าของธุรกิจ การค้นหาโอกาสและนำเสนอสินค้า หรือธุรกิจใหม่ อย่างไรก็ตาม ความหมายที่ถือได้ว่าเป็นที่ยอมรับมากที่สุดในการวิชาการนั้น คือ

“ Entrepreneurship is an activity that involves the discovery, evaluation and exploitation of opportunities to introduce new goods and services, way of organizing, markets, processes, and raw materials through organizing efforts that previously had not existed ” (Shane, 2003: p.4)

“การประกอบการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการแสวงหา การประเมิน และการหาประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นจากการนำเสนอ สินค้าและบริการใหม่ การจัดการรูปแบบใหม่ การตลาดแบบใหม่ กระบวนการใหม่ และวัตถุดิบใหม่ ที่ไม่เคยปรากฏอยู่ในปัจจุบัน”

การประกอบการ เป็นการกระทำกิจกรรมของบุคคลคนเดียว หรือมากกว่าหนึ่งคน (ทีมงาน) ทั้งนี้รวมไปถึงการกระทำในระดับบริษัท หรือการประกอบการในองค์กร (Corporate Entrepreneurship) ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหา ประเมิน และหาประโยชน์จากโอกาสทางการประกอบการ (Entrepreneurial Opportunities) อย่างไรก็ตาม หลายครั้งมีการสร้างความเข้าใจผิดทางความหมายว่าการประกอบมีนัยถึงการเปิดธุรกิจใหม่ (New Venture Formation) จริงอยู่หากถามว่า ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ทำอะไร ทุกคนอาจจะตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า เปิดธุรกิจใหม่ สร้างธุรกิจใหม่ เปิดร้าน หรือกิจการใหม่ เนื่องจากว่าตัวธุรกิจเป็นส่วนสะท้อนจากแนวความคิดใหม่ หรือการแสวงหา และการหาประโยชน์จากโอกาส ซึ่งในความจริงแล้วการประกอบการ (Entrepreneurship) มีความหมายที่กว้างกว่าการเปิดธุรกิจใหม่ (Shane, 2012) กระบวนการความคิดใหม่ที่สามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ มีได้เฉพาะเจาะจงใน บริษัท หรือกิจการเท่านั้น แต่รวมไปถึงกิจกรรมอื่น ๆ ด้วย Baron (2014) กล่าวไว้ว่า การเปิดธุรกิจถือได้ว่าเป็นทางหนึ่งสำหรับการประกอบการและถือได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญ แต่ในความหมายของการประกอบการนั้น สะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนความคิด เพื่อตอบรับโอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดบางสิ่งบางอย่างที่สามารถจับต้องได้จริง ยกตัวอย่างเช่น พนักงานของรัฐ หรืออาจารย์ ได้เกิดแนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรรัฐหรือสถาบันการศึกษาเพื่อจะปรับปรุงพัฒนาแนวการทำงาน หรือการสอนแบบใหม่ จากนั้นสามารถที่จะดำเนินการถ่ายทอดให้เกิดขึ้นจริงในองค์กรนั้น หรือสถาบันการศึกษานั้น ๆ

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าการประกอบการยังสามารถนำไปใช้ในบริบทอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น การประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) การประกอบการในองค์กร (Corporate Entrepreneurship) และการประกอบการระหว่างประเทศ (International Entrepreneurship) ซึ่งเป็นส่วนสะท้อนได้ว่า การประกอบการนั้น ไม่ได้จะมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อการเปิดกิจการ หรือธุรกิจใหม่เท่านั้น การ

เปิดกิจการใหม่ เป็นเพียงหนึ่งในการก่อตั้งตัวองค์กรเพื่อแสวงหา ประเมิน และหาประโยชน์ โอกาสที่เกิดขึ้นภายในตลาดเท่านั้น แต่ในความจริงแล้ว การแสวงหา การประเมิน และการหาประโยชน์จากโอกาสนั้นสามารถเกิดขึ้นภายในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง หรือสังคม ทั้งนี้ผลที่ได้จากการหาประโยชน์นั้น ไม่จำเป็นจะต้องเป็นตัวเงินเสมอไป แต่รวมไปถึงการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ความเข้าใจ และ เศรษฐกิจ

ใครคือผู้ประกอบการ

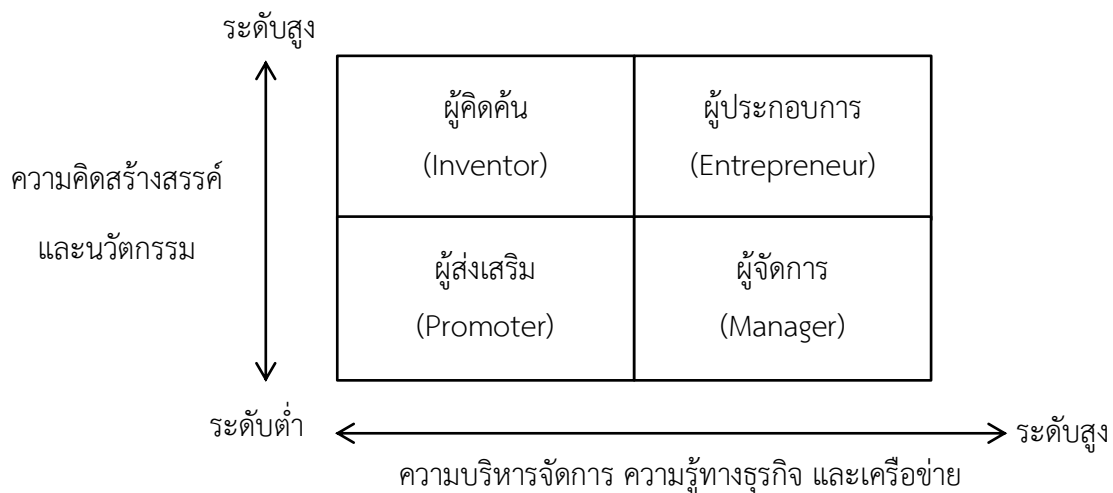
ผู้ประกอบการเป็น บุคคลคนเดียว หรือทีมงาน ที่เข้าไปดำเนินการ รับผิดชอบ รับความเสี่ยง รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองโอกาสที่เกิดขึ้น หรือสร้างโอกาสให้กับตนเอง ทั้งนี้กิจกรรมนี้อาจรวมไปถึงการนำเสนอ สินค้า บริการ กระบวนการผลิต ใหม่ จากที่ ปีเตอร์ แดรกเกอร์ (Peter Drucker) กล่าวไว้ว่า ผู้ประกอบการมักค้นหา ตอบสนองต่อ และแสวงหาประโยชน์จาก **“การเปลี่ยนแปลง”** ซึ่งเปรียบเสมือน **“โอกาส”**

หากพิจารณาความแตกต่างระหว่าง “ผู้จัดการ” กับ “ผู้ประกอบการ” ในแง่ของการตัดสินใจในสภาพความไม่แน่นอน (Uncertainty) และความสลับซับซ้อน (Complexity) ของปัญหา อาจจะกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจในสภาพความไม่แน่นอนและความสลับซับซ้อนของปัญหามากกว่าผู้จัดการ เนื่องจากว่าการตัดสินใจของผู้จัดการส่วนใหญ่มักจะอยู่ในกรอบ กฎเกณฑ์ หรือระเบียบของบริษัทที่ตนเองบริหารจัดการอยู่ หลาย ๆ ครั้งข้อกำหนดได้จำกัดขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจ นอกจากนี้ผู้จัดการยังมีประวัติ ข้อมูลที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อประกอบการตัดสินใจ ในทางกลับกันสำหรับผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักเผชิญกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมของธุรกิจใหม่ ไม่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากนักซึ่งอาจเนื่องมาจากเป็นผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการใหม่ที่ไม่เคยมีในตลาดมาก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจหลายครั้งมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ขององค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ (New Venture) หลายครั้งการตัดสินใจของผู้ประกอบการมักตัดสินใจคนเดียว หรือเฉพาะที่กลุ่มทีมงานที่ก่อตั้งบริษัทนั้น ๆ เท่านั้น แต่สำหรับการตัดสินใจทางธุรกิจของผู้จัดการนั้นมักมีบุคลากรหรือคณะกรรมการในบริษัทร่วมประกอบการตัดสินใจ

ข้อแตกต่างในการตัดสินใจทางธุรกิจ

ผู้ประกอบการ	ผู้จัดการ
● ไม่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	● มีข้อมูลในอดีตในการประกอบการตัดสินใจ
● ไม่มีขอบเขตเนื่องจากเป็นเจ้าของ	● มีขอบเขต กฎเกณฑ์ ของบริษัท
● มีความสลับซับซ้อน	● มีระบบในการตัดสินใจตั้งไว้แล้ว
● มีความไม่แน่นอนสูง	● มีความไม่แน่นอนต่ำ
● บุคคลร่วมในการตัดสินใจน้อย หรือไม่มี	● บุคคลร่วมในการตัดสินใจหลายคน

อย่างไรก็ดี Timmons and Spinelli (2012) ได้นำเสนอส่วนประกอบของ 4 บุคคล ได้แก่ ผู้ส่งเสริม (Promoter) ผู้จัดการ (Manager) ผู้คิดค้น (Inventor) และ ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) จากภาพด้านล่าง ซึ่งนำเสนอ 2x2 เมทริกซ์ โดยแนวนอนบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารจัดการ ความรู้ทางธุรกิจ และเครือข่ายทางสังคม ในขณะที่แนวตั้งบ่งชี้ถึงระดับความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม



บุคคลประเภทที่ 1 ผู้ส่งเสริม (Promoter) ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นผู้ตาม หรือเป็นลูกน้อง ที่ปฏิบัติตาม บุคคลกลุ่มนี้ไม่ค่อยจะมีความคิดสร้างสรรค์และความรู้ความสามารถในการจัดการ ในขณะที่ บุคคลประเภทที่ 2 ผู้คิดค้น (Inventor) อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นนักประดิษฐ์ นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้น นวัตกรรม สิ่งใหม่ แต่อยู่ในห้องทดลองไม่สามารถที่จะนำไปทำการพาณิชย์ได้ บุคคลเรานี้มีความสามารถทางด้านนวัตกรรมสูงแต่ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทางธุรกิจ ในทางตรงกันข้าม บุคคลประเภทที่ 3 ผู้จัดการ (Manager) มีความสามารถทางบริหารจัดการ มีความรู้ทางการตลาด การบัญชี การเงิน การจัดการ แต่มักขาดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนใหญ่มักอยู่ในกรอบที่กำหนดไว้แล้ว ท้ายสุด บุคคลประเภทที่ 4 ผู้ประกอบการ ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งสองด้าน ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์และความรู้ทางธุรกิจ หลายครั้งผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องเป็นนักวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะประดิษฐ์อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่จะต้องมีแนวคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา และสามารถนำนวัตกรรมใหม่ไปสร้างผลตอบแทนเชิงพาณิชย์ได้ หรือสร้างธุรกิจได้นั่นเอง

อย่างไรก็ดี จากที่กล่าวมาข้างต้น วิชาทางผู้ประกอบการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกเน้นการประกอบการในลักษณะปัจเจกชน ส่วนกลุ่มที่ 2 เน้นสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผู้ประกอบการ ทั้งนี้ทั้งนั้น กลุ่มแรกได้พยายามตอบคำถามที่ว่า ใครคือผู้ประกอบการ ? โดยศึกษาจากคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของตัวบุคคล (ผู้ประกอบการ) และพยายามตอบคำถามที่ว่าทำไมบุคคลบางคนริเริ่มธุรกิจใหม่ในขณะที่คนอื่นไม่ทำธุรกิจแต่ไปรับจ้างเป็นพนักงานในบริษัทฯ หรือทำงานที่ไม่ได้เป็นเจ้าของเอง อย่างไรก็ตาม Gartner (1988) ได้

เขียนบทความทางวิชาการและกล่าวว่า การถามคำถามว่า ใครคือผู้ประกอบการนั้น อาจจะเป็นคำถามที่ไม่ถูกต้อง และสร้างข้อโต้แย้งกับนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Researchers) โดยกล่าวว่า “เมื่อเราพิจารณาการประกอบการจากมุมมองด้านพฤติกรรมศาสตร์ เราไม่สามารถที่แยกคนเด่น (ผู้ประกอบการ) จากการเด่น (การประกอบการ) ได้” เนื่องจากการสร้างธุรกิจใหม่นั้น มีกระบวนการที่สลับซับซ้อน และมีปัจจัยหลายด้านเข้ามากระทบ ซึ่งไม่สามารถจะพิจารณาผู้ประกอบการจากพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวได้ ดังนั้นผู้ประกอบการเป็นบุคคลหรือทีมงานที่นอกจากจะมีความสามารถในการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน และมีความสลับซับซ้อนแล้ว ยังรวมไปถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ต้องการการเปลี่ยนแปลง ค้นหาโอกาสใหม่ และสามารถหาประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ เพื่อสร้างผลตอบแทนเชิงธุรกิจได้

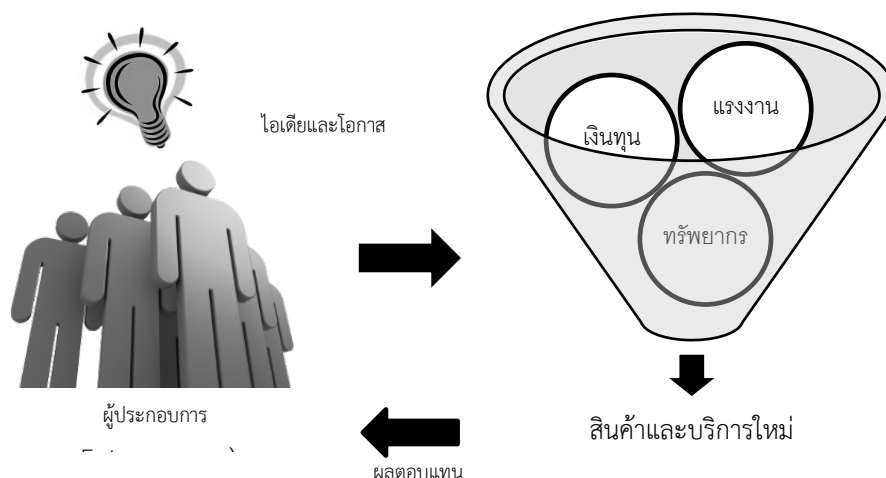
ความสำคัญของผู้ประกอบการและการประกอบการ

การประกอบการและตัวผู้ประกอบการมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคม ทั้งระดับภายในประเทศและนานาชาติ โดยความสำคัญสามารถแยกเป็นประเด็นความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

- **การเติบโตทางเศรษฐกิจ**

การประกอบการถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จากที่กล่าวมาแล้วว่า ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เป็น หนึ่งในปัจจัยการผลิตของเศรษฐกิจ นอกจากจะทำให้เกิดการจ้างงานแล้ว ยังส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนสินค้าในระบบเศรษฐกิจอีกด้วย เนื่องจากผู้ประกอบการเป็นผู้รวบรวมปัจจัยการผลิตต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากร ที่ดิน แรงงาน และเงินทุน เข้ามาเพื่อทำการผลิตสินค้าและบริการใหม่ออกสู่ตลาด เพื่อสร้างผลตอบแทนสูงสุด ดังที่แสดงในภาพที่ 4.1

ภาพที่ 4.1: บทบาทสำคัญของผู้ประกอบการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ



ดังนั้น การประกอบการ (Entrepreneurship) เป็นแรงผลักดันทำให้เกิดกิจกรรมทางการประกอบการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการชี้แจงการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก นักวิชาการได้พบว่า กิจกรรมทางการประกอบการมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Minniti, 1999) เนื่องจากว่าผู้ประกอบการเป็นบุคคลที่ได้รับและแสวงหาโอกาสในการทำกำไร การผลิตสินค้าใหม่ การสร้างตลาดใหม่ การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่และสร้างให้เกิดขึ้นแล้วผลักดันและกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจนั่นเอง

● การเชื่อมโยงการค้าและการลงทุน

มีคนเคยกล่าวไว้ว่า “ผู้ประกอบการ ทำให้โลกเล็กลง” หากย้อนกลับไปในอดีตสมัยที่คนยังคงใช้สัตว์ไม่ว่าจะเป็น ม้า ลา หรือช้าง ในการเดินทาง ทุกคนอาจเคยได้ยินคำว่าเส้นทางสายไหม (Silk Road หรือ Silk Route) ซึ่งเป็นเส้นทางการแลกเปลี่ยนสินค้าและวัฒนธรรมของทวีปเอเชียที่เชื่อมระหว่างตะวันตกและตะวันออก จากจีนและอินเดียไปยังทะเลเมดิเตอร์เรเนียน เส้นทางนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาอารยธรรมในประเทศจีน อินเดีย เปอร์เซีย ประเทศในหลายประเทศในยุโรป และคาบสมุทรอาหรับ⁸¹ ทั้งนี้ทั้งนั้นหากไม่มีผู้ประกอบการที่จะเดินทางบนเส้นทางสายไหมซึ่งมีความยาวกว่า 6,437 กิโลเมตร เพื่อค้นหาและหาประโยชน์จากโอกาสในการค้าขายระหว่างทวีป การพัฒนาแลกเปลี่ยนสินค้าและวัฒนธรรมคงยังไม่เกิดขึ้น หากไม่มีผู้ประกอบการที่จะเดินทางค้นหาโอกาสใหม่ โคลัมบัสคงไม่พยายามเสาะหาเงินทุนเพื่อหาเรือเดินทางจากประเทศสเปนไปทางตะวันตกและค้นพบทวีปอเมริกา ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การประกอบการมีส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงทางการค้าและการลงทุนเนื่องจากว่าผู้ประกอบการเล็งเห็นโอกาสที่เกิดขึ้นจากการซื้อสินค้าจากที่หนึ่งมา และนำไปขายอีกที่หนึ่งเพื่อสร้างผลกำไร

● บุคคลนวัตกรรมใหม่และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การประกอบการทำให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ Schumpeter (1934) ได้ให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและเทคโนโลยีของประเทศชาตินั้นมีผลมาจากผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้นำในการผลักดันการนวัตกรรม เป็นผู้ลงทุนในการวิจัยและพัฒนาในการสร้างสินค้าและบริการใหม่ให้แก่ผู้บริโภค นอกจากนี้ Schumpeter ยังนำเสนอ “การทำลายอย่างสร้างสรรค์ (Creative destruction)” ซึ่งเป็นแนวคิดที่ว่า หากอุตสาหกรรมจะต้องมีการปฏิวัติหรือเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงในส่วนสินค้า บริการ และกระบวนการผลิต นั้น จะต้องทำลายอุตสาหกรรมเก่า และสร้างอุตสาหกรรมใหม่ อย่างค่อยเป็นค่อยไป ยกตัวอย่างเช่น ในอดีตการเดินทางจากทวีปยุโรป มายังทวีปอเมริกานั้น จะต้องเดินทางด้วยเรือโดยสารซึ่งใช้เวลาเป็นอาทิตย์ แต่มีจำนวนผู้ต้องการเดินทาง อย่างต่อเนื่องทำให้อุตสาหกรรมต่อเรือเพื่อใช้ในการเดินทางเจริญเติบโตอย่าง

⁸¹<http://th.wikipedia.org/wiki/เส้นทางสายไหม>

มาก อย่างไรก็ตาม พี่น้องตระกูลไรต์ (Wright Brothers)⁸² ที่ได้สร้างและคิดค้นเครื่องบินลำแรกของโลกได้เป็นผลสำเร็จ จากการทำงานในร้านซ่อมจักรยานของวิลเบอร์ ทั้งสองสร้างความฝันที่จะบินให้เป็นความจริงขึ้นมา และได้มีการสร้างเครื่องบินในเชิงพาณิชย์ต่อมา ซึ่งปัจจุบันหากต้องการเดินทางโดยเครื่องบินจากทวีปยุโรปถึง ทวีปอเมริกา (อังกฤษ ถึง นิวยอร์ก) จะใช้เวลาเพียงประมาณ 8 ชั่วโมงเท่านั้น ยังมีตัวอย่างของสินค้าที่เกิดขึ้นและดับไปเมื่อมีสินค้าตัวใหม่เข้ามามากมาย เช่น เพจเจอร์ (Pager) กับ โทรศัพท์มือถือ (Mobile phone) หรือ กล้องถ่ายรูปฟิล์ม กับ กล้องถ่ายรูปดิจิทัล เป็นต้น อย่างไรก็ตามนวัตกรรมทางเทคโนโลยีหลายอย่างที่เกิดขึ้นจากการประกอบการ ซึ่งส่งผลทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของเราดีขึ้น ผู้ประกอบการยังสร้างความเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ของเราโดยการนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ให้แก่ผู้บริโภค โดยเล็งเห็นถึงโอกาสทางการตลาดในการคิดค้นและผลิตสินค้าและบริการใหม่

● การตอบแทนสู่สังคม

ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะมีความต้องการจะสร้างธุรกิจใหม่เพื่อประกอบผลกำไรทางการค้า แต่ก็ยังมีผู้ประกอบการส่วนหนึ่งที่เป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur) ที่มีจุดประสงค์ในการสร้างธุรกิจใหม่เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ทางสังคม และทางการค้าไปพร้อม ๆ กัน ยกตัวอย่างเช่น มูลนิธิยานัส ผู้รับรางวัลโนเบลและเป็นผู้ก่อตั้ง ธนาคารกรามีน ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการประกอบการเพื่อสังคม โดยธนาคารกรามีนตั้งขึ้นเพื่อบุกเบิกแนวคิดการให้เครดิตขนาดเล็ก (Microcredit) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาในทวีปเอเชีย แอฟริกา และ ลาตินอเมริกา ธนาคารกรามีนมีแนวคิดในการให้กู้ยืมแบบย่อย (Micro or Small Loans) ซึ่งช่วยผู้มีรายได้น้อยในการเริ่มต้นทำธุรกิจขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังมีผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่จัดตั้งเป็นองค์กรเพื่อสังคม เช่น อโชกา (Ashoka)⁸³ ซึ่งเป็นองค์กรระดับนานาชาติและมีสำนักงานอยู่ในประเทศไทยด้วย อโชก้าก่อตั้งเพื่อเป็นฐานให้ผู้ประกอบการเพื่อสังคมเติบโตและส่งเสริมให้ประชาชนในโลกคิดและทำอย่างเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้องค์กรธุรกิจหลายองค์กรยังปรับเปลี่ยนกลยุทธ์โดยมีแนวความคิดการประกอบการเพื่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นการคืนกำไรสู่สังคมและการคิดถึงการมีส่วนร่วมทางสังคม

นอกจากนี้ผู้ประกอบการและเจ้าของกิจการยังถือได้ว่าเป็นคนที่บริจาคเงินกลับสู่สังคมมากที่สุดอีกด้วย มีการศึกษาจากธนาคารสหรัฐอเมริกา (Bank of America) ในปี ค.ศ. 2012 พบว่า หากเปรียบเทียบบุคคลที่มีความมั่งคั่งเท่า ๆ กันแล้ว บุคคลที่มีแหล่งรายได้จากการเป็นเจ้าของกิจการนั้นบริจาคเงินกลับสู่สังคมสูงที่สุด (Baron, 2014) นอกจากนี้ ผู้ประกอบการหลายคนยังจัดตั้งมูลนิธิต่าง ๆ ขึ้นมากมาย ยกตัวอย่างเช่น Kauffman foundation ในสหรัฐอเมริกา สำหรับในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน มูลนิธิร่วมกตัญญู ซึ่ง

⁸² <http://th.wikipedia.org/wiki/พี่น้องไรต์>

⁸³ <http://thailand.ashoka.org/>

จัดตั้งขึ้นโดย คุณสมเกียรติ สมสกุลรุ่งเรือง พ่อค้าขายกาแฟชาวจีน⁸⁴ เป็นต้น ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการมีส่วนร่วมสำคัญในการตอบแทนสู่สังคม

● การกระตุ้นแรงบันดาลใจของมนุษยชาติ

ผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นบุคคลตัวอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในสังคมทั้งในและต่างประเทศ มีตัวอย่างมากมายไม่ว่าจะเป็น สตีฟจ๊อบส์ (Steve Job) ผู้ร่วมก่อตั้ง Apple ซึ่งถือได้ว่าเป็นคนถึงที่ได้สร้างนวัตกรรม ทางเทคโนโลยีจนพลิกบริษัท Apple ที่อยู่ในสถานะย่ำแย่เกือบล้มละลาย กลับมาเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมอีกครั้ง นอกจากนี้ยังเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีประสบการณ์ที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นคนที่ร่วมก่อตั้ง บริษัท Apple และถูกกรรมการบริหารบริษัทไล่ออก จากนั้น ก็ไปเปิดบริษัทใหม่ไม่ว่าจะเป็น Pixar Animation ที่สร้างความสำเร็จในการผลิตการ์ตูน อานิเมชั่น ในรูปแบบสามมิติ จากนั้น ได้รับเชิญมาบริหาร Apple ในตำแหน่ง CEO อีกครั้ง นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านสุขภาพ (ตรวจเจอมะเร็ง) แต่อย่างไรก็ดีรักษาได้ระยะแรกแต่ท้ายสุดก็เสียชีวิตจากโรคมะเร็งที่กลับมา เมื่อสตีฟ จ๊อบส์ อายุได้ 50 ปี มีคำกล่าวที่ในวันรับปริญญา ณ มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ซึ่งมีคนใน youtube เข้าชมวิดีโอมากกว่า 20 ล้านคน และได้รับแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ

....”You’ve got to find what you love””Your time is limited, so don't waste it living someone else's life. Don't be trapped by dogma — which is living with the results of other people's thinking. Don't let the noise of others' opinions drown out your own inner voice. And most important, have the courage to follow your heart and intuition. They somehow already know what you truly want to become. Everything else is secondary””Stay Hungry. Stay Foolish”...Steve Job (Commencement Address, Stanford June 12, 2005)⁸⁵

สำหรับตัวอย่างในประเทศไทย ก็มีหลายตัวอย่าง เช่น คุณอิทธิพันธ์ พิระเดชาพันธ์ อดีตนักศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้ก่อตั้งบริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ซึ่งผลิตสาหร่ายทะเลทอดกรอบ “เถ้าแก่น้อย” เรื่องราวประวัติของคุณอิทธิพันธ์ได้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนรุ่นใหม่มากมาย จนถึงกระทั่งทำเป็นภาพยนตร์ เรื่อง ท็อปซี เครียด วัยรุ่นพันล้าน ในปี พ.ศ. 2554⁸⁶ เรื่องราวของผู้ประกอบการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงบันดาลใจมากมายซึ่งก่อให้เกิดผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ทั้งนี้ Fletcher (2007) ได้เขียนงานวิจัยและพบว่า เรื่องราวการประกอบการนั้น ได้ช่วยตอบคำถามเกี่ยวกับการประกอบการ มากไปกว่าคำถาม “อะไร (what)” และ “อย่างไร (How)” แต่รวมไปถึงคำถามที่สำคัญ คือ “ทำไม (Why)” แน่นอนว่ามีกรณีศึกษาการสร้างองค์กรธุรกิจของผู้ประกอบการต่าง ๆ มากมาย ซึ่งล้วนเล่าเรื่องราว ประสบการณ์ ข้อคิดในการทำธุรกิจ ซึ่งสามารถนำมาประกอบประยุกต์กับการทำธุรกิจได้ นอกจากนี้เรื่องราวของผู้ประกอบการ

⁸⁴ <http://th.wikipedia.org/wiki/มูลนิธิร่วมกตัญญู>

⁸⁵ <http://news.stanford.edu/news/2005/june15/jobs-061505.html>

⁸⁶ http://th.wikipedia.org/wiki/อิทธิพัทธ์_กุลพงษ์วิชัย

ยังให้คำตอบว่า ทำไมผู้ประกอบการถึงมีแนวทางปฏิบัติ หรือ ทำไมผู้ประกอบการได้สร้างกิจการประเภทนี้ขึ้นมา

แรงผลักดันในการประกอบการ (Entrepreneurial Driven)

การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือ บุคคลหลายคนจะผันตนเองไปเป็นผู้ประกอบการและดำเนินกิจกรรมทางการประกอบการ (Entrepreneurial Activities) ได้นั้นมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจหลายประการไม่ว่าจะเป็นการเห็นช่องทางในการนำเสนอสินค้าใหม่ การเห็นโอกาสในการนำสินค้าไปจัดจำหน่ายในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง หรือแม้กระทั่งไม่มีโอกาส แต่เป็นความจำเป็นที่เกิดขึ้น เช่น ไม่สามารถหางานทำได้หรือไม่หางานทำได้แต่รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ จึงต้องประกอบธุรกิจของตนเองที่จะสามารถมีรายได้เสริมในการเลี้ยงชีพ บางครั้งอาจจะไม่มีทางเลือกในการสมัครงาน หรือหางานทำไม่ได้จึงต้องเปิดกิจการเป็นของตนเอง อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้แบ่งแรงผลักดัน หรือแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ เป็น 2 ประเภทด้วยกัน (Reynolds, Camp, Bygrave, Autio, & Hay, 2002) ได้แก่

1) ผู้ประกอบการจากความจำเป็น (Necessity-Based Entrepreneurs)

เนื่องจากผู้ประกอบการที่เกิดขึ้นในสังคม บางครั้งไม่มีทางเลือกอื่นในการประกอบอาชีพรับจ้าง หรือเป็นลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องทำกิจกรรมทางการประกอบการ (Entrepreneurial Activity) ด้วยตนเอง ทั้งนี้ขอรวมไปถึงการประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่มีไร่เป็นของตนเอง หรือทำปศุสัตว์ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา กิจกรรมเหล่านี้ถือได้ว่าการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการผลิต ถึงแม้ว่าไม่ได้เป็นการสร้างธุรกิจใหม่ แต่เป็นเจ้าของธุรกิจของตนเอง และอาจจะมีแนวคิดในการผลิตสินค้าเกษตรในรูปแบบใหม่ เช่น ชาวนาเงินล้าน คุณชัยพร พรหมพันธ์ จากรายการคนค้นคนปี พ.ศ.2556⁸⁷ ซึ่งถือได้ว่ามีแนวคิดในการทำนาที่คิดนอกกรอบ โดยไม่ใช้ปุ๋ย ไม่ใช้ยาฆ่าแมลง แต่มีการทดลองเพื่อสร้างองค์ความรู้ของตนเองในการปลูกข้าวซึ่งประสบความสำเร็จในการประกอบการ อย่างไรก็ตามก็มีผู้ประกอบการที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันจากความจำเป็นหลายคน ที่ทำกิจกรรมทางการประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดร้านอาหารข้างทาง การเปิดร้านค้ารับซื้อสินค้ามาขายต่อ หรือผลิตสินค้าเอง ผู้ประกอบการจากความจำเป็นส่วนใหญ่แล้วไม่มีต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost)⁸⁸ กล่าวคือ บุคคลนั้นไม่ได้เสียต้นทุนใด ๆ ไม่อาจจะเป็นการลาออกจากงานเดิม เพื่อทำกิจกรรมทางการประกอบการ หรือเปิดกิจการใหม่ เพราะผู้ประกอบการลักษณะนี้เกิดขึ้นจากความจำเป็นที่จะต้องทำกิจกรรมทางการประกอบการเพื่อหารายได้

⁸⁷ วีดีโอ รายการคนค้นคน-ชาวนาเงินล้าน: <https://www.youtube.com/watch?v=B-l0g1lFGkE>

⁸⁸ ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) คือ มูลค่าของผลตอบแทนจากกิจกรรมที่สูญเสียโอกาสไปจากการเลือกทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง

2) ผู้ประกอบการจากโอกาส (Opportunity-Based Entrepreneurs)

ผู้ประกอบการลักษณะนี้เกิดขึ้นจากโอกาสทางธุรกิจ กิจกรรมทางการประกอบการของผู้ประกอบการจากโอกาส เริ่มต้นจากโอกาสทางการประกอบการ ซึ่งอาจจะสร้างขึ้นเอง หรือเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเทคโนโลยี กฎหมายและสังคม ทั้งนี้ผู้ประกอบการลักษณะนี้ไม่มี ความจำเป็นในการทำกิจกรรมทางการประกอบการเพียงอย่างเดียวเพื่อเป็นรายได้ในการเลี้ยงครอบครัว ผู้ประกอบการจากโอกาสหลายคนอาจเป็นเจ้าของกิจการอยู่แล้ว หรือไม่ก็เป็นพนักงานลูกจ้างของบริษัท พอ เห็นโอกาสในการดำเนินกิจกรรมทางการประกอบการ เช่น ช่องทางการนำสินค้าไต้หวันมาจัดจำหน่าย ในประเทศไทย ก็จัดตั้งองค์กร หรือบริษัท เพื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่งไรก็ดี ผู้ประกอบการลักษณะนี้จะมี ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ยกตัวอย่างเช่น นายเชียว เป็นพนักงานรับจ้าง กินเงินเดือน 30,000 บาทต่อเดือน เห็นโอกาสช่องทางในการเปิดธุรกิจค้าส่งระหว่างจีนไทย จึงลาออกจากการทำงาน เพื่อ ไปดำเนินกิจกรรมทางการประกอบการนี้ ดังนั้นเรากล่าวได้ว่านายเชียว มีต้นทุนค่าเสียโอกาส 30,000 บาทต่อ เดือนในการเลือกเป็นผู้ประกอบการ

นักวิชาการได้ตั้งคำถามและข้อสงสัยว่า ผู้ประกอบการจากโอกาส หรือผู้ประกอบการจากความจำเป็น มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมากกว่ากัน และมีเหตุเหมาะสมหรือไม่ได้ในการนับรวมผู้ประกอบการ จากความจำเป็นในการสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งหากพิจารณาความหมายของการประกอบการและข้อแตกต่าง ระหว่างแรงผลักดันจากความจำเป็นและโอกาสแล้ว ผู้ประกอบการที่สร้างธุรกิจหรือดำเนินกิจกรรมทางการ ประกอบการและสามารถอยู่รอดมากกว่า 3.5 ปีนั้น ถือได้ว่าการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากว่า หากผู้ประกอบการอยู่รอด และสร้างผลกำไรให้กับบริษัท หรือร้านค้าได้แล้ว แสดงว่า จะต้องมีการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการ รวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าและบริการนั้น ๆ เราอาจจะมองได้ว่า ผู้ประกอบการจากโอกาส ดูเหมือนจะมีภาษีมากกว่า ผู้ประกอบการจากความจำเป็น อย่งไรก็ดี ผู้ประกอบการจากความจำเป็นในอดีต ไม่ว่าจะเป็นคนจีนที่เข้ามาในประเทศไทยในอดีต ในลักษณะ “เสือผืน หมอนใบ” และได้ทำงานเก็บเงินและเปิดบริษัท ขึ้นมาจากการจำเป็นนั้น ได้เป็นเจ้าของในประเทศไทยแล้ว หลายคน ดังนั้น แรงผลักดันในการสร้างธุรกิจเริ่มแรกนั้น ไม่ว่าจะเกิดจากความจำเป็นหรือโอกาส หรืออาจจะ เกิดขึ้นทั้งสองพร้อม ๆ กัน ในทางปฏิบัติแล้ว ล้วนแล้วส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในประเทศ

การเสริมสร้างทักษะการประกอบการให้แก่เด็กและเยาวชน

ที่มา ของการประกอบการโดยทั่วไป จากที่กล่าวมาข้างต้นได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การ ประกอบการ (Entrepreneurship) มาพอสมควร ทั้งนี้ ในงานวิจัยนี้ได้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและส่งเสริม การประกอบการเยาวชน (Youth Entrepreneurship) ที่ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องนิยามและให้ความหมาย อย่างเฉพาะเจาะจง จากที่กล่าวถึงนิยามการประกอบการว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ เกี่ยวข้องกับการแสวงหา การประเมินและหาประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นเพื่อสามารถที่จะนำเสนอ สินค้า และบริการใหม่ การจัดการใหม่ กระบวนการใหม่และวัตถุดิบใหม่ที่ไม่เคยปรากฏอยู่ในปัจจุบัน (Shane,

2003) นั้น เป็นความหมายในมุมมองเชิงวิชาการที่พยายามครอบคลุมในทุกมิติของการประกอบการหรือการประกอบ การ ยกตัวอย่างเช่น Stevenson (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การประกอบการ เป็น “กระบวนการที่บุคคลเริ่มตระหนักถึงการเป็นเจ้าของธุรกิจที่จะเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ และทำการพัฒนาไอเดียสำหรับธุรกิจนั้น เรียนรู้กระบวนการเพื่อเป็นผู้ประกอบการและริเริ่มพัฒนาธุรกิจดังกล่าว” ซึ่งเป็นนิยามที่มุ่งเน้นในด้านธุรกิจเป็นสำคัญ ทั้งนี้ แนนอนว่ามีความหมายที่นักวิชาการนำมาใช้และมีการนำเสนอกันอย่างมากมาย อย่างไรก็ตาม สำหรับงานวิจัยนี้จึงขอเสนอกรอบความหมายของการประกอบการเยาวชน ว่า

“กระบวนการหรือกิจกรรมของบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15-35 ปี โดยกระบวนการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเริ่มต้น การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และ ยอมรับความเสี่ยง ที่จำเป็นจะต้องใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย ในการดำเนินการเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้ประโยชน์จากโอกาส ในการสร้างสรรค์ธุรกิจ เพื่อสร้างสินค้าและบริการใหม่ที่มีคุณค่า”

ในการพัฒนาสนับสนุนการประกอบการเยาวชนถือได้ว่าเป็นที่ยอมรับในวงกว้างว่ามีเหตุผลในทางบวกอย่างหลากหลาย ทั้งนี้ การสนับสนุนและการพัฒนาดังกล่าวโดยเฉพาะจากหน่วยงานภาครัฐ มักจะถูกตั้งคำถามที่ว่าไม่ได้สนับสนุนแก่คนหนุ่มมากของสังคม เช่น ในการสนับสนุนทางด้านสุขอนามัยหรือสาธารณสุข หรือด้านการศึกษา ที่สำหรับคนทั่วไป ทุกเพศทุกวัย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม Curtin (2000) ได้ให้กล่าวถึงคุณค่าของการประกอบการเยาวชน โดยเฉพาะในกรณีของเศรษฐกิจที่กำลังต้องการการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ที่คุณค่าของเยาวชนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาเป็นผู้เล่นในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยว่ามีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลกระทบทางตรงกับการจ้างงานของผู้ประกอบการเยาวชนที่จะจ้างเยาวชนรุ่นเดียวกัน (Curtin, 2000; White and Kenyon, 2000)

นอกจากนี้ องค์กรที่เริ่มต้นใหม่ ยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณค่าให้แก่สังคม โดยเฉพาะในชุมชน (OECD, 2001) ซึ่งจะส่งผลในการสร้างสรรค์เศรษฐกิจชุมชนต่อไป อีกทั้งองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กที่เกิดขึ้นยังเพิ่มความเข้มข้นในด้านการแข่งขันในอยู่ในตลาด และส่งผลทำให้สร้างประโยชน์ให้แก่ผู้บริโภคอีกด้วย การเพิ่มขึ้นของการประกอบธุรกิจของเยาวชนยังจะช่วยส่งเสริมทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันในการเล่นทางด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนการรับจ้างช่วง (Sub-Contracting) การสร้างแฟรนไชส์ (Franchising) และอื่น ๆ (White and Kenyon, 2000) ทั้งนี้ การประกอบธุรกิจของเยาวชนยังเป็นส่วนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความสามารถกลับมาใหม่ได้ (Resilience) ซึ่งจะช่วยกระตุ้นเยาวชนรุ่นใหม่ให้มาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ไอเดียใหม่ หรือกระบวนการทำสิ่งใหม่ๆ ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ ในบางครั้งผู้ประกอบการเยาวชนจะเป็นส่วนสำคัญที่จะตอบรับโอกาสทางธุรกิจและแนวโน้มทางเศรษฐกิจใหม่มากกว่า ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างเพิ่มขึ้นว่าผู้ประกอบการเหล่านี้สามารถที่จะนำเสนอการทำงานในรูปแบบใหม่ การแลกเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยี และมุมมองใหม่สำหรับตลาด

คุณค่าของเยาวชนสามารถที่แสดงให้เห็นถึง “การเริ่มต้น การขับเคลื่อน จินตนาการ ความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน พลัง ความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง.....” (Schnurr and Newing, 1997)

นอกจากนี้ Ghai (1988) ยังได้กล่าวไว้ว่า “เยาวชนเป็นที่รู้จักว่าเป็นผู้ครอบครองศักยภาพของความสามารถหรือรสนิยม แรงบันดาลใจ การยอมรับความเสี่ยง ความยืดหยุ่น พลังในการขับเคลื่อน ไหวพริบในการแก้ไขปัญหา และความต้องการที่จะพยายามแสวงหาแนวทางใหม่” มีงานวิจัยด้านการประกอบการหลายงานที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของทัศนคติของการประกอบการกับการกระจายตัวของอายุของประชากรว่ามีความสัมพันธ์กัน (Levesque and Minniti, 2011) ด้วยเหตุนี้ คุณค่าของการประกอบการเยาวชนจึงมีส่วนสำคัญและมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและจะเป็นพลวัตที่สำคัญต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

ทั้งนี้ทั้งนั้น สภาปฏิรูปแห่งชาติ (2558) ได้ได้ดำเนินการจัดทำรายงานเกี่ยวกับวาระการปฏิรูปด้านการสร้างสังคมผู้ประกอบการ และได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการสร้างสังคมผู้ประกอบการของไทยไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การบ่มเพาะผู้ประกอบการและการเริ่มต้นธุรกิจ (Incubation and Start-up) โดยจะต้องเน้นบรรจุเนื้อหาและรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อการสร้างผู้ประกอบการในหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติและการเริ่มต้นธุรกิจของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเกิดความเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจและวิสาหกิจรายใหม่ และการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายการทำงานของภาครัฐและเอกชน

2. การยกระดับระบบสนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อย (Micro Enterprise) โดยจะต้องปรับปรุงนิยามตามกฎหมายให้ครอบคลุมวิสาหกิจรายย่อย ขยายขอบเขตของบทบาทองค์กรของหน่วยงานภาครัฐที่รองรับการส่งเสริมวิสาหกิจรายย่อย พัฒนาระบบการจดทะเบียน และจัดทำบัญชีทางการเงินและภาษีเงินได้พึงประเมินของวิสาหกิจรายย่อย ส่งเสริมบทบาทการพัฒนาสมรรถนะและมาตรฐานในการบริหารจัดการให้แก่วิสาหกิจรายย่อยให้เพียงพอและทั่วถึง จัดตั้งส่วนงานที่กำหนดแนวทางและกลยุทธ์เพื่อการส่งเสริมนวัตกรรมเชิงพาณิชย์สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและวิสาหกิจขนาดย่อม รวมถึงพัฒนาระบบตลาดเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่ยั่งยืนให้แก่วิสาหกิจรายย่อย

3. การเข้าถึงแหล่งทุนของ SMEs และวิสาหกิจรายย่อย โดยมุ่งให้หน่วยงานรัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายและสภาพคล่องทางการเงินของวิสาหกิจ สนับสนุนระบบร่วมทุนของธุรกิจ (Venture Capital) และปรับอัตราภาษีให้เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของวิสาหกิจ

4. การพัฒนาธุรกิจให้ออกสู่ตลาดต่างประเทศ (Internationalization) โดยต้องมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการไทยในการเชื่อมต่อเข้ากับห่วงโซ่มูลค่าโลก และมองตลาดในระดับโลก นอกจากนี้ ยังจะต้องปฏิรูปการค้าระหว่างประเทศที่ส่งเสริมทั้งการค้าและการลงทุนอย่างคู่ขนานและบูรณาการยิ่งขึ้น มุ่งยกระดับความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกทางธุรกิจของไทยในต่างประเทศ รวมถึงยกระดับศักยภาพธุรกิจบริการของไทยที่มีศักยภาพสูงออกสู่ตลาดต่างประเทศมากขึ้น

5. การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์จากนวัตกรรม (Commercialization of Innovation) โดยต้องจัดสรรงบประมาณและกำลังคนที่จะส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้น

6. การสร้างสังคมผู้ประกอบการผ่านเครือข่ายพันธมิตรห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain / Cluster Development) โดยสร้างเครือข่ายวิสาหกิจ (หรือคลัสเตอร์) สินค้า/บริการยุทธศาสตร์ เพื่อจะนำไปสู่การวางกรอบการพัฒนาด้านการเชื่อมต่อห่วงโซ่มูลค่า และการพัฒนาเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างยั่งยืน รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เชื่อมโยงถึงกัน รวมถึงให้สิทธิประโยชน์และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่กลุ่มสินค้าและบริการดังกล่าว

นอกจากนี้ Clemensson & Christensen (2010) ได้ระบุในงานวิจัยด้านกลยุทธ์การจ้างงานเยาวชนเชิงบูรณาการไว้ว่า การส่งเสริมนโยบายและกลยุทธ์ด้านการประกอบการเยาวชนให้เกิดประสิทธิผล ถือเป็นประเด็นเชิงนโยบายที่สำคัญและได้รับความสนใจจากรัฐบาลและองค์กรระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น และถือเป็นประเด็นหัวใจของการจัดการกับความท้าทายของโลก ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการจ้างงาน ดังนั้น นโยบายเชิงนโยบายที่จะมุ่งเป้าไปยังความท้าทายดังกล่าวได้ ก็จะต้องมีการดำเนินกลยุทธ์ที่ชัดเจนและครบถ้วน ดังมีองค์ประกอบหลักต่อไปนี้

- **ส่งเสริมวัฒนธรรมการประกอบการ** โดยอาศัยมาตรการสำคัญ ประกอบด้วย การรณรงค์เสริมสร้างวัฒนธรรมการประกอบการ การส่งเสริมภาพลักษณ์และสถานะบุคคลตัวอย่างของผู้ประกอบการเยาวชนที่ประสบความสำเร็จ การจัดให้มีการแข่งขันและให้รางวัลด้านแนวคิดธุรกิจ การจัดงานนิทรรศการธุรกิจของเยาวชน และการพัฒนาการศึกษาด้านการประกอบการ เป็นต้น
- **ริเริ่มให้มีการศึกษาด้านการประกอบการในระดับการศึกษาต่าง ๆ อย่างทั่วถึง** อันจะเป็นพื้นฐานในการสร้างผู้ประกอบการเยาวชน และเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนในการพัฒนาทำที่และทักษะการประกอบการ
- **ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านกฎหมายและกฎระเบียบ** โดยมุ่งปฏิรูปสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันจะนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการประกอบการของผู้ประกอบการเยาวชนในระยะยาวได้ โดยเฉพาะการลดข้อจำกัดและภาระที่เกิดขึ้นตามกฎหมายทางธุรกิจ อาทิ การจดทะเบียนธุรกิจ การชำระทุนจดทะเบียน และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
- **ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่จ่ายราคาได้** โดยลดระดับความเข้มงวดของข้อกำหนดทางกฎหมาย และการใช้หลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้ของผู้ประกอบการเยาวชน พร้อมกับสร้างความหลากหลายของการเข้าถึงแหล่งเงินทุนประเภทต่าง ๆ ทั้งในรูปของสินเชื่อขนาดย่อม การระดมทุนผ่านหุ้นสามัญ การร่วมทุน และมาตรการด้านสินเชื่ออื่น ๆ

- **สร้างระบบสนับสนุนและให้บริการด้านการพัฒนาธุรกิจ** เช่น ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ศูนย์พัฒนาวิสาหกิจของเยาวชน ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ และบริการฝึกอบรมการเริ่มต้นธุรกิจและการประกอบการ ล้วนเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการผลักดันให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานและบริการสนับสนุนทางธุรกิจแก่เยาวชน

ทั้งนี้ ในการที่จะส่งเสริมให้การประกอบการของเยาวชนสามารถส่งผลกระทบได้อย่างยาวนานและทั่วถึงได้นั้น กุญแจสำคัญอยู่ที่การมุ่งเน้นให้ภาคเศรษฐกิจมีศักยภาพสูงในการสร้างงาน ผสมกับการบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติของการสร้างวิสาหกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Enterprises) ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าของทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ย่อมขึ้นอยู่กับแนวคิดใหม่ และความสามารถของผู้ประกอบการเยาวชนและผู้ประกอบการรายใหม่ในอนาคตในการนำแนวคิดเหล่านี้ไปปรับประยุกต์อย่างเหมาะสมต่อไป รวมถึงการลงทุนในการขับเคลื่อนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาทักษะด้านการแก้ไขปัญหาของเยาวชน

ในปี 2560 องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ได้เผยแพร่เอกสารชื่อ “Unlocking the Potential of Youth Entrepreneurship in Developing Countries: From Subsistence to Performance” จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลใน 4 ประเทศ คือ ประเทศโกตดิวัวร์ (Ivory Coast) มาดากัสการ์ (Madagascar) เปรู (Peru) และเวียดนาม (Vietnam) โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อมุ่งเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นข้อถกเถียงในเรื่องบทบาทของเยาวชนกับการประกอบการในประเทศกำลังพัฒนา เพื่อให้ภาครัฐหรือผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายของประเทศต่าง ๆ ได้พิจารณาความเป็นไปได้ในการพัฒนาผู้ประกอบการเยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสนอแนะแผนการดำเนินนโยบาย เพื่อนำไปสู่การไขกุญแจของการประกอบการเยาวชน

จากผลการศึกษาของ OECD ในเอกสารฉบับที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จของผู้ประกอบการเยาวชนก็คือ การศึกษา แหล่งเงินทุน และทักษะการบริหารจัดการธุรกิจ นอกจากนี้ ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตามกฎระเบียบก็เป็นปัจจัยเสริมในเรื่องนี้เช่นกัน โดยการประกอบการที่ไม่อยู่ภายใต้กฎระเบียบและไม่เป็นทางการ (Informality) หรืออาจเรียกว่า การทำธุรกิจนอกระบบ เช่น การไม่จดทะเบียนธุรกิจ ทำให้ธุรกิจขาดความเข้มแข็ง อีกทั้งเยาวชนมักไม่นิยมทำธุรกิจตามกฎระเบียบ โดยปรากฏเหตุผลโดยทั่วไปตั้งแต่เห็นว่าการประกอบการภายใต้กฎระเบียบ (Formality) มีความยุ่งยากและเสียค่าใช้จ่ายสูง จนกระทั่งเพื่อการเลี่ยงการเสียภาษี หรือมีฉันทนนั้นก็เพียงเพราะว่าไม่ทราบถึงข้อมูลของกฎระเบียบเหล่านั้น ดังนั้น หนึ่งในข้อเสนอระดับนโยบาย (Policy Level) เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จให้แก่ผู้ประกอบการเยาวชนก็คือ การทำให้กระบวนการขั้นตอนของภาครัฐมีความสะดวกมากขึ้น (Simplifying Administrative Procedures)

การทำให้กระบวนการขั้นตอนของภาครัฐสำหรับการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการเยาวชนนั้นสามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้โดยอาศัยมาตรการต่าง ๆ คือ การทำให้การจดทะเบียนธุรกิจมีความสะดวก รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย การทำให้การเสียภาษีและการแสดงบัญชีไม่ยุ่งยาก การทบทวนกฎหมาย

ล้มละลายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเสี่ยงในความล้มเหลวทางธุรกิจ การใช้มาตรการทางภาษีเพื่อสนับสนุนการประกอบการ และการทำให้สภาพแวดล้อมทางกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความหมายได้

การพัฒนาการศึกษาและทักษะการประกอบการ

ที่ประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา หรือ อังค์ถัด (2558) ระบุถึงปัญหาของหลักสูตรการศึกษาภายใต้ระบบการศึกษาส่วนใหญ่ว่า ยังขาดมิติของการศึกษาด้านการประกอบการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะการประกอบการของนักศึกษา ขณะที่อัตราการว่างงานในกลุ่มเยาวชนของหลายประเทศก็ยังคงอยู่ในระดับสูง อันเป็นผลมาจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะของบุคลากรที่ได้รับจากภาคการศึกษา กับความต้องการทักษะในตลาดแรงงาน ดังนั้น การสร้างความเข้มแข็งด้านความสามารถของคนรุ่นใหม่ที่จะพัฒนาสมรรถนะการประกอบการ ย่อมจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการสร้างวัฒนธรรมการประกอบการท่ามกลางกลุ่มเยาวชน รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับกลุ่มคนดังกล่าวในการปรับตัวเข้ากับอาชีพที่จะอุบัติใหม่ในอนาคต ทั้งนี้ วัตถุประสงค์เชิงนโยบายที่จำเป็นต้องบรรลุเพื่อจะสามารถยกระดับการศึกษาด้านการประกอบการ และการพัฒนาทักษะได้ ประกอบด้วย

- **ผนวกรวมเนื้อหาด้านการประกอบการเข้ากับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ** โดยมุ่งสร้างความตระหนักและพฤติกรรมประกอบการให้เป็นการศึกษากระแสหลักตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ส่งเสริมให้วิชาการประกอบการเป็นวิชาทางเลือก และเป็นองค์ประกอบสำคัญในกิจกรรมพิเศษ การสัมมนาวิชาชีพ และการเข้าเยี่ยมชมธุรกิจในระดับมัธยมศึกษา สนับสนุนชุดวิชาและโครงการด้านการประกอบการในสถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการฝึกอบรมทางวิชาชีพและโครงการฝึกงานในระดับอาชีวศึกษา รวมถึงส่งเสริมการสร้างและเชื่อมโยงของศูนย์การอบรมการประกอบการต่าง ๆ
- **พัฒนาหลักสูตรการประกอบการที่มีประสิทธิภาพ** โดยมุ่งเน้นการเตรียมเนื้อหาหลักสูตรที่ให้การศึกษากับทักษะพื้นฐานของการประกอบการ สนับสนุนการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรที่ปรับเข้ากับบริบทการพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลต้นแบบและกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การส่งเสริมระเบียบวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงการสนับสนุนการใช้เครื่องมือเชิงปฏิสัมพันธ์และออนไลน์
- **ฝึกอบรมบุคลากรครูอาจารย์** จะต้องดำเนินนโยบายที่สร้างเชื่อมั่นว่าครูอาจารย์จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับภาคเอกชนและผู้ประกอบการ พร้อมกับสนับสนุนมาตรการที่สามารถดึงดูดผู้ประกอบการเข้าสู่การให้การศึกษาด้านการประกอบการในสถานศึกษาได้ รวมถึงส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครูอาจารย์ที่สามารถให้การศึกษาด้านการประกอบการที่เข้มแข็งและแพร่หลาย

- **สร้างความเป็นหุ้นส่วนกับภาคเอกชน** โดยมุ่งสนับสนุนการให้ทุนจากภาคเอกชนเพื่อการฝึกอบรม การประกอบการ ควบคู่ไปกับเชื่อมต่อธุรกิจเข้ากับเครือข่ายภาคการศึกษาด้านการประกอบการ และ พัฒนาโครงการพี่เลี้ยงให้แก่กลุ่มเยาวชนที่มีศักยภาพจะเป็นผู้ประกอบการได้ในอนาคต

องค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Industrial Development Organization : UNIDO, www.unido.org) ได้จัดทำโครงการหลักสูตรการประกอบการ (Entrepreneurship Curriculum Programme : ECP) โดยเป็นโครงการที่มุ่งสนับสนุนการพัฒนาทักษะและวัฒนธรรมการประกอบการ และเพื่อการยกระดับความสามารถและเทคนิคในการเรียนรู้การประกอบการของเยาวชนทั้งใน เขตเมืองและเขตชนบท เพื่อสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบมีส่วนร่วมและทั่วถึง (Inclusive Growth) นอกจากนี้ UNIDO ยังได้ริเริ่มโครงการ Innovation, Development & Entrepreneurship for ALL (IDEA) เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการเยาวชนได้เรียนรู้กระบวนการขั้นตอนของการทำธุรกิจภายใต้กฎระเบียบ อันจะเป็น การลดปัญหาที่จะตามมาจากการทำธุรกิจนอกระบบ

โดยในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพใน การศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง พบว่า มีจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับทักษะการประกอบการ ดังนี้

- (1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตาม หลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
- (3) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก โดยยึดมั่นในวิถีชีวิต และ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (4) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิต สำนึกในทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) กำหนด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ที่ระบุให้การจัดการศึกษาจะต้องสร้างและพัฒนาทักษะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดย พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะการประกอบการ คือ

- (1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและ ประสพการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลด ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการ เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

(2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

(3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เป็นความสามารถในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

(4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

(5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ยังระบุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก ซึ่งส่งเสริมคุณลักษณะของการประกอบอาชีพ ดังนี้ (1) ซื่อสัตย์สุจริต (2) มีวินัย (3) ใฝ่เรียนรู้ (4) อยู่อย่างพอเพียง (5) มุ่งมั่นในการทำงาน และ (6) มีจิตสาธารณะ

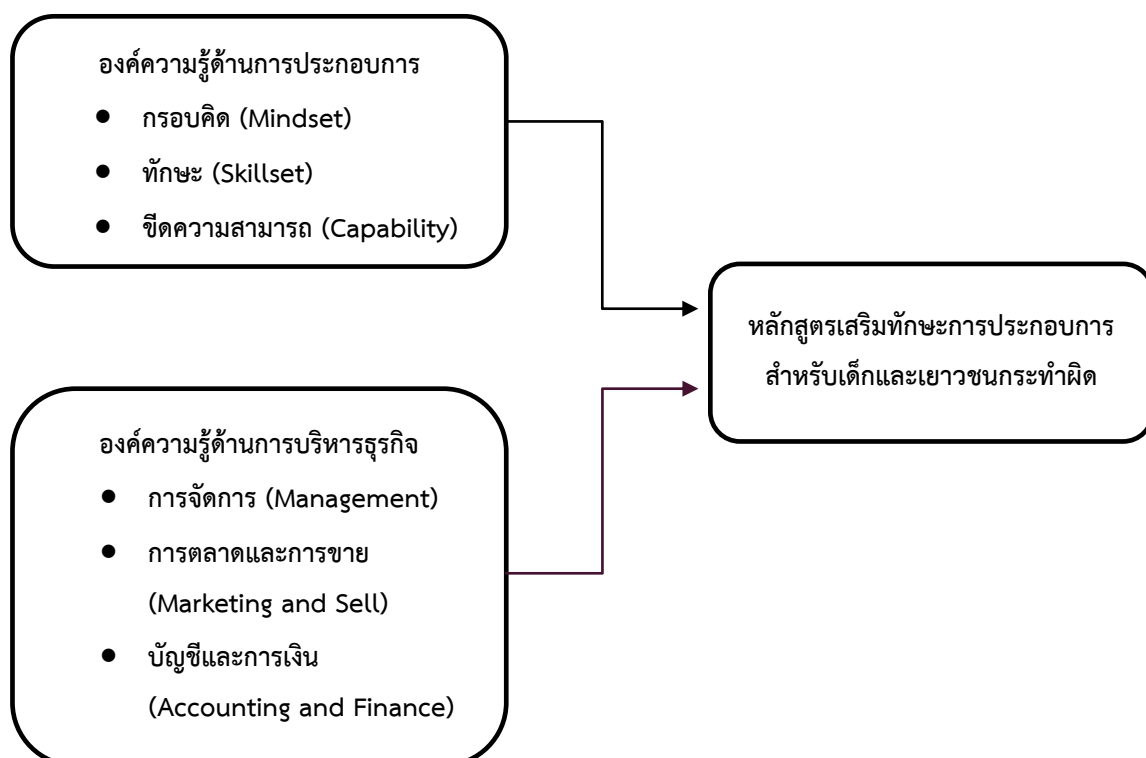
การจัดการศึกษาด้านการประกอบการ (Entrepreneurship Education) คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับการศึกษา โดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สนับสนุนให้ผู้เรียนมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ท้าทายมากขึ้น และทราบถึงความก้าวหน้าของตนเอง สร้างประสบการณ์ทางการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่จะค้นหาและสร้างโอกาสทางธุรกิจของตนเองจนประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดเป็นกรอบการดำเนินงาน (Framework) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) พื้นฐาน (Basics) หมายถึง การสร้างความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ โอกาสในสายงาน และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในเรื่องเศรษฐกิจตลาดเสรี รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และความรู้สึกในเรืองโอกาสของบุคคลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) การสร้างความตระหนักรู้ด้านสมรรถนะ (Competency Awareness) หมายถึง การฝึกทักษะและค้นหาศักยภาพเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบการผ่านรายวิชาต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการและสามารถเห็นถึงปัญหาในมุมมองของเจ้าของธุรกิจได้ 3) การสร้างสรรค์โปรแกรมช่วยเหลือ (Creative Applications) หมายถึง การสำรวจ

ความคิดทางธุรกิจและความหลากหลายของวิธีการในการวางแผนทางธุรกิจของตนเอง ขั้นตอนนี้อาจเกิดขึ้นในระดับอาชีวศึกษาและหลักสูตรวิทยาลัยเทคนิคที่มีหลักสูตรพิเศษหรือโปรแกรมระดับอนุปริญญา ตลอดจนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย 4) การเริ่มต้น (Start-up) หมายถึง โปรแกรมการศึกษาที่เน้นช่วยเหลือการเริ่มต้นธุรกิจ อาจเป็นหลักสูตรสนับสนุนโดยวิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานสนับสนุนการบริการธุรกิจขนาดเล็ก และ 5) การเติบโต (Growth) หมายถึง ชุดการสัมมนาหรือโปรแกรมสนับสนุนที่จัดขึ้นต่อเนื่องเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการให้ตระหนักสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นและมีวิธีการจัดการได้ครอบคลุมทันเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

เมื่อพิจารณาจากกรอบดำเนินงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันประเทศไทยเริ่มมีแนวทางในการจัดการศึกษาด้านการประกอบการให้ครอบคลุมทั้งระบบ ซึ่งการพัฒนาผู้ประกอบการเยาวชนไทยนั้นสามารถจัดกรอบดำเนินการนี้เป็นองค์ประกอบในการประเมินการพัฒนาผู้ประกอบการเยาวชนของไทยในแต่ละระดับชั้นการศึกษา คือ 1) ระดับพื้นฐานและการสร้างความตระหนักรู้ด้านสมรรถนะ เป็นระดับที่จัดในการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) ระดับการสร้างสรรค์โปรแกรมช่วยเหลือ เป็นระดับที่จัดขึ้นในอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยผ่านรายวิชาหรือหลักสูตรการศึกษาของวิชาเอก สาขาวิชา และคณะต่าง ๆ 3) ระดับการเริ่มต้น เป็นระดับที่สามารถจัดขึ้นในอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนโปรแกรมในการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งสามารถประเมินการพัฒนาผู้ประกอบการเยาวชนไทย

กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการ

ภาพที่ 4.2: กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการ



หลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการสำหรับเด็กและเยาวชนกระทำผิด

ด้วยการประกอบการเริ่มต้นจากกรอบคิด (Mindset) เพื่อที่จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมของเยาวชนต่อไปได้ นอกจากนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเยาวชนในการสร้างโอกาสให้กับตัวเองผ่านการสร้างธุรกิจเพื่อประกอบอาชีพในลักษณะของ การประกอบการด้วยความจำเป็น (Necessity Entrepreneurship) แล้ว ทักษะทางด้านการบริหารธุรกิจ (Business Skills) จึงจำเป็นต้องเสริมเข้าไปเพื่อเมื่อมีโอกาสในการริเริ่มธุรกิจได้สามารถที่จะนำทักษะในด้านนี้เข้าไปประกอบได้ โดยในส่วนของหลักสูตรเสริมหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการสำหรับเด็กและเยาวชนกระทำผิดนั้น จำเป็นต้องปูพื้นฐานและแนวทางการนำไปใช้ได้จริง มากกว่าเชิงทฤษฎี หรือขั้นตอนทางวิชาการ รวมไปถึงเนื้อหาที่มีความง่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้และไม่ใช้เวลาเรียนมากเกินไปจนทำให้เด็กและเยาวชนไม่สนใจ

ด้วยเหตุนี้จึงทำการร่างหลักสูตรเสริมทักษะการประกอบการโดยมีชุดความรู้ 2 ชุด ประกอบไปด้วยชุดความรู้ด้านการประกอบการ และชุดความรู้พื้นฐานการบริหารธุรกิจ โดยในแต่ละชุดความรู้ประกอบไปด้วยหัวข้อ 3 ส่วน โดยรายละเอียดดังนี้

ชุดความรู้ด้านการประกอบการ

เนื่องด้วยการประกอบการเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการผสมผสานและถูกพัฒนาขึ้นจากหลากหลายศาสตร์วิชา และมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาคนให้สามารถที่จะมองเห็นโอกาส พัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถเผชิญกับความล้มเหลวและมีการพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ยังผสมแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เข้ามาผนวกรวมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างการประกอบการสำหรับเด็กและเยาวชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาจากจิตใจหรือกรอบคิด (Mindset) ก่อนโดยสะท้อนให้เห็นถึงกรอบคิดที่เกิดขึ้น และสร้างความเข้าใจของกรอบคิดว่าจะช่วยพัฒนาในส่วนใดได้บ้าง และเมื่อกรอบคิดเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทักษะการประกอบการในด้านต่าง ๆ จะเกิดการพัฒนานอกจากนี้ยังต้องสะท้อนถึงกระบวนการในการค้นหาและสร้างโอกาสทางการประกอบการ เพื่อที่จะมีองค์ความรู้และความเข้าใจในด้านการมองโอกาส ที่จะช่วยทำให้เกิดการประกอบการขึ้น โดยในชุดความรู้ด้านการประกอบการจึงแบ่งออกมาเป็น 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- **กรอบคิดการประกอบการ (Entrepreneurial Mindset)**

กรอบคิด (Mindset) ด้านการประกอบการเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเยาวชน เมื่อกรอบคิดเปลี่ยน ความเชื่อ ทศนคติ ก็มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ทั้งนี้จะมีการสร้างความเข้าใจถึงกรอบคิดพื้นฐาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นกรอบแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) และ กรอบคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) นอกจากนี้ยังให้กรอบคิดด้านการประกอบการไม่ว่าจะเป็นการมองต่าง (See Different) การคิดใหญ่ (Think Big) และ การทำอย่างต่อเนื่อง (Act Small) เพื่อเข้าใจถึงกระบวนการสร้างการประกอบการต่อไป

- **พฤติกรรมและทักษะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Behavior and Skill Set)**

พฤติกรรมและทักษะของผู้ประกอบการเป็นส่วนสำคัญในการสร้างเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจทักษะด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการสังเกต การลงมือทำ การเผชิญได้กับความไม่แน่นอน การโน้มน้าวใจคน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสั่งสมเพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้ประกอบการได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความต้องการความสำเร็จ การตื่นตัวต่อการค้นหาโอกาส การอดทนได้ต่อความไม่แน่นอน เป็นต้น ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพฤติกรรมส่วนหนึ่งที่ผสมผสานและต่อเนื่องมาจากกรอบคิด (Mindset) ของการประกอบการ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนตระหนักรู้และกระตุ้นแรงบันดาลใจของตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

● โอกาสทางการประกอบการ (Entrepreneurial Opportunity)

โอกาสเป็นส่วนสำคัญของทุกคน เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดล้วนแล้วแต่ขาดโอกาส แต่โอกาสทางการประกอบการสามารถที่จะค้นหาและสร้างขึ้นมาได้ ขึ้นอยู่กับกรอบคิดเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยกระบวนการสร้างโอกาสทางการประกอบการ เริ่มต้นจากการค้นหาโอกาส (Explore) การทดสอบโอกาส (Experiment) และการลงทำกับโอกาส (Execute) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ ทั้งนี้ยังสร้างความเข้าใจของแผนภาพโอกาส (Opportunity Canvas) ที่เป็นเครื่องมือในการประกอบโอกาส นอกจากนี้ยังสร้างเข้าใจถึงที่มาของโอกาสและลักษณะของการประกอบการที่ประกอบไปด้วยการประกอบการที่เกิดขึ้นจากโอกาส (Opportunity Entrepreneurship) และ การประกอบการที่เกิดขึ้นจากความจำเป็น (Necessity Entrepreneurship)

ชุดความรู้พื้นฐานการบริหารธุรกิจ

เนื่องด้วยส่วนหนึ่งของการประกอบการคือการสร้างธุรกิจและดำเนินธุรกิจของตนเอง และเพื่อเป็นประโยชน์ของเด็กและเยาวชนที่จะมีทางเลือกในการประกอบกิจการของตนเอง หลังจากมีการพัฒนากรอบคิดทักษะ และขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ของการประกอบการแล้ว พื้นฐานทางด้านการบริหารธุรกิจ ที่จำเป็นสามารถนำไปใช้ได้ในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแนวทางการจัดการ การบริหารทั้งในแง่ของการวางแผน การตรวจประเมินติดตาม การเป็นผู้นำ รวมไปถึงการตลาด บัญชีและการเงิน ที่ใช้ในการประกอบกิจการคนเดียวหรือขนาดเล็ก จึงมีส่วนสำคัญที่จะเป็นองค์ความรู้นำไปใช้เมื่อทางเด็กและเยาวชนได้เริ่มประกอบกิจการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานและบริหารธุรกิจของตนเองนั้นเป็นไปได้สามารถสร้างรายได้และกำไรให้แก่เด็กเยาวชนในการเลี้ยงชีพต่อไป โดยในชุดความรู้พื้นฐานการบริหารธุรกิจแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

● พื้นฐานการจัดการธุรกิจ (Foundation of Business Management)

เพื่อสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการจัดการธุรกิจ การวางแผน เข้าใจถึงองค์ประกอบในการดำเนินธุรกิจในลักษณะผู้ประกอบการคนเดียว หรือกิจการคนเดียว การบริหารจัดการ วางแผน การมองสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการประเมินความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ความเข้าใจขององค์ประกอบธุรกิจและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีหน้าที่ต่าง ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การตลาด การเงิน บัญชี การดำเนินการและการจัดการทรัพยากรบุคคล รูปแบบทางธุรกิจ การสร้างการอยู่รอดทางธุรกิจ ทั้งนี้ทางเด็กและเยาวชนจำเป็นจะต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องพื้นฐานของการจัดการ (Management) ว่าควรจะตระหนักในเรื่องใดบ้าง ไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการนำ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจ

● พื้นฐานด้านตลาดและการขาย (Foundation of Marketing and Selling)

ในด้านการตลาดและการขายถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างรายได้ของธุรกิจ ซึ่งเด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการใดจะต้องเข้าใจถึงตัวลูกค้า ว่าเป็นใคร มีความต้องการอะไร ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะกลับไปถามว่าสิ่งที่กำลังประกอบธุรกิจเพื่อให้ได้เป็นสินค้า นอกจากนี้ส่วนผสมทางการตลาด การสื่อสารทางการตลาด ส่วนแบ่งทางการตลาด การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขันทางการตลาด ล้วนแต่เป็นส่วนประกอบที่ช่วยทำให้สร้างรายได้ให้แก่ธุรกิจ ทั้งนี้พื้นฐานด้านการตลาดนี้จะอยู่ในข้อสมมุติฐานของการทำกิจการคนเดียว นอกจากนี้ในส่วนนี้ยังกล่าวถึงด้านการขาย แนวทางการขายและการนำเสนอสินค้าหรือบริการ เพื่อสร้างทักษะให้กับเด็กและเยาวชนในการขายสินค้าและสามารถนำไปใช้ในธุรกิจของตนเองได้

● พื้นฐานการบัญชีและการเงิน (Foundation of Accounting and Finance)

บัญชีถือได้ว่าเป็นภาษาทางธุรกิจ การเข้าใจบัญชีพื้นฐานและการทำบัญชีสำหรับธุรกิจคนเดียวจะช่วยให้เด็กและเยาวชนทราบถึงการทำเนิงานของธุรกิจได้ การเข้าใจพื้นฐานการทำบัญชี การอ่านบัญชี การใช้บัญชี จึงเป็นส่วนสำคัญ ในขณะเดียวกันการเงินถือได้ว่าเป็นภาษาอนาคตของธุรกิจ การคาดการณ์ได้ ยอดขาย ค่าใช้จ่าย การคำนวณจุดคุ้มทุน รวมไปถึงการคืนทุน เป็นส่วนสำคัญเพื่อใช้ในการวางแผนธุรกิจ ความคำนวณดอกเบี้ยที่เป็นต้นทุนทางการเงิน รวมไปถึงเข้าใจแหล่งที่มาของเงินทุน

แบบประเมินความรู้

แบบประเมินความรู้เพื่อใช้ในการทดสอบ ในแต่ละชุดองค์ความรู้จะมีแบบประเมินเพื่อใช้ในการทดสอบองค์ความรู้แบบปรนัย และคำถามแบบสอบถามปากเปล่า เพื่อให้ครูผู้ฝึกสามารถที่จะสอบถามและประเมินเด็กและเยาวชนได้ ทั้งนี้ในแต่ละชุดความรู้จะมีแบบประเมินปรนัย โดยจะจัดทำในรูปแบบกระดาษและแบบทดสอบ E-learning โดยแบบประเมินพร้อมเฉลยอยู่ในเอกสารแนบที่ 3

บทที่ 5

ผลการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทางคณะที่ปรึกษาได้มีการสัมภาษณ์ข้อมูลจากทั้งกรรมการสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจ (ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกรรมการสงเคราะห์) โดยในการสัมภาษณ์เชิงลึกมีการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามถึงการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์และการบริหารจัดการกองทุนกรรมการสงเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive Analysis) โดยการศึกษาข้อมูลดิบเพื่อให้ได้แนวคิด ชี้นำ และรูปแบบจากการแปลข้อมูลดังกล่าวโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มาจากความถี่ ความเด่นชัดของเนื้อหาและสาระสำคัญของข้อมูล (Thomas, 2006)

กลุ่มตัวอย่างกรรมการสงเคราะห์

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างกรรมการสงเคราะห์จำนวน 22 คน จาก 22 จังหวัดที่มีความหลากหลาย ทั้งในแง่พื้นที่ ภูมิภาค และขนาดของจังหวัดผู้เข้าร่วม โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างกับกรรมการสงเคราะห์จำนวน 22 คนโดยใช้เกณฑ์ความสมัครใจของกรรมการสงเคราะห์ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างกรรมการสงเคราะห์ในการสัมภาษณ์

ภาค (จำนวนจังหวัด)	จำนวนกรรมการสงเคราะห์ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เหนือ (17)	496	4	18.18
กลาง (13)	372	4	18.18
ตะวันออกเฉียงเหนือ (20)	664	4	18.18
ตะวันออก (7)	209	3	13.64
ใต้ (14)	518	4	18.18
กรุงเทพและปริมณฑล (6)	342	3	13.64
รวม	2,601	22	100

โดยตารางที่ 5.2 จะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าจากกรรมการสงเคราะห์ผู้เข้าร่วมมีจำนวนทั้งหมด 22 คนแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเพศหญิงจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นประธานกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมาคือกรรมการสงเคราะห์จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81 เลขานุการจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.64 รองประธานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และน้อยที่สุดคือเหรัญญิก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ตามลำดับ ในส่วนอายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี และ 13-15 ปี เป็นจำนวนที่เท่ากันคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 รองลงมาคือระหว่าง 3-6 ปีและ มากกว่า 15 ปี จำนวนที่เท่ากันคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และน้อยที่สุดคือระหว่าง 10-12 ปีมีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 และที่ไม่สามารถระบุอายุงานได้มีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมภาษณ์ที่เป็นกรรมการสงเคราะห์

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	11	50.00
หญิง	11	50.00
ตำแหน่งงาน		
ประธาน	9	40.91
รองประธาน	2	9.09
เลขานุการ	3	12.64
เหรัญญิก	1	4.55
กรรมการสงเคราะห์	7	31.81
อายุงาน		
ไม่ทราบข้อมูล	2	9.09
3-6 ปี	4	18.18
7-9 ปี	5	22.73
10-12 ปี	2	9.09
13-15 ปี	5	22.73
มากกว่า 15 ปี	4	18.18

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเริ่มทำงานกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่จะรู้สึกสนุก ภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเด็กและสังคม จำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือเคยทำงานอาสาสมัครมาก่อน เช่น กษาด อสม. ผู้คุมประพฤติจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 50 และและถูกเจ้าหน้าที่ชักชวนให้ทำงานเป็นจำนวนที่เท่ากัน และถูกเพื่อนและคนรู้จักชวนจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 40.91 และ

น้อยที่สุดคือทำให้รู้สึกมีแรงบันดาลใจและต้องการผลประโยชน์อื่นตอบแทนเช่นบัตรมีจำนวนปัจจัยละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 แรงจูงใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์

ปัจจัยแรงจูงใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เคยทำงานอาสาสมัครมาก่อน เช่นกาชาด อสม คุมประพฤติ	11	50.00
2. มีความชอบในงานอาสาสมัคร	2	9.09
3. เพื่อน/คนรู้จักชักชวน	9	40.91
4. เจ้าหน้าที่ชักชวน	11	50.00
5. เป็นงานที่สนใจ (การศึกษา)	2	9.09
6. เกี่ยวข้องกับงานที่เคยทำ	6	27.27
7. มีความต้องการนำความรู้ที่เรียนมาใช้	1	4.55
8. มีจิตสาธารณะ ชอบช่วยเหลือสังคม	6	27.27
9. รู้สึกสนุก ภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเด็กและสังคม	12	54.55
10. ครอบครัวเป็นนักสังคมสงเคราะห์/ครอบครัวชอบช่วยเหลือผู้อื่น	3	13.64
11. มีเวลาว่างอยากทำตนให้เป็นประโยชน์	2	9.09
12. ทำให้รู้สึกมีแรงบันดาลใจ	1	4.55
13. ต้องการผลประโยชน์อื่นตอบแทน	1	4.55
14. เป็นงานที่มีเกียรติ ประวัติดีงาม เอาไว้สอนลูกหลาน	5	22.73

กรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่ไม่ได้คาดหวังหรือต้องการอะไรจากการทำงานให้กับกรมพินิจจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 โดยรองลงมาคือตรงกับที่คาดหวัง ไม่เหมือนกับที่คาดหวัง คาดหวังให้เด็กประพฤติดี อยู่ที่จำนวน 2 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 9.09 และน้อยที่สุดคือการคาดหวังให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดกลับเข้าสู่สังคมได้ จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.54 ดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ความคาดหวังในการทำงานกรรมการสงเคราะห์

ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่ได้คาดหวัง	6	27.27
2. ตรงกับที่คาดหวัง	2	9.09
3. ไม่เหมือนกับที่คาดหวังไว้	2	9.09
4. คาดหวังให้เด็กประพฤติดี	2	9.09
5. คาดหวังให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดกลับเข้าสู่สังคมได้	1	4.55

การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แบ่งได้เป็น 3 ส่วนคือ 1. ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ 2. หน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ และ 3. มาตรฐานในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่นั้น ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ไม่รู้สึกเหนียวกับการทำงานกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาคือผู้เข้าร่วมปฏิบัติตามระเบียบที่กรมกำหนดและเห็นว่าบทบาทหน้าที่ตรงกับสิ่งที่คิดไว้ จำนวนร้อยละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ต่อข้อ และน้อยที่สุดคือความคิดเห็นว่าหลักเกณฑ์การทำงานไม่ตายตัว สิ่งที่จะต้องผ่านการพิจารณาของผู้อำนวยการ งานกรรมการสงเคราะห์ทำไม่ยากแต่ต้องเสียสละเวลา จำนวนร้อยละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ต่อข้อ หน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่จะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์สิ่งของตามที่สถานพินิจร้องขอและการระดมทุนโดยผู้เข้าร่วมที่กล่าวถึงมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ต่อข้อ รองลงมาคือการเข้าเยี่ยมเด็กและการให้คำปรึกษาเด็กและผู้ปกครอง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และน้อยที่สุดคือการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 13.64 ในส่วนของมาตรฐานในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เห็นว่าแนวทางในการดำเนินงานควรมีบางส่วนที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศโดยสามารถปรับบางส่วนให้เข้ากับบริบทของแต่ละจังหวัด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 โดยมีผู้เข้าร่วมเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 ดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์

ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความคิดเห็น		
1. บทบาทหน้าที่ตรงกับสิ่งที่คิดไว้	3	13.64
2. ปฏิบัติตามระเบียบที่กรมกำหนด	3	13.64
3. หลักเกณฑ์การทำงานไม่ตายตัว	1	4.55
4. สิ่งที่จะต้องผ่านการพิจารณาของผู้อำนวยการสถานพินิจ	1	4.55
5. งานกรรมการสงเคราะห์ทำไม่ยากแต่ต้องเสียสละเวลา	1	4.55

6. ไม่รู้สึกเหนื่อยในการทำงาน	6	27.27
7. รู้สึกมีอิสระในการทำงาน	2	9.09
8. ควรมีระเบียบชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือเด็กเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิเด็ก	2	9.09
หน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์		
1. ประสานงานระหว่างจนทกับกรรมการสงเคราะห์	3	13.64
2. สนับสนุนค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์สิ่งของตามที่สถานพินิจร้องขอ	16	72.73
3. เป็นวิทยากร/ประสานหาวิทยากร	6	27.27
4. เยี่ยมเด็ก/ให้คำปรึกษา	10	45.45
5. ทำการระดมทุนในแต่ละปี	16	72.73
มาตรฐานในการทำงานกรรมการสงเคราะห์		
1. ควรมีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ	2	9.09
2. ไม่ควรมีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ	2	9.09
3. แนวทางในการดำเนินงานควรมีบางส่วนที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ โดยสามารถปรับบางส่วนให้เข้ากับบริบทของแต่ละจังหวัด	9	40.91

ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่แจ้งว่ามีการปฐมนิเทศน์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ซึ่งมีส่วนหนึ่งที่ทำให้สัมภาษณ์ว่ามีปฐมนิเทศน์จริงในตอนแรกแต่ข้อมูลที่ให้ไม่ค่อยตรงกับความเป็นจริง จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 13.64 การฝึกอบรมผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่อยากให้จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับจิตวิทยาเด็ก จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 13.64 รองลงมาคือการฝึกอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอของบประมาณและการให้คำปรึกษาเด็กและเยาวชน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ต่อข้อ น้อยที่สุดคือผู้เข้าร่วมคิดว่าการให้ข้อมูลที่กรมจัดเพียงพอแล้ว ต้องการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีจังหวัด การช่วยเหลือเยาวชน การสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและการประชุมสัญจรเขต จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.55 ต่อข้อดังตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีปฐมนิเทศน์	9	40.91
2. ไม่มีปฐมนิเทศน์	4	18.18
3. มีปฐมนิเทศน์ตอนแรกแต่ข้อมูลที่ให้ไม่ค่อยตรงกับความเป็นจริง	3	13.64
4. ศึกษาข้อมูลการทำงานด้วยตนเอง	3	13.64
การฝึกอบรมที่ต้องการ		
1. การให้ข้อมูลที่กรมจัดเพียงพอแล้ว	1	4.55

2. การเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ	2	9.09
3. วัฒนธรรมและประเพณีจังหวัด	1	4.55
4. การช่วยเหลือเยาวชน	1	4.55
5. จิตวิทยาเด็ก	3	13.64
6. การสร้างจิตสำนึกให้กับเด็ก	1	4.55
7. การให้คำปรึกษาเด็กและเยาวชน	2	9.09
8. การประชุมสัญจรเขต	1	4.55

การรับรู้ข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ 1. ข้อมูลที่รับรู้และ 2. แหล่งข้อมูล โดยข้อมูลที่รับรู้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับเกณฑ์กรรมการดีเด่น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาคือการรับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การได้เครื่องราชย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และน้อยที่สุดคือการรับรู้หน้าที่จากการอ่านกฎหมายพระราชบัญญัติเกี่ยวกับเยาวชน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และแหล่งข้อมูลส่วนใหญ่จะมาจากการใช้เทคโนโลยีในการรับรู้ข้อมูล/สื่อสาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือได้รับหนังสือไต่ไลน์เกี่ยวกับบทบาทกรรมการสงเคราะห์เป็นขั้นตอน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 และน้อยที่สุดคือการได้รับเอกสารแจกจากเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 การรับรู้ข้อมูลและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกรรมการสงเคราะห์

ข้อมูลและแหล่งที่ได้รับข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้อมูลที่รับรู้		
1. รับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์กรรมการดีเด่น	14	63.64
2. รับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การได้เครื่องราชย์	8	36.36
3. รับรู้หน้าที่จากการอ่านกฎหมายพระราชบัญญัติเกี่ยวกับเยาวชน	2	9.09
แหล่งข้อมูล		
1. มีหนังสือไต่ไลน์เกี่ยวกับบทบาทกรรมการสงเคราะห์เป็นขั้นตอน	9	40.91
2. มีเป็นเอกสารแจก	2	9.09
3. มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ	6	27.27
7. การใช้เทคโนโลยีในการรับรู้ข้อมูล/สื่อสาร	11	50.00
8. ไม่รับรู้ข้อมูลและระเบียบในตอนแรก	1	4.55

กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่จะมีการเลือกตั้งเป็นประธานจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 โดยมีการเสนอชื่อคนเป็นประธานเพื่อทำการเลือกตั้ง จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 50 การดำเนินงานคณะกรรมการทุกจังหวัดจะมีการจัดประชุม จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ

การที่เจ้าหน้าที่สถานพินิจจตรายงานประชุมให้ จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 40.91 มีโครงสร้างหน้าที่ ฝายต่าง ๆ อย่างชัดเจน จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 ไม่ได้ทำการแบ่งหน้าที่แต่ช่วยเหลือกันทำงาน จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 27.27 และน้อยที่สุดคือการแบ่งงานโดยมอบหมายให้กลุ่มรับผิดชอบแต่ละกิจกรรม จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.55 ดังตารางที่ 5.8

ตารางที่ 5.8 กระบวนการแต่งตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการกรรมการสงเคราะห์

กระบวนการแต่งตั้งและการดำเนินงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กระบวนการแต่งตั้ง		
1. มีการเสนอชื่อคนเป็นประธาน (Nominate)	11	50.00
2. มีการเลือกตั้งประธาน	14	63.64
การดำเนินงาน		
3. มีโครงสร้างหน้าที่ ฝายต่าง ๆ อย่างชัดเจน	7	31.82
4. แบ่งงานโดยมอบหมายให้กลุ่มรับผิดชอบแต่ละกิจกรรม	1	4.55
5. ไม่ได้แบ่งหน้าที่ ช่วยเหลือกันทำงาน	6	27.27
6. มีการจัดประชุมคณะกรรมการ	22	100.00
7. มีการจัดประชุมโดยใช้ video conference	2	9.09
8. คณะกรรมการกำหนดวันจัดเองแล้วแจ้งวันให้กับสถานพินิจ	3	13.64
9. เจ้าหน้าที่จัดและแจ้งวันประชุมแก่กรรมการสงเคราะห์	1	4.55
10. เจ้าหน้าที่สถานพินิจจตรายงานประชุม	9	40.91

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการจัดโครงการ ส่วนใหญ่จะมีการกำหนดแผนรายปีจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมาคือ มีการประเมินการจัดโครงการ จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 45.45 แผนยุทธศาสตร์ถูกกำหนดโดยกรมพินิจแล้วเพิ่มเติมเอา จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 และน้อยที่สุดคือการมีการวางแผนงบประมาณโครงการ แบ่งงานตามเวลาที่กรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านสะดวก จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 4.55 ต่อข้อดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการจัดโครงการ

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการจัดโครงการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีการวิเคราะห์รูปแบบการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนก่อนวางแผนจัดโครงการ	2	9.09
2. มีการกำหนดแผนรายปี	17	77.27
3. แผนยุทธศาสตร์ถูกกำหนดโดยกรมพินิจแล้วเพิ่มเติมเอา	7	31.82
4. แบ่งงานตามศักยภาพ ความเชี่ยวชาญของกรรมการสงเคราะห์	4	18.18
5. แบ่งงานตามเวลาที่กรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านสะดวก	1	4.55
6.. มีการกำหนดขั้นตอนการอนุมัติโครงการอย่างชัดเจน	4	18.18
7. ไม่มีการวางแผนการจัดโครงการล่วงหน้า หากกรรมการมีความประสงค์จะจัด ให้ยื่นโครงการเข้าที่ประชุมเพื่อขออนุมัติ	2	9.09
8. มีการวางแผนงบประมาณโครงการ	1	4.55
9. มีการประเมินการจัดโครงการ	10	45.45
10. ไม่มีการประเมินการจัดโครงการ	1	4.55
11. มีการประเมินการจัดโครงการบ้างในบางครั้ง	1	4.55

การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1. ปัญหาที่เกิดจากตัวกรรมการสงเคราะห์ และ 2. ปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกับสถานพินิจ โดยปัญหาที่เกิดจากตัวกรรมการสงเคราะห์นั้นส่วนใหญ่เกิดจากการที่กรรมการสงเคราะห์บางส่วนไม่ทำงาน จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมาคือการที่กรรมการสงเคราะห์ไม่มีความเชี่ยวชาญด้านที่เด็กสนใจไปประกอบอาชีพ เช่นเทคโนโลยี และการเกิดความขัดแย้งกันระหว่างกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 ต่อข้อ

ในส่วนของปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกับสถานพินิจ ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาโควิดที่เกิดขึ้นทำให้จัดกิจกรรมกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจไม่ได้ จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมาคือการที่ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือเก็บข้อมูลการทำงาน เก็บแต้ม ตามเข้าประชุม เตรียมการ วางแผน ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ และ การขาดการประสานกับอำเภอที่อยู่ใกล้ในการติดตามเด็กและเยาวชน จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 22.73 ดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์

ปัญหาที่เกิดจากตัวกรรมการสงเคราะห์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรรมการสงเคราะห์บางส่วนไม่ทำงาน	15	68.18
2. เวลากรรมการสงเคราะห์ไม่ค่อยตรงกันทำให้นัดประชุมลำบาก	1	4.55
3. กรรมการสงเคราะห์ไม่มีความเชี่ยวชาญด้านที่เด็กสนใจไปประกอบอาชีพ เช่นเทคโนโลยี	2	9.09
4. กรรมการสงเคราะห์ไม่ค่อยช่วยออกเงิน	1	4.55
5. กรรมการสงเคราะห์ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	1	4.55
6. กรรมการสงเคราะห์ไม่รับทราบหน้าที่การทำงาน	1	4.55
7. กรรมการสงเคราะห์ไม่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ไม่ยืดหยุ่น	1	4.55
8. คณะกรรมการสงเคราะห์ไม่ให้เกิดกติกกัน/มีความขัดแย้ง/ยึดมั่นตัวเองไม่รับฟังคนอื่น	2	9.09
9. คณะกรรมการสงเคราะห์ไม่มีการวางแผนการทำงานโครงการที่ชัดเจน	1	4.55
ปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกับสถานพินิจ		
1. ปัญหาโควิดทำให้จัดกิจกรรมไม่ได้	15	68.18
2. สถานพินิจอยู่ไกลจากศูนย์ฝึกทำให้การเดินทางลำบาก	4	18.18
3. ตารางที่จัดโดยสถานพินิจให้กับเด็กแน่นเกินไป ไม่มีเวลาให้กรรมการจัดโครงการ	1	4.55
4. ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือเก็บข้อมูลการทำงาน เก็บแต้ม ตามเข้าประชุม เตรียมการ วางแผน ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์	5	22.73
5. ขาดการประสานกับอำเภอที่อยู่ไกลในการติดตามเด็กและเยาวชน	5	22.73
6. สถานที่คับแคบ	1	4.55
7. การทำงานล่าสมัย	1	4.55
8. ผู้อำนวยการเปลี่ยนนโยบายเปลี่ยน	1	4.55

ตารางที่ 5.11 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ไม่มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์จังหวัดอื่น จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 59.09 และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์ชุดอื่น จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 40.91

ตารางที่ 5.11 การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์ชุดอื่น

การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์ชุดอื่น	9	40.91
2. ไม่มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์ชุดอื่น	13	59.09

แบ่งได้เป็น 4 ส่วน 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมและโครงการที่จัดเพื่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด 2. กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูที่จัดเพื่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด 3. กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว และ 4. กิจกรรมการติดตามเด็กและเยาวชนหลังปล่อย จากข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็น sponsor/หา sponsor ในกิจกรรมของสถานพินิจ จำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือการจัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับการต้องการของกรรมการสงเคราะห์ในการเลือกกิจกรรมจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 27.27 และการจัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับการต้องการของเด็กและให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 22.73 มีผู้เข้าร่วมได้ทำการจัดกิจกรรมป้องกันการกระทำผิดโดยการเป็นวิทยากร เป็นที่ปรึกษาให้กับเด็กและเยาวชน จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 22.73 ดังตารางที่ 5.12

ตารางที่ 5.12 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมและโครงการที่จัดเพื่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขึ้นอยู่กับการต้องการของกรรมการสงเคราะห์ในการเลือกกิจกรรม	6	27.27
2. การจัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับการต้องการของเด็ก/ให้เด็กมีส่วนร่วม	5	22.73
3. ไม่มีการแยกจัดกิจกรรมระหว่างบำบัดฟื้นฟูกับเตรียมความพร้อม	3	13.64
4. ร่วมเป็น sponsor/หา sponsor ในกิจกรรมของสถานพินิจ	12	54.55
5. ให้ความสำคัญกับกิจกรรมส่งเสริมไม่ให้กระทำผิดซ้ำ	3	13.64
กิจกรรมป้องกันการกระทำผิด	2	9.09
1. ให้คำแนะนำปรึกษา/เป็นวิทยากร	5	22.73

กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูแบ่งได้เป็นกิจกรรมบำบัดฟื้นฟูจัดโดยสถานพินิจและกิจกรรมบำบัดฟื้นฟูที่จัดโดยกรรมการ โดยกิจกรรมส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมทางศาสนา เช่น ฟังธรรม นั่งสมาธิ จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือกิจกรรมให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้สติ สร้างพฤติกรรมเชิงบวก จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 36.36 เล่นดนตรี/จัดคอนเสิร์ต/ศิลปะ/เล่นกีฬา จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูที่จัดโดยกรรมการส่วนใหญ่จะเป็นการเลี้ยงอาหารและขนม จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 ดังตารางที่ 5.13

ตารางที่ 5.13 กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูที่จัดเพื่อเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด

กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูจัดโดยสถานพินิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีปฐมนิเทศน์เด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด	2	9.09
2. เชิญปช.บรรยายเรื่องยาเสพติด	1	4.55
3. ส่งเด็กเข้าค่ายตชด	1	4.55
4. กิจกรรมให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้สติ สร้างพฤติกรรมเชิงบวก	8	36.36
5. เชิญวิทยากรบรรยายเรื่องสุขภาพ (เครือข่าย)	1	4.55
6. โครงการ To be Number One	4	18.18
7. กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	4	18.18
8. กิจกรรมสายสัมพันธ์ครอบครัว (พ่อแม่เยี่ยม กิจกรรมร่วมกัน)	6	27.27
9. กิจกรรมทางศาสนา เช่น ฟังธรรม นั่งสมาธิ	10	45.45
10. กิจกรรมส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ	4	18.18
11. เล่นดนตรี/จัดคอนเสิร์ต/ศิลปะ/เล่นกีฬา	7	31.82
กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูที่จัดโดยกรรมการ	4	18.18
1. เลี้ยงอาหาร/ขนม	7	31.82

กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวจะถูกแบ่งเป็น 2 ส่วนคือกิจกรรมเตรียมความพร้อมและการฝึกอาชีพโดยกิจกรรมเตรียมความพร้อมส่วนใหญ่จะเป็นการส่งเสริมการศึกษาเช่นการให้เรียนการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) และการพบปะพูดคุยและให้คำปรึกษาเด็กและพ่อแม่ก่อนปล่อย จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 18.18 ต่อข้อ และมีกิจกรรมอื่น ๆ เช่นโครงการลูกเสือ และปัจฉิมนิเทศน์ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 ต่อข้อ การฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นการทำอาหารและขนม จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 สอนนวดแผนไทยและช่างเชื่อมเหล็ก จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 18.18 ต่อข้อดังตารางที่ 5.14

ตารางที่ 5.14 กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว

กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โครงการลูกเสือ เสริมทักษะชีวิต การหยั่งรู้ การปฏิเสธ	2	9.09
2. ส่งเสริมการศึกษา/กศน.	4	18.18
3. พบปะพูดคุย/ให้คำปรึกษาเด็กและพ่อแม่	4	18.18
4. ปัจฉินิเทศน์	2	9.09
การฝึกอาชีพต่าง ๆ	11	50.00
1. การเลี้ยงปลาตุ๊ก	1	4.55
2. การขยายพันธุ์พืช ปลูกผัก	3	13.64
3. การทำกระถางกระบองเพชรจากกระดาษ	1	4.55
4. สอนเพื่อเอาผลผลิตมาขาย	2	9.09
5. นวดแผนไทย	4	18.18
6. เสริมสวย	3	13.64
7. ทำอาหาร/ขนม/ร้านกาแฟ (ควรสอนจริงจึงให้เกิดความชำนาญ)	7	31.82
8. ตัดแต่งงานดาวเทียม	1	4.55
9. ช่างเชื่อมเหล็ก	4	18.18
10. สอนเทคนิคการถ่ายภาพ	1	4.55
11. รับงาน/การว่าจ้างงานให้เด็กในสถานพินิจทำเช่นทำการจัดส่งให้กับสถานประกอบการ	1	4.55

กิจกรรมการติดตามเด็กและเยาวชนหลังปล่อยส่วนใหญ่จะเป็นการติดตามโดยเจ้าหน้าที่สถานพินิจ จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือการที่กรรมการสงเคราะห์หางานทำให้เด็ก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 การที่กรรมการสงเคราะห์รับเด็กไปทำงานหรือฝึกงานด้วย จำนวน 8 คิดเป็นร้อยละ 36.36 และการให้ทุนเด็กไปลงทุน เช่นร้านกาแฟ เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 27.27 มีผู้เข้าร่วมแจ้งว่าที่จังหวัดของตนเองไม่มีกรรมการสงเคราะห์ติดตามหลังปล่อยและอยากให้มี จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 22.73 ดังตารางที่ 5.15

ตารางที่ 5.15 กิจกรรมการติดตามเด็กและเยาวชนหลังปล่อย

กิจกรรมการติดตามเด็กและเยาวชนหลังปล่อย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีการติดตาม โดยเจ้าหน้าที่สถานพินิจ	11	50.00
2. ไม่มีกรรมการสงเคราะห์ติดตามหลังปล่อย/อยากให้มี	5	22.73
3. มี MOU กับบริษัทเพื่อรับเด็กไปทำงานหลังปล่อยตัว	1	4.55
4. ติดตามเด็กภายในตำบลตัวเอง (ใช้ไลน์)	2	9.09
5. กรรมการสงเคราะห์รับเด็กไปทำงาน, ฝึกงาน	8	36.36
6. กรรมการสงเคราะห์หางานทำให้เด็ก	9	40.91
7. กรรมการสงเคราะห์ค้าประกันการทำงาน	3	13.64
8. ให้ทุนเด็กไปศึกษาต่อ	1	4.55
9. ให้ทุนเด็กไปลงทุน เช่นร้านกาแฟ เลี้ยงหมู ไก่	6	27.27
10. พุดคุย อธิบายและบริจาคสิ่งของให้ครอบครัว	4	18.18
11. พุดคุยกับผู้นำชุมชน	1	4.55
12. สร้างบ้านพักให้เด็กไม่มีบ้าน	1	4.55

จุดเด่นของกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ 1. จุดเด่นด้านตัวกรรมการสงเคราะห์ และคณะกรรมการบริหาร 2. จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ 3. จุดเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสงเคราะห์ โดยจุดเด่นด้านตัวกรรมการสงเคราะห์และคณะกรรมการบริหารนั้น ส่วนใหญ่จะมาจากการที่กรรมการสงเคราะห์มีความรวดเร็วในการทำงานติดต่อสื่อสาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 การที่กรรมการสงเคราะห์ที่ทำงานร่วมกันเป็นคนรู้จัก รู้ว่าทำงาน ทีมงานมีความสามัคคีกัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และกรรมการสงเคราะห์มาจากหลายวิชาชีพแสดงถึงการมีศักยภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่มาจากการที่กรรมการสงเคราะห์สามารถสร้างอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และจุดเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่จะมากจากการที่กรรมการสงเคราะห์มีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ดังตารางที่ 5.16

ตารางที่ 5.16 จุดเด่นของกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัด

จุดเด่นด้านตัวกรรมการสงเคราะห์และคณะกรรมการบริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรรมการสงเคราะห์ที่มีความรวดเร็วในการทำงาน/ติดต่อสื่อสาร	6	27.27
2. กรรมการสงเคราะห์ที่ได้ศึกษาดูงานจังหวัดอื่นแล้วนำมาปรับ	1	4.55
3. กรรมการสงเคราะห์ที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จัก รู้ว่าทำงาน ทีมงาน มีความสามัคคีกัน	4	18.18
4. กรรมการสงเคราะห์มาจากหลายวิชาชีพ/มีศักยภาพ	3	13.64
5. กรรมการมีเครือข่ายกว้างขวาง	2	9.09
6. มีสวัสดิการกรรมการสงเคราะห์	1	4.55
7. กรรมการสงเคราะห์จดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์	1	4.55
จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์		
1. การดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน	1	4.55
2. สร้างบ้านพักให้เด็กไม่มีบ้าน แล้วฟื้นฟูไปด้วย หางานให้ทำไปด้วย	1	4.55
3. มีการให้เรียนแล้วได้เกียรติบัตรเอาไปใช้ตอนออกได้	1	4.55
4. มีทุนการศึกษาให้เด็กเรียนดี	1	4.55
5. การสร้างอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ดี	4	18.18
6. มีกิจกรรมระดมทุนอื่นๆนอกจากทอดผ้าป่า	4	18.18
จุดเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสงเคราะห์		
1. กรรมการสงเคราะห์มีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	4	18.18
2. ผอ.จริงใจในการทำงาน / จัดเด็กเป็นเกรด จากเกรด D ผลักดันให้ขึ้นเป็นเกรด A	2	9.09

ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่คิดว่าจุดที่ต้องพัฒนาการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดตัวเองคือการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 โดยให้เหตุผลว่าผู้ที่เข้ามาบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่มาทำงาน รองลงมาคือการเชื่อมความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของกรรมการสงเคราะห์ การสร้างความน่าเชื่อถือของเครือข่ายของกรรมการสงเคราะห์เพื่อใช้ค้าประกันเด็กเวลาออกจากสถานพินิจ และควรมีการประสานงานระหว่างกรรมการสงเคราะห์กับผู้อำนวยการ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 ต่อข้อ ดังตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 จุดที่ต้องพัฒนาการทำงานของกรรมการสงเคราะห์จังหวัด

จุดที่ต้องพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การคัดเลือกคนเป็นกรรมการสงเคราะห์	7	31.82
2. การเชื่อมความสัมพันธ์/การทำงานเป็นทีมของกรรมการสงเคราะห์	2	9.09
3. ต้องมีแกนนำกรรมการสงเคราะห์เพื่อประสานงาน	1	4.55
4. เกณฑ์ให้สถานพินิจเรื่องการกระทำผิดซ้ำ (KPI)	1	4.55
5. ระยะเวลาการเป็นประธานกรรมการสงเคราะห์ (เป็นคนเดียวมานาน ไม่เปลี่ยน ไม่มีความคิดใหม่ๆ)	1	
6. เครือข่ายของกรรมการสงเคราะห์ควรมีความน่าเชื่อถือเพื่อคำประกันเด็กเวลาออกจากสถานพินิจ	2	9.09
7. ควรมีการประสานงานระหว่างกรรมการสงเคราะห์กับผู้อำนวยการ	2	9.09
8. วิธีการระดมทุน	1	4.55

ตารางที่ 5.18 แสดงถึงความตั้งใจในการลาออกซึ่งส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมจะไม่เคยคิดที่จะลาออกจากการเป็นกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 45.45 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 เคยคิดที่จะไม่ทำงานต่อ และ จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 45.45 ไม่แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 5.18 ความตั้งใจในการลาออก

ความตั้งใจในการลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เคยคิดที่จะไม่ทำงานต่อ	2	9.09
2. ไม่เคยคิด	10	45.45
3. ไม่แสดงความคิดเห็น	10	45.45

ผู้เข้าร่วมมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ 1. สิ่งจูงใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ 2. กระบวนการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ 3. งบประมาณในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ โดยสิ่งจูงใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกณฑ์การมอบรางวัลกรรมการดีเด่นที่สูงเกินไป จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 31.82 การดำเนินงานส่วนใหญ่จะแนะนำให้จัดประชุมร่วมกันของแต่ละจังหวัดที่อยู่ในเขตเดียวกัน จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 18.18 และ เรื่องงบประมาณนั้นผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เสนอให้กรมพินิจควรมีงบประมาณในการจัดกิจกรรม จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 22.73

ตารางที่ 5.19 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

สิ่งจูงใจกรรมการสงเคราะห์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จังหวัดมีแรกรับทำให้ได้คะแนนกรรมการดีเด่นง่าย	6	27.27
2. เกณฑ์กรรมการดีเด่นสูงไป/ขนาดจังหวัดไม่เหมือนกัน/ไม่สมเหตุผล/เปลี่ยนบ่อย ไม่มีความชัดเจน/ใครทำใครได้ทำให้คนไม่สามัคคีกัน/ซ้ำกับเครื่องราช	7	31.82
3. ควรมีเกณฑ์สำหรับที่ไม่มีแรกรับ กับมีแรกรับในการคัดเลือกกรรมการดีเด่น	2	9.09
4. กิจกรรมที่จะได้คะแนนกรรมการสงเคราะห์ดีเด่นใช้เงินจำนวนมาก เช่นส่งเด็กเรียน	1	4.55
5. ควรเพิ่มจำนวนกรรมการดีเด่นเพื่อเป็นกำลังใจ/เชิดชูเกียรติ	2	9.09
6. อยากให้มีเข็มกลัดติดหน้าอกเพื่อความภาคภูมิใจ	1	4.55
7. ควรให้กรรมการที่สนใจเข้าร่วมการประชุมประจำปี	2	9.09
7. ทำแล้วไม่ค่อยได้อะไรตอบแทนจากกรมพินิจ	1	4.55
กระบวนการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์		
1. ควรเน้นก่อนกระทำผิดจะได้ไม่ต้องมาอยู่ในสถานพินิจ	1	4.55
2. ควรมีสถานดูแลเด็กกระทำผิดที่ตัวจังหวัด ไม่ต้องส่งตัวไปที่อื่น	1	4.55
3. ขออุปถัมภ์เด็กแล้วไม่ได้รับการตอบรับ	1	4.55
4. การจัดประชุมโดยกรมเป็น One-way communication	1	4.55
5. ควรมีจัดประชุมเขต	4	18.18
งบประมาณในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์		
1. กรมพินิจควรมีงบประมาณในการจัดกิจกรรม	5	22.73
2. ควรมีงบประมาณในการแต่งตั้งกรรมการสงเคราะห์(มีเงินเดือน)	1	4.55

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กรมพินิจ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กรมพินิจจำนวน 12 คน จาก 12 จังหวัดที่มีความหลากหลาย ทั้งในแง่พื้นที่ ภูมิภาค และขนาดของจังหวัดผู้เข้าร่วม โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างกับกรรมการสงเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความสมัครใจของเจ้าหน้าที่กรมพินิจดังตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 การเลือกกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กรมพินิจในการสัมภาษณ์

ภาค (จำนวนจังหวัด)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เหนือ (17)	2	16.67
กลาง (13)	2	16.67
ตะวันออกเฉียงเหนือ (20)	2	16.67
ตะวันออก (7)	2	16.67
ใต้ (14)	2	16.66
กรุงเทพและปริมณฑล (6)	2	16.66
รวม	12	100

ตารางที่ 5.21 จะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าจากเจ้าหน้าที่กรมพินิจผู้เข้าร่วมมีจำนวนทั้งหมด 12 คนแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ในส่วนอายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี และ 13-15 ปี เป็นจำนวนที่เท่ากันคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 รองลงมาคือระหว่าง 10-12 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 5.21 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมภาษณ์ที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมพินิจ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	3	25.00
หญิง	9	75.00
ระยะเวลาการทำงานร่วมกับกรรมการสงเคราะห์		
น้อยกว่า 3 ปี	1	8.33
3-6 ปี	1	8.33
7-9 ปี	1	8.33
10-12 ปี	3	25.00
มากกว่า 15 ปี	1	8.34
ไม่ทราบข้อมูล	5	41.67

กระบวนการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ส่วนคือ 1. ที่มาของกรรมการสงเคราะห์ 2. การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร 3. การวางแผนยุทธศาสตร์ 4. การดำเนินงานโดยมีเจ้าหน้าที่ให้การช่วยเหลือ 5. หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยที่มาของกรรมการสงเคราะห์จะมาจากการประกาศรับสมัครและมาจากเครือข่าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ต่อข้อ การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่จะมีการจัดประชุมกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาคือจัดประชุมเลือกตั้งประธาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และคณะกรรมการมีการแบ่งผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ในส่วนของการวางแผนยุทธศาสตร์ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการมีโครงการที่เสนอเพิ่มเติมจากกรรมการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือสถานพินิจวางแผนยุทธศาสตร์ร่วมกับกรรมการและโครงการตามแผนงานประจำปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ต่อข้อดังตารางที่ 5.22

ตารางที่ 5.22 กระบวนการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ

ที่มาของกรรมการสงเคราะห์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรรมการสงเคราะห์มาจากประกาศรับสมัคร	2	16.67
2. กรรมการสงเคราะห์มาจากเครือข่าย	2	16.67
การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร		
1. จัดประชุมเลือกตั้งประธาน	8	66.67
2. แบ่งผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน	6	50.00
3. มีการจัดประชุมกรรมการสงเคราะห์	11	91.67
4. ปฏิบัติตามระเบียบกรรมการดีเด่น	2	16.67
การวางแผนยุทธศาสตร์		
1. สถานพินิจวางแผนยุทธศาสตร์ร่วมกับกรรมการ	7	58.33
2. โครงการตามแผนงานประจำปี	7	58.33
3. มีโครงการที่เสนอเพิ่มเติมจากกรรมการ	8	66.67
4. มีการปรึกษาเรื่องการทำงานกับกรรมการชุดอื่น	4	33.33
5. มีการประเมินโครงการ	4	33.33
การดำเนินงานโดยมีเจ้าหน้าที่ให้การช่วยเหลือ		
1. มีการให้ข้อมูลการทำงานกรรมการสงเคราะห์	4	33.33
2. เจ้าหน้าที่เขียนโครงการ	3	25.00
3. เจ้าหน้าที่ติดตามเรื่องปฏิบัติตามเกณฑ์กรรมการสงเคราะห์ดีเด่น	7	58.33
หน้าที่ความรับผิดชอบ		
1. ระดมทุน	1	8.33

2. เป็นวิทยากร	2	16.67
3. พุดคุยกับเด็กในตอนแรกเริ่ม	1	8.33

จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจสามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติคือ 1. จุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับตัวกรรมการสงเคราะห์ และ 2. จุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม โดยจุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับตัวกรรมการสงเคราะห์ส่วนมากจะเป็นการที่กรรมการสงเคราะห์ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคือการมีผู้นำที่ดีโดยเฉพาะประธานกรรมการสงเคราะห์ที่มีภาวะผู้นำและแบ่งงานอย่างชัดเจน จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 41.67 และจุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมจะเป็นการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดมีอาชีพควบคู่ไปกับการศึกษา จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 ดังตารางที่ 5.23

ตารางที่ 5.23 จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ

จุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับตัวกรรมการสงเคราะห์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรรมการสงเคราะห์ที่มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือจริงจัง	2	16.67
2. กรรมการสงเคราะห์มีทัศนคติดี	2	16.67
3. กรรมการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันและการทำงานที่ยืดหยุ่น	4	33.33
4. กรรมการสงเคราะห์ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	7	58.33
5. กรรมการสงเคราะห์มีความรู้ที่หลากหลาย	4	33.33
6. กรรมการสงเคราะห์มีเครือข่ายในการให้ปรึกษา	4	33.33
7. กรรมการสงเคราะห์มีเครือข่ายในการติดตามเด็ก	4	33.33
8. มีผู้นำที่ดี(ประธาน) แบ่งงานชัดเจน	5	41.67
จุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม		
1. ส่งเสริมการมีอาชีพควบคู่ไปกับการศึกษา	2	16.67

ส่วนใหญ่แล้วกรรมการสงเคราะห์จะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเงินในการจัดกิจกรรมที่กรมพินิจจัดขึ้น จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 91.67 กิจกรรมที่กรรมการสงเคราะห์มีส่วนร่วมจะมีตั้งแต่กิจกรรมบำบัดฟื้นฟูเช่นกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม ฝึกเด็กแล้วเยาวชนให้เป็นคนดีของสังคม จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 25 เท่ากัน กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอาชีพเช่นการสอนเรื่องเกษตรพอเพียง และการชงกาแฟและการทำอาหาร จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน การติดตามดูแลเด็ก

หลังปล่อยจะเป็นติดตามสอบถามเด็กและเยี่ยมเด็กที่บ้าน รับเด็กไปทำงานด้วยหรือหางานให้ และ ช่วย
ประสานให้เด็กมารายงานตัว จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 25 ในแต่ละข้อดังตารางที่ 5.24

ตารางที่ 5.24 การมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ

กิจกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเงินในการจัดกิจกรรม	11	91.67
2. เยี่ยมให้กำลังใจ เลี้ยงอาหาร	3	25.00
กิจกรรมบำบัดแก้ไขฟื้นฟู		
1. กิจกรรมวันสำคัญ	6	50.00
2. กิจกรรมกีฬา	1	8.33
3. กิจกรรมทางศาสนา	3	25.00
4. คุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีของสังคม ทักษะชีวิต	3	25.00
5. กิจกรรมครอบครัว	2	16.67
กิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย (ฝึกอาชีพ)		
1. เลี้ยงปลา	1	8.33
2. เกษตรพอเพียง	2	16.67
3. ร้านกาแฟ/ทำอาหาร	2	16.67
4. ตัดผม	1	8.33
5. ทุนการศึกษา	2	16.67
6. ให้เงินลงทุน/ให้อุปกรณ์	2	16.67
กิจกรรมการติดตามหลังปล่อย		
1. กรรมการสงเคราะห์ไม่ได้เข้าร่วม	1	8.33
2. รับเด็กไปทำงานด้วย/ หางานให้	3	25.00
3. ช่วยประสานให้เด็กมารายงานตัว	3	25.00
4. ติดตามดูว่าเงินหรือของที่ได้ให้เอาไปทำอะไร	1	8.33
5. ติดตามสอบถามเด็ก/เยี่ยมเด็กที่บ้าน	4	33.33
6. รับเป็นพ่อแม่อุปถัมภ์	1	8.33
7. ไม่ค่อยได้จัดกิจกรรมเนื่องจากไม่มีเด็ก	3	25.00

จากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์แบ่งได้เป็น 2 มิติคือ 1.
ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบริบทของงาน และ 2. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดระหว่างการประชุมงานกับ
กรรมการสงเคราะห์ โดยปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบริบทของงาน ผู้เข้าร่วมกล่าวถึงปัญหาโควิดที่ทำให้ไม่มี

กิจกรรมเกิดขึ้นระหว่างกรรมการสงเคราะห์และเด็กและเยาวชน จำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือการที่เด็กและเยาวชนที่ถูกปล่อยตัวไปอยู่อาศัยไกลจากตัวจังหวัดมาก จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 ด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่เกิดจากการที่กรรมการ บางส่วนไม่เข้าร่วมหรือไม่ให้ความร่วมมือ จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่ มีเวลาให้กับกิจกรรมต่าง ๆ เช่นโทรไปแล้วติดประชุม จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 ดังตารางที่ 5.25

**ตารางที่ 5.25 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในมุมมองของ
เจ้าหน้าที่กรมพินิจ**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบริบทของงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โควิด	12	100.00
2. เด็กที่ต้องติดตามอยู่ไกล	2	16.67
3. การเดินทางไปจัดกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์ยากลำบาก	1	8.33
ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์		
1. กรรมการสงเคราะห์บางส่วนไม่เข้าร่วม/ไม่ให้ความร่วมมือ	9	75.00
2. กรรมการสงเคราะห์ไม่มีเวลา	4	33.33
3. กรรมการสงเคราะห์ใช้เทคโนโลยีไม่เป็น	1	8.33
4. กรรมการสงเคราะห์รุ่นเก่าไม่ปรับตัว	1	8.33
5. ต้องคอยกระตุ้น ตามกรรมการสงเคราะห์	1	8.33

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากการให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องกระบวนการคัดเลือกกรรมการ สงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพ ความเลือกคนที่ทำงานจริง จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 ซึ่งเท่ากับความ คิดเห็นเรื่องเกณฑ์การให้รางวัลกรรมการดีเด่นที่สูงเกินไป ดังตารางที่ 5.26

ตารางที่ 5.26 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในมุมมองของเจ้าหน้าที่กรมพินิจ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรมีการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์	2	16.67
2. ควรสื่อสารให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์	1	8.33
3. ควรมีกรรมการสงเคราะห์ที่มาจากทุกอำเภอช่วยเหลือในการติดตาม เด็ก	1	8.33
4. ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์แต่ละ จังหวัด	1	8.33
5. เกณฑ์การให้รางวัลกรรมการสงเคราะห์ดีเด่นสูงไป	2	16.67
6. เปิดตำแหน่งนักวิชาการดูแลกรรมการสงเคราะห์	1	8.33

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึกกรรมการสงเคราะห์ ทางทีมที่ปรึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์กรรมการสงเคราะห์ 22 ท่าน จาก 22 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ เพชรบูรณ์ ชลบุรี ตรัง นครนายก นครปฐม นครราชสีมา นราธิวาส น่าน บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พิษณุโลก ระนอง ราชบุรี สกลนคร สมุทรสาคร สระแก้ว สิงห์บุรี สุราษฎร์ธานี และอุบลราชธานี

ซึ่งพบว่าในแต่ละจังหวัดต่างมีกองทุนที่กรรมการสงเคราะห์ตั้งขึ้นมาเอง ยกเว้นจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ไม่มีกองทุนดังกล่าว ในแต่ละจังหวัดที่มีกองทุนส่วนใหญ่เป็นกองทุนที่มีขนาดระดับกลางถึงใหญ่ คือมีเงินในกองทุนมากกว่าหนึ่งแสนบาท ในบางจังหวัดมีเงินในกองทุนมากถึงหลักล้าน ซึ่งถือเป็นกองทุนขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม มีบางจังหวัดเป็นกองทุนขนาดเล็กที่มีเงินในกองทุนในระดับหลักหมื่น ได้แก่ จังหวัดน่าน นครนายก สระแก้ว อุบลราชธานี

โดยในแต่ละจังหวัดที่มีกองทุน ก็จะมีแนวทางการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไป โดยสามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามกรอบการสัมภาษณ์ได้ 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แหล่งที่มาและกระบวนการในการระดมทุน

กองทุนกรรมการสงเคราะห์มีความสำคัญเนื่องจากเป็นเงินทุนในการใช้จ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนตามกรอบภาระหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ ดังนั้น หากมีการระดมทุนได้มากย่อมเอื้อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์ได้มาก อย่างไรก็ตาม กองทุนนี้เป็นกองทุนที่กรรมการสงเคราะห์ระดมทุนกันเอง กอปรกับมีความเป็นอิสระในการวางแผนการระดมทุน จึงน่าศึกษาว่ากรรมการสงเคราะห์ในพื้นที่ต่าง ๆ มีวิธีการระดมทุนด้วยวิธีใด และถี่แค่ไหน รวมถึงประสิทธิผลสัมฤทธิ์จากการระดมทุนมากน้อยเพียงใด

1.1 วิธีการในการระดมทุน

กองทุนกรรมการสงเคราะห์ เป็นกองทุนที่มาจากการจัดตั้งของกลุ่มกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละพื้นที่เอง เพื่อใช้เป็นเงินทุนในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในแต่ละจังหวัดมีรูปแบบการระดมทุนแตกต่างกันออกไปบ้าง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า จังหวัดส่วนใหญ่จัดให้มีการระดมทุนด้วยการทอดผ้าป่า เนื่องจากมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ลงทุนน้อย แต่สามารถระดมทุนได้มาก ซึ่งหากเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง หรือเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีเครือข่ายผู้ประกอบการเชิงเข้มแข็ง หรือเป็นจังหวัดเศรษฐกิจของประเทศ ก็มักจะได้เงินจากการทอดผ้าป่าเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม มีบางจังหวัดที่ไม่จัดกิจกรรมทอดผ้าป่าเพื่อระดมทุนเลย แต่ใช้วิธีรับบริจาคเงินส่วนตัวของกรรมการสงเคราะห์และผู้มีจิตศรัทธาเข้ากองทุนเป็นหลัก เช่น จังหวัดนครนายก และอุบลราชธานี

นอกจากการทอดผ้าป่าแล้ว ยังพบว่ากรรมการสงเคราะห์มีการจัดกิจกรรมการกุศลอื่นๆ เพื่อระดมทุนบ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมแข่งกีฬาฟุตบอล โดยเชิญศิลปินมาร่วมการแข่งขันกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจด้วย และทำเสื้อขายในงาน นอกจากนี้ ยังมีการจัดแข่งแรลลี่ จัดงานลีลาศและขายโต๊ะ จัดงานเลี้ยงโต๊ะจีน และเก็บรายได้เข้ากองทุนจากการขายโต๊ะ ในส่วนพื้นที่ภาคใต้ ที่นิยมดื่มน้ำชา ก็จะจัดกิจกรรมขายบัตรในการทานน้ำชา กิจกรรมร่วมดื่มกาแฟโรตีสายชัก เป็นต้น

ในจังหวัดใหญ่อย่างเชียงใหม่ ที่กรรมการสงเคราะห์มีเครือข่ายกว้างขวาง มีการระดมทุนจากการจัดคอนเสิร์ตของศิลปิน AF ที่ทำให้ได้รายได้มากกว่าหนึ่งล้านบาท นอกจากนี้จังหวัดเชียงใหม่ ยังมีการจัดกิจกรรมระดมทุนที่ค่อนข้างหลากหลาย เช่น จัดลีลาศ รำวงย้อนยุค ละครเวที มวย เป็นต้น

จังหวัดพิษณุโลก มีการจัดกิจกรรมมอบรางวัลเทพปักษี (แต่ผู้ใหญ่ใจดีเพื่อเด็กและเยาวชน) โดยเชิญชวนให้ผู้ที่ยากทำความดีเพื่อเด็ก ร่วมลงทะเบียนคนละห้าพันบาท โดยรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายจากการจัดงานนำเข้ากองทุนกรรมการสงเคราะห์ ส่วนในจังหวัดระนองนอกจากมีการจัดระดมทุนด้วยการทอดผ้าป่า และการบริจาคเงินของกรรมการสงเคราะห์แล้ว ยังมีการหาเงินทุนจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มียุทธศาสตร์สนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น การของบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบล

นอกจากนี้ กรรมการสงเคราะห์ในบางจังหวัด ยังมีแนวความคิดในการจัดกิจกรรมอื่นๆ เช่น เดิน-วิ่งการกุศล ทอล์กโชว์ แต่ยังเป็นเพียงแนวความคิดเท่านั้น ยังไม่เคยมีการจัดกิจกรรมจริงๆ

โดยสรุป ในแง่ของวิธีการระดมทุนที่เป็นที่นิยมมากที่สุด คือการทอดผ้าป่า เนื่องจากลงทุนน้อย แต่ผลสัมฤทธิ์สูง โดยเห็นได้ว่าการระดมทุนจากการทอดผ้าป่าแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่จะได้จำนวนเงินมากเป็นหลักแสน เมื่อเทียบกับการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เช่น จัดคอนเสิร์ต ขายโต๊ะจีน เลี้ยงน้ำชา ฯลฯ ที่ต้องมีการเตรียมการและมีต้นทุนการดำเนินการสูง ทำให้กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดส่วนใหญ่ มักเลือกใช้วิธีการระดมทุนจากการทอดผ้าป่าเป็นหลัก

1.2 ความถี่ในการระดมทุน

สำหรับความถี่ในการระดมทุน มีบางจังหวัดที่กำหนดให้มีการระดมทุน ปีละ 1 ครั้ง เช่น จังหวัดบุรีรัมย์ สกลนคร แต่จังหวัดอื่นๆส่วนใหญ่มักจัดระดมทุนในแต่ละครั้งให้ได้จำนวนเงินมากที่สุดก่อน แล้วเมื่อเงินกองทุนใกล้หมดจึงจัดให้มีการระดมทุนกันใหม่ ภายในสองปี หรือสามปี จากการสัมภาษณ์ไม่ปรากฏว่ากรรมการสงเคราะห์มีการกำหนดแผนการระดมทุนลักษณะประจำแต่อย่างใด นอกจากการระดมทุนเข้ากองทุนแล้ว กรรมการสงเคราะห์มักจัดให้มีการระดมทุนแบบเฉพาะกิจ เพื่อใช้สนับสนุนกิจกรรมหรืองานของสถานพินิจ นอกจากการระดมเงินเข้ากองทุนด้วย

1.3 การประชาสัมพันธ์การระดมทุน

หากเป็นการจัดกิจกรรมระดมทุนโดยการทอดผ้าป่า ส่วนใหญ่กรรมการสงเคราะห์จะใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเครือข่ายของตน โดยการบอกต่อ และประชาสัมพันธ์ผ่านทางโซเชียลมีเดียของตนเอง เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก ส่วนกรรมการสงเคราะห์บางท่านที่เป็นนักจัดรายการวิทยุ เช่น จังหวัดระนอง ราชบุรี ตรัง สระแก้ว ก็จะประชาสัมพันธ์ทางวิทยุผ่านทางรายการของตนเองด้วย ในส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีการจัดกิจกรรมระดมทุนด้วยการเชิญศิลปินมาแข่งกีฬาฟุตบอล ก็จะมีการประชาสัมพันธ์โดยการแถลงข่าว ผ่านเครือข่ายสื่อมวลชนของกรรมการสงเคราะห์ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จะมีการส่งของผ้าป่าไปยังจังหวัดอื่นๆ ทุกจังหวัดด้วย ในจังหวัดสระแก้ว มีการประชาสัมพันธ์ทางเพจเฟซบุ๊กของกรรมการสงเคราะห์ และทำหนังสือส่งไปยังอำเภอ และองค์กรต่างๆ

ในแง่ของการประชาสัมพันธ์การระดมทุนของกรรมการสงเคราะห์ ถือว่าขึ้นอยู่กับเครือข่ายของกรรมการสงเคราะห์เป็นหลัก หากกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้กว้างขวางก็สามารถสร้างการรับรู้ได้มาก จากการสัมภาษณ์ ไม่พบว่ามีกรณีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมระดมทุนผ่านทางหน่วยงานของสถานพินิจ หรือมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่อออนไลน์แต่อย่างใด

1.4 การหารายได้เข้ากองทุนจากผลิตภัณฑ์ของเด็ก

กรรมการสงเคราะห์มีบทบาทในการฝึกอาชีพเด็กเพื่อให้สามารถไปประกอบอาชีพภายหลังได้รับการปล่อยตัว แม้ในบางจังหวัดจะมีการฝึกให้เด็กทำผลิตภัณฑ์เพื่อเป็นการฝึกอาชีพและสร้างรายได้ในระหว่างที่ถูกควบคุมตัว เช่น ทำน้ำยาล้างจาน ยาหม่อง พวงกุญแจ ฯลฯ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการบริจาคเงินเพื่อเป็นทุนแบบให้เปล่า และมอบรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ให้กับเด็กหรือสถานพินิจ มีเพียงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีโครงการทำน้ำยาล้างจานและวางจำหน่ายที่สถานพินิจ โดยได้ทุนประเดิมจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ต่อมาเมื่อมีรายได้เพิ่มมากขึ้นก็สมทบเงินกลับเข้ามาในกองทุนกรรมการสงเคราะห์

การหารายได้เข้ากองทุนจากผลิตภัณฑ์ของเด็ก ถือเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ และน่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการหารายได้เข้ากองทุนได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งเกิดประโยชน์ในการฝึกอาชีพและสร้างรายได้ให้กับเด็กในระหว่างถูกควบคุมตัว อย่างไรก็ตาม การหารายได้เข้ากองทุนจากผลิตภัณฑ์ของเด็กคงต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน และควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วย

2. กระบวนการในการบริหาร เบิกจ่าย ควบคุม และตรวจสอบ

กระบวนการในการบริหาร เบิกจ่าย ควบคุม และตรวจสอบ ถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารกองทุนให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกรรมการสงเคราะห์พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการกองทุนในหลายจังหวัด ยังไม่มีระบบระเบียบที่ชัดเจนมากนัก นอกจากนี้หลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายมักมาจากความเห็นพ้องของกลุ่มกรรมการสงเคราะห์เอง โดยไม่ได้มีความเคร่งครัดมากนัก ในส่วนของ

บทวิเคราะห์กระบวนการในการบริหาร เบิกจ่าย ควบคุม และตรวจสอบกองทุน อาจแยกย่อยเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ดังนี้

2.1 คณะกรรมการบริหารเงินกองทุน

เนื่องด้วยการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการที่ต้องมีการประชุมตามวาระอยู่แล้ว ซึ่งตามระเบียบของกรมพินิจ ไม่ได้มีการกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อดำเนินการในด้านต่าง ๆ แต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม พบว่ากรรมการสงเคราะห์ในบางพื้นที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อบริหารให้ดำเนินการในด้านต่าง ๆ เนื่องจากบางจังหวัดมีจำนวนกรรมการสงเคราะห์หลายท่าน การแต่งตั้งคณะกรรมการย่อยเพื่อทำงานจึงมีความคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพมากกว่า เช่น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการบริหาร ฯลฯ ในเรื่องของการบริหารเงินกองทุนก็อาจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุน ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณา กลั่นกรอง การอนุมัติใช้เงินกองทุนด้วยเช่นกัน

จากการสัมภาษณ์กรรมการสงเคราะห์ทั้ง 22 จังหวัด พบว่ามีเพียงจังหวัดชลบุรี และจังหวัดน่านที่เห็นชัดเจนจากระเบียบกองทุนที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการย่อยเพื่อบริหารกองทุนโดยเฉพาะ ในจังหวัดชลบุรีกำหนดให้กรรมการบริหารกองทุนมีจำนวน 11 ท่าน ส่วนในจังหวัดน่านมี 7 ท่าน⁸⁹ ซึ่งถือเป็นการแยกอำนาจในการบริหารจัดการเงินกองทุนออกมาจากกรรมการสงเคราะห์ชุดใหญ่อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ที่มักมอบให้เป็นหน้าที่ของประธาน เภรณุกิจ และเลขานุการ ในการบริหารจัดการกองทุน และรายงานการดำเนินการต่อที่ประชุมกรรมการสงเคราะห์ตามวาระ

2.2 ระเบียบการใช้เงินกองทุน

จังหวัดที่มีการออกระเบียบเฉพาะเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์คือ จังหวัดชลบุรี น่าน บุรีรัมย์ ตรัง และจังหวัดสมุทรสาคร ในจังหวัดชลบุรีมีการออกระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดชลบุรี และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2564 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การอนุมัติจ่ายเงินว่าให้เป็นไปตามแผนการจ่ายเงินประจำปีที่ได้รับอนุมัติหลักการจากที่ประชุมใหญ่กรรมการสงเคราะห์ มีการกำหนดให้ประธานกรรมการสงเคราะห์มีอำนาจสั่งจ่ายเงินกองทุนที่ไม่เป็นไปตามแผน แต่มีความจำเป็นเร่งด่วนได้ไม่เกินครึ่งละสองหมื่นบาท

ส่วนจังหวัดน่าน มีการออกระเบียบว่าด้วยการใช้เงินกองทุนเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดน่าน พ.ศ. 2556 ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้เงินกองทุน และเกณฑ์ในการบริหารจัดการกองทุนค่อนข้างดี ในส่วนของจังหวัดนครนายกแม้ไม่ได้ออกหลักเกณฑ์มาในรูปแบบของระเบียบ แต่ก็มีการวางหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายงบประมาณของกรรมการสงเคราะห์ ที่มาจากมติที่ประชุมกรรมการ

⁸⁹ ข้อ 6 ระเบียบว่าด้วยการใช้เงินกองทุนเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดน่าน พ.ศ. 2556

สงเคราะห์ เพื่อใช้ยึดเป็นแนวทางในการเบิกจ่ายกองทุน โดยมีการกำหนดให้เบิกจ่ายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนของสถานพินิจ ใช้เป็นเงินค่าสวัสดิการสนับสนุนค่าพวงหรีดและเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมศพให้กับกรรมการสงเคราะห์ รวมถึงคู่สมรส บิดา มารดา และกำหนดให้ประธานกรรมการสงเคราะห์มีอำนาจอนุมัติใช้จ่ายเงินในกรณีเร่งด่วน ครั้งละไม่เกินหนึ่งพันบาท เป็นต้น

นอกจากจังหวัดชลบุรี น่าน บุรีรัมย์ ตรัง สมุทรสาคร และนครนายกแล้ว ในจังหวัดอื่นๆไม่พบว่ามีกรออกระเบียบหรือหลักเกณฑ์เฉพาะที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการใช้เงินกองทุน การขออนุมัติใช้เงินมักใช้วิธีขอความเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการสงเคราะห์เพื่อให้ความยินยอม แต่มักมีการให้อำนาจประธานกรรมการสงเคราะห์เบิกจ่ายเงินได้กรณีจำเป็นเร่งด่วนภายในวงเงินที่กำหนด ซึ่งมีการกำหนดวงเงินที่แตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด จำนวนตั้งแต่ห้าพันถึงหนึ่งหมื่นบาท มีเพียงส่วนน้อยจังหวัดเดียวที่อนุมัติการใช้เงินกองทุนโดยไม่ผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ แต่เป็นการพิจารณาของประธาน รองประธาน เลขานุการ เภรณญิก และผู้บริจกรายใหญ่ๆสองสามราย ในการอนุมัติใช้เงินกองทุน

2.3 หลักเกณฑ์การเบิกจ่าย

เมื่อพิจารณาจากระเบียบกองทุน และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเห็นว่า หลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายเงินของกรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่ไม่ยุ่งยาก และไม่ได้มีการกำหนดกรอบวงเงินหรือรายการในการอนุมัติไว้อย่างเคร่งครัด หากที่ประชุมเห็นชอบและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็อนุมัติได้เลย มีเพียงจังหวัดน่าน ที่มีการกำหนดกรอบวงเงินสำหรับการสงเคราะห์ ช่วยเหลือค่าพาหนะสำหรับเด็กและเยาวชน ผู้ปกครองเด็กและเยาวชน ที่มาติดต่อเกี่ยวกับการถูกดำเนินคดีของเด็กและเยาวชน รายละ 200-300 บาท และมีสิทธิขอรับได้ไม่เกินเดือนละ 1 ครั้ง⁹⁰ การกำหนดกรอบวงเงินและรายการไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน จะเป็นประโยชน์ต่อการอนุมัติการใช้เงินกองทุนให้มีความเหมาะสม และเป็นมาตรฐาน มากกว่าการเปิดให้กรรมการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละครั้ง

การเก็บรักษาเงินกองทุนในทุกจังหวัดจะเปิดบัญชีธนาคาร ส่วนการเบิกจ่ายมักกำหนดให้ผู้มีอำนาจลงลายมือชื่ออย่างน้อยสองคน โดยส่วนใหญ่กำหนดให้กรรมการสงเคราะห์สามท่านที่มีตำแหน่งเป็นประธาน เลขานุการ และเหรณญิก เป็นผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อ เว้นแต่ในจังหวัดน่านที่มีการออกคำสั่งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดน่าน ที่ 2/2556 เรื่อง แต่งตั้งผู้มีอำนาจลงชื่อเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนเด็กและเยาวชน ซึ่งแต่งตั้งผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อส่งจ่ายเงินจากบัญชีจำนวนห้าคน เป็นประธานกรรมการสงเคราะห์ และกรรมการสงเคราะห์อีกสี่ท่าน โดยอาศัยลายมือชื่อสองในห้าคนในการส่งจ่ายเงินได้

ส่วนการเก็บหลักฐานในการเบิกจ่ายและสมุดบัญชี ในแต่ละจังหวัดมักมอบให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานพินิจที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ดูแล เว้นแต่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ และบุรีรัมย์ที่มอบให้

⁹⁰ ข้อ 5(3) ระเบียบว่าด้วยการใช้เงินกองทุนเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดน่าน พ.ศ. 2556

เป็นหน้าที่ของเหรียญกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ดำเนินการ ส่วนในจังหวัดเชียงใหม่เป็นการทำงานประสานกันระหว่างเจ้าหน้าที่สถานพินิจและเหรียญกรรมการสงเคราะห์ในการดูแล

2.4 เกณฑ์และสัดส่วนการใช้เงินกองทุน

เนื่องจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์เป็นเงินทุนที่กรรมการสงเคราะห์จัดหามาเอง กรรมการสงเคราะห์จึงมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์และแบ่งสัดส่วนการใช้เงิน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่ามีเกณฑ์กำหนดสัดส่วนในการใช้เงินกองทุนอยู่สองรูปแบบคือ

1. กำหนดให้ใช้จ่ายเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนเท่านั้น เช่น ในจังหวัดนครราชสีมา ชลบุรี นราธิวาส ระนอง บุรีรัมย์
2. กำหนดให้ใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชนและส่วนหนึ่งเป็นการใช้จ่ายเพื่อสวัสดิการของกรรมการสงเคราะห์หรือเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆด้วย ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ค่ารับรอง เช่น ในจังหวัดราชบุรี น่าน และเพชรบูรณ์ ในจังหวัดสมุทรสาครก็มีแยกเป็นกองทุนสวัสดิการออกมาจากกองทุนที่ใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชน ส่วนจังหวัดนครนายกกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ให้ใช้เงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการสนับสนุนค่าพวงหรีดและเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมศพให้กับกรรมการสงเคราะห์ รวมถึงคู่สมรส บิดา มารดาด้วย รวมถึงจังหวัดนครปฐมและพิษณุโลก ที่มีการใช้เงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการในงานศพของกรรมการสงเคราะห์ด้วยเช่นกัน

2.5 การควบคุมและตรวจสอบ

กรรมการสงเคราะห์ในทุกจังหวัดต่างใช้กลไกในการควบคุมและตรวจสอบผ่านที่ประชุมของกรรมการสงเคราะห์เอง กล่าวคือ มีการกำหนดให้มีการรายงานการเบิกจ่ายเงินกองทุนให้กรรมการสงเคราะห์ทราบในที่ประชุมใหญ่ตามวาระการประชุม หรืออย่างน้อยจัดให้มีการรายงานบัญชีรายรับรายจ่ายกองทุนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง นอกจากนี้ส่วนใหญ่กรรมการสงเคราะห์จะมอบให้เจ้าหน้าที่สถานพินิจที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดูแลสมุดบัญชี เก็บรวบรวมเอกสารเบิกจ่าย และทำรายงานเสนอที่ประชุมกรรมการสงเคราะห์ สถานพินิจจึงมีส่วนรับรู้การใช้จ่ายเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ด้วย อย่างไรก็ตาม ไม่ปรากฏว่ากรรมการสงเคราะห์จัดให้มีการตรวจสอบบัญชีจากหน่วยงานภายนอกแต่อย่างใด เนื่องจากต่างเห็นว่าเงินกองทุนมีจำนวนไม่มาก และมีความเคลื่อนไหวตลอด ตลอดจนเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการกองทุนว่าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มั่นใจได้ จึงไม่เห็นความสำคัญในการตรวจสอบบัญชี

- กระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์

ประเด็นการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ ได้มีการสัมภาษณ์กรรมการสงเคราะห์ถึงการวางแผนการนำเงินกองทุนไปใช้ล่วงหน้า และการติดตามผลสัมฤทธิ์ในการใช้เงินกองทุนตามแผน ในประเด็นนี้พบว่ากรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดมีการดำเนินงานคล้ายๆกัน คือ มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้าสำหรับ

โครงการหรือกิจกรรมที่เป็นไปตามแผนของสถานพินิจ ซึ่งจะวางงบประมาณไว้ว่าแต่ละโครงการต้องใช้เงินทุนเท่าใด มีงบประมาณจากภาครัฐสนับสนุนหรือไม่ หรือต้องการการสนับสนุนงบประมาณจากกรมการสงเคราะห์ อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการและกิจกรรมตามแผนของสถานพินิจของกรมการสงเคราะห์ มีทั้งการใช้เงินจากกองทุน และจากการสนับสนุนส่วนตัวของกรมการสงเคราะห์เอง เช่น จังหวัดนครนายก ที่มอบให้กรมการสงเคราะห์แต่ละรายอาสาเป็นเจ้าภาพในการจัดกิจกรรมซึ่งต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเองทั้งหมด ส่วนในจังหวัดอุบลราชธานีก็มักจะเรียกรายการกรมการสงเคราะห์เป็นครั้งคราวหากต้องการงบประมาณเพื่อสนับสนุนสถานพินิจ แทนที่จะเลือกใช้งบประมาณจากกองทุนเป็นหลัก

นอกจากการสนับสนุนกิจกรรมและโครงการตามแผนประจำปีของสถานพินิจแล้ว ยังมีการใช้เงินกองทุนเพื่อสนับสนุนสถานพินิจเพื่อซื้อข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็นกับสถานพินิจตามที่ได้รับคำร้องขอ เช่น กล้องวงจรปิด เครื่องซักผ้า หม้อหุงข้าว ฯลฯ เพื่อให้สถานพินิจใช้สำหรับดูแลเด็ก ในส่วนของการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการใช้เงินกองทุนตามแผน ไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัดว่าได้มีการติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายแต่อย่างใด มีแต่เพียงการมารายงานผลในที่ประชุมว่ามีค่าใช้จ่ายไปจำนวนเท่าไร เพื่อจัดทำโครงการหรือกิจกรรมใดเท่านั้น

ในส่วนการนำเงินกองทุนไปลงทุนหาผลประโยชน์ กรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดต่างเห็นตรงกันว่า ไม่ควรมีการนำเงินกองทุนไปลงทุนเพื่อหาผลประโยชน์ เนื่องจากกลัวว่ามีความเสี่ยงและทำให้ไม่สะดวกในการใช้จ่ายเงิน บางจังหวัดก็เห็นว่าเงินกองทุนมีจำนวนไม่มาก หากนำไปลงทุนก็ไม่น่าจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนมากนัก หรือหากมีความจำเป็นต้องใช้เงินก็สามารถระดมทุนใหม่ได้ ไม่จำเป็นต้องหวังพึ่งผลประโยชน์จากการลงทุน

- ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้ได้มีการสัมภาษณ์กรมการสงเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับกองทุน แต่ส่วนใหญ่กรมการสงเคราะห์เห็นว่าการบริหารจัดการเงินกองทุน ตั้งแต่การระดมทุน การบริหารเบิกจ่าย และการตรวจสอบควบคุมในจังหวัดของตนเองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

ส่วนในเรื่องความเห็นต่อการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการเงินกองทุนของกรมพินิจ กรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการมีคู่มือบริหารกองทุนจากส่วนกลางน่าจะเป็นประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกรมการสงเคราะห์ให้เป็นมาตรฐาน แต่คู่มือไม่ควรวางระเบียบให้เคร่งครัดมากเกินไปแบบหน่วยงานรัฐ เนื่องจากจะทำให้กระบวนการบริหารเบิกจ่ายกองทุนขาดความสะดวกล่องตัว และควรเปิดช่องให้กรมการสงเคราะห์สามารถปรับใช้เกณฑ์ได้ตามบริบทของแต่ละจังหวัด เนื่องจากในแต่ละจังหวัดมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ทั้งขนาดของกองทุน ขนาดของจังหวัด จำนวนกรมการสงเคราะห์ จำนวนเด็กที่

ต้องดูแล เป็นต้น มีเพียงส่วนน้อยที่เห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีคู่มือจากส่วนกลาง เนื่องจากเงินกองทุนนี้เป็นกองทุนที่กรรมการสงเคราะห์หามาเอง กรรมการสงเคราะห์จึงควรมีอิสระในการใช้จ่ายเงินตามความเห็นสมควร

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่สถานพินิจฯ

ในการวิเคราะห์การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สถานพินิจที่ทำหน้าที่ประสานงานและสนับสนุนภารกิจของกรรมการสงเคราะห์ ในการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารจัดการเงินกองทุน ทั้งนี้ ทางทีมที่ปรึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สถานพินิจ 12 ท่าน จาก 12 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ชลบุรี นครนายก นครปฐม น่าน บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ระนอง สุราษฎร์ธานี และอุบลราชธานี ซึ่งทั้งหมดเป็นการสัมภาษณ์จังหวัดเดียวกันกับที่ได้สัมภาษณ์เชิงลึกกรรมการสงเคราะห์ไปแล้วด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รอบด้านมากที่สุด

คำถามที่ใช้ถามเจ้าหน้าที่สถานพินิจ จะมุ่งเน้นสอบถามถึงความเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามกรอบการสัมภาษณ์ได้ 5 หัวข้อ ดังนี้

1. จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการระดมทุน

ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ประเมินว่าการระดมทุนของกรรมการสงเคราะห์มีประสิทธิภาพ เนื่องจากสามารถจัดหารายได้ได้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากจัดเป็นกิจกรรมทอดผ้าป่า สาเหตุเพราะกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง สามารถบอกต่อเพื่อหาคนบริจาคเงินได้มาก ทำให้ระดมทุนได้เยอะ เพียงพอต่อการใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่เห็นว่าการจัดกิจกรรมระดมทุนทอดผ้าป่าเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำ และทำกันแทบทุกจังหวัด จึงน่าจะมีการจัดกิจกรรมประเภทอื่นบ้าง เพื่อให้มีความหลากหลาย เช่น จังหวัดนครปฐมเสนอว่าควรมีการจัดการวิ่งการกุศล หรือมินิคอนเสิร์ต ที่สามารถดึงดูดคนจำนวนมากให้เข้าร่วมกิจกรรมได้ จะได้เป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ไปในตัวด้วย

อย่างไรก็ดี เจ้าหน้าที่บางส่วนเห็นว่าการจัดกิจกรรมระดมทุนประเภทอื่นนอกจากการทอดผ้าป่า ต้องมีการวางแผนและหาผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งน่าจะเป็นจุดอ่อนของคณะกรรมการสงเคราะห์ เนื่องจากส่วนใหญ่กรรมการสงเคราะห์มีภารกิจหลักอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่มีเวลามาท่วมเทกับการจัดกิจกรรมระดมทุนได้มาก การจัดกิจกรรมระดมทุนที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือการทอดผ้าป่า เพราะสามารถดำเนินการได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก

2. จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการบริหาร เบิกจ่าย ควบคุม และตรวจสอบ

ในแง่ของกระบวนการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า ไม่ได้รับทราบโดยละเอียด เนื่องจากกองทุนนี้เป็นกองทุนส่วนตัวของกรรมการสงเคราะห์ การพิจารณาอนุมัติเบิกจ่าย จึงขึ้นอยู่กับการบริหารควบคุมของกรรมการสงเคราะห์เอง เจ้าหน้าที่จะรับทราบข้อมูลที่มีการนำเสนอในที่ประชุมของกรรมการสงเคราะห์เท่านั้น

แต่เจ้าหน้าที่มีบทบาทในการควบคุมและตรวจสอบทางอ้อมได้ เนื่องจากในจังหวัดส่วนใหญ่จะมอบให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้เก็บรักษาสมุดบัญชี รวมถึงมอบให้เจ้าหน้าที่เป็นคนเก็บหลักฐานการเบิกจ่าย และจัดทำบัญชีให้ด้วย นอกจากนี้ ยังมีการรายงาน รายรับรายจ่าย ของกองทุนในที่ประชุมกรรมการสงเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จึงเห็นว่าการบริหาร ควบคุมและตรวจสอบกองทุนมีความเรียบร้อยและมีความเหมาะสมดี

ส่วนข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เรื่องการมีบทบาทของภาครัฐในการบริหารกองทุนนั้น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า เงินกองทุนเป็นเงินของกรรมการสงเคราะห์ภาครัฐจึงไม่ควรเข้าไปบริหารจัดการ แต่อาจมีการควบคุมและตรวจสอบผ่านกลไกของเจ้าหน้าที่ที่ได้เข้าไปเก็บรักษาสมุดบัญชี และเก็บเอกสารเบิกจ่ายก็เพียงพอ อย่างไรก็ตาม จังหวัดระนองให้ข้อมูลว่าการระดมทุนของจังหวัดระนองโดยวิธีทอดผ้าป่านั้น ทางสถานพินิจได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการหาเครือข่ายระดมทุนด้วย ทั้งการระดมทุนจากส่วนราชการจากเครือข่ายสถานพินิจ และเครือข่ายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่เอง ซึ่งมีความแตกต่างจากในจังหวัดอื่น ๆ ที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกเท่านั้น ดังนั้น ในจังหวัดระนองจึงเห็นว่าควรให้สถานพินิจที่มีส่วนร่วมในการหาทุน ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารกองทุนด้วย เช่น ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ เป็นผู้มีอำนาจในการลงนามเบิกเงินจากบัญชีกองทุนร่วมกับกรรมการสงเคราะห์ที่ได้รับมอบหมาย

3. จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่ากองทุนกรรมการสงเคราะห์มีบทบาทในการใช้เพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชนโดยตรง และคุ้มค่าง่ายในการใช้จ่าย การใช้เงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์มักใช้ในการสนับสนุนโครงการตามแผนของสถานพินิจ ซึ่งเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของเด็กโดยตรง การตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน การติดตาม และการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นไปตามแผนของสถานพินิจ ส่วนการตั้งเป้าหมาย และติดตามผลสัมฤทธิ์ของการใช้เงินกองทุนโดยกรรมการสงเคราะห์เองไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด

ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ประเมินว่ากรรมการสงเคราะห์ได้ใช้เงินกองทุนเพื่อประโยชน์โดยตรงต่อเด็กอย่างน้อยร้อยละแปดสิบ ส่วนที่เหลือเป็นการใช้เงินกองทุนเพื่อสวัสดิการของกรรมการสงเคราะห์เอง เช่น นำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการประชุม เป็นค่าพวงหรีดในงานศพกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งเจ้าหน้าที่เห็นว่ามี ความเหมาะสม เนื่องจากกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ที่เข้ามาช่วยเหลือและทำประโยชน์ แต่ภาครัฐไม่มีค่าตอบแทน หรือให้งบประมาณในการทำงาน ดังนั้น การใช้เงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับกรรมการสงเคราะห์จึงมีความเหมาะสม

ส่วนการนำเงินกองทุนไปแสวงหาประโยชน์จากการลงทุนนั้น เจ้าหน้าที่ให้ความเห็นตรงกันว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากจำนวนเงินกองทุนไม่ได้มีมาก และมีการใช้จ่ายตลอด หากนำไปลงทุน อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการนำเงินมาใช้ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเงินกองทุนสามารถนำมาใช้จ่ายได้ทันที โดยเฉพาะกรณีที่ไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายจากราชการได้

4. การขอรับเงินสนับสนุนจากกรมการสงเคราะห์

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า ได้รับการตอบรับการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรมการสงเคราะห์แทบทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผน โครงการ กิจกรรมของสถานพินิจ หรือการขอสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการซื้อสิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของเด็กในสถานพินิจ เช่น หม้อหุงข้าว เครื่องปรับอากาศ กล้องวงจรปิด ซึ่งการขอซื้ออุปกรณ์ เครื่องใช้เหล่านี้ ไม่สามารถของบประมาณจากรัฐได้ หรือหากขอได้ ก็จะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลานาน ทำให้ไม่ทันการณ์ การขออนุมัติจากกองทุนจึงมีความคล่องตัวมากกว่า

ในส่วนของการจัดหาเงินทุนเพื่อสนับสนุน หากกรมการสงเคราะห์มีจำนวนเงินในกองทุนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ก็จะอนุมัติเงินกองทุนเพื่อใช้จ่าย นอกจากนี้ ยังมีการระดมทุนเป็นครั้งคราวตามที่ได้รับการร้องขอจากเจ้าหน้าที่โดยไม่ใช้เงินกองทุนด้วยเช่นกัน แต่ก็ใช้ระยะเวลาไม่นานในการระดมทุน

5. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรมการสงเคราะห์

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการจัดหาระเบียบ หรือคู่มือในการบริหารกองทุนกรมการสงเคราะห์จากกรมพินิจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ แบ่งออกเป็นสองแนว ทั้งเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

เจ้าหน้าที่ที่เห็นด้วยมองว่าคู่มือการดำเนินงานกองทุน จะทำให้เกิดความชัดเจนว่ากองทุนสามารถนำไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง ป้องกันการนำเงินกองทุนไปใช้กับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน นอกจากนี้คู่มือน่าจะต้องมีข้อแนะนำที่เป็นรายละเอียดในการทำบัญชี ซึ่งจะช่วยให้ในการบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบคำถามของกรมการสงเคราะห์ทุก ๆ ท่านได้ว่าการใช้เงินกองทุนเป็นไปตามระเบียบ ไม่ได้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับใด ซึ่งน่าจะทำให้มีความสบายใจในการช่วยระดมทุนเข้ากองทุน ที่มีการนำไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามระเบียบ

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยต่อการออกกฎระเบียบจากส่วนกลาง เห็นว่ากองทุนนี้เป็นกองทุนที่กรมการสงเคราะห์จัดหามาเอง ภาครัฐจึงไม่ควรออกกฎเกณฑ์เพื่อบังคับ นอกจากนี้ กฎระเบียบภาครัฐมักมีความเข้มงวดจะทำให้การใช้เงินกองทุนมีความยากลำบากมากขึ้น เพราะเงินกองทุนถือเป็นทางออกสำคัญต่อการใช้จ่ายที่ไม่สามารถของบประมาณจากรัฐได้ เจ้าหน้าที่จึงเห็นว่าควรยกเว้นกองทุนกรมการสงเคราะห์ให้มีการบริหารที่เป็นอิสระและใช้จ่ายได้ตามเจตนารมณ์ของกรมการสงเคราะห์ดีกว่า

บทที่ 6

ผลการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจจากแบบสอบถาม

กิจกรรมที่ 1 การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสำรวจครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาการดำเนินงานด้านการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ โดยคณะผู้วิจัยได้ประสานงานกับกรมพินิจฯ เพื่อให้ทางกรมพินิจฯ กระจายแบบสำรวจที่ผ่านการตรวจรับงานในขั้นตอนการดำเนินงานขั้นที่ 1 แล้ว ไปตามสถานพินิจ ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ ทั้ง 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก และ พื้นที่ในเขตจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล

การจัดเก็บข้อมูลจัดกระทำขึ้นช่วงระหว่างวันที่ 15 ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลาประมาณ 15 วัน ด้วยเงื่อนไขระยะเวลาที่มีอย่างจำกัดประกอบกับความชำนาญในการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับทางเทคโนโลยีของผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละท่านแตกต่างกัน การจัดเก็บข้อมูลจึงใช้วิธีการแบบผสมผสาน กล่าวคือ บางส่วนเก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสำรวจด้วยตนเองผ่านช่องทางการเก็บข้อมูลแบบ Online (Google Form) และบางส่วนเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจที่เป็นจัดพิมพ์ออกทางทางเอกสาร (Paper-Based) ทั้งนี้ ข้อมูลประเภทที่เก็บผ่านการตอบแบบสำรวจทางเอกสารนั้น จะถูกนำมาบันทึกสู่ระบบการเก็บข้อมูลแบบ Online (Google Form) โดยเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจฯแต่ละจังหวัด เพื่อรวบรวมสู่การประมวลผลต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการเก็บแบบสำรวจออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กรรมการสงเคราะห์
- 2) เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจที่ประสานงานร่วมกับกรรมการสงเคราะห์
- 3) เด็กและเยาวชน ทั้งกลุ่มที่ยังอยู่ภายใต้การควบคุมและ ได้รับการปล่อยตัวแล้ว

ผลการสำรวจจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กรรมการสงเคราะห์

เมื่อสิ้นสุดกำหนดวันรับข้อมูลการสำรวจ พบว่า มีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ร่วมตอบแบบสำรวจผ่านทางระบบ Online (Google Form) ทั้งสิ้น 554 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และ ความซ้ำซ้อนกันของแบบสำรวจที่บันทึกในระบบ คณะผู้วิจัยได้คัดแบบสำรวจที่ไม่สมบูรณ์และซ้ำซ้อนออกไปจำนวนทั้งสิ้น 21 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 3.79 ของจำนวนแบบสำรวจทั้งหมดที่ได้รับ คงเหลือแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 533 ชุด

แบบสำรวจ ในส่วนของกรรมการสงเคราะห์ ได้จำแนกประเด็นคำถาม ออกเป็น 6 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Engagement)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

ส่วนที่ 5 การออกแบบงาน (Job Design)

ส่วนที่ 6 ความตั้งใจในการคงอยู่ (Intention to Stay)

ซึ่งสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เมื่อนำแบบสำรวจที่ผ่านการคัดกรองทั้งสิ้น จำนวน 553 ชุดมาประมวลผล เพื่อหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจสามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

1.1 จังหวัดที่กรรมการสงเคราะห์สังกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ มาจากกรรมการสงเคราะห์ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาค ทั้งนี้ได้รับข้อมูลกลับมาจากกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดต่างๆ ทั้งสิ้น 75 จังหวัด โดยเฉลี่ยกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดร่วมตอบแบบสอบถามจังหวัดละ 7 คน ทั้งนี้ คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดตรัง มาให้ข้อมูลมากที่สุด 14 คน

1.2 เพศของกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ มีกรรมการสงเคราะห์เพศหญิง มาให้ข้อมูลทั้งสิ้น 293 คน (ร้อยละ 54.97) และกรรมการสงเคราะห์ฝ่ายชายให้ข้อมูลทั้งสิ้น 240 คน (ร้อยละ 45.03)

1.3 อายุของกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ กรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 32 ถึง 87 ปี โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 60.28 ปี ช่วงอายุของกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูลจำนวนมากที่สุด คือช่วงอายุ 60 ปี มีกรรมการมาให้ข้อมูลมากถึง 25 ท่าน

1.4 ระยะเวลาในการเป็นกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันชัดเจน กล่าวคือ มีทั้งผู้ที่เป็นกรรมการสมัยแรก ยังทำงานกรรมการสงเคราะห์ได้ไม่ครบปี ไปจนถึง ผู้ที่ทำงานกรรมการสงเคราะห์มากกว่า 6 สมัย 25 ปี ทั้งนี้ กลุ่มผู้ตอบแบบที่มีระยะเวลาทำงานกรรมการสงเคราะห์ 1 ปี

หรือต่ำกว่า เป็นกลุ่มที่ให้ข้อมูลมากที่สุด (60 คน หรือ ร้อยละ 11.26) เมื่อเทียบกับผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุในการทำงานอื่นๆ

1.5 ตำแหน่งของกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจมีทั้งผู้ที่เป็นกรรมการสงเคราะห์แต่ไม่มีส่วนร่วมหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริหารกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด และ ทั้งผู้ที่มีตำแหน่งในส่วนของคณะกรรมการบริหารกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด อาทิ ที่ปรึกษาคณะกรรมการสงเคราะห์ ประธานคณะกรรมการสงเคราะห์ รองประธานคณะกรรมการสงเคราะห์ เลขานุการคณะกรรมการสงเคราะห์ เภรัญญิก ฯลฯ นอกจากนี้กรรมการบางอย่างยังมีตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ อาทิ กลุ่มงานด้านการประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานด้านวิชาการ ฯลฯ จึงถือได้ว่าข้อมูลที่ได้นี้มีการกระจายตัวของผู้ตอบแบบสำรวจอย่างดี

1.6 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในการเข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชน

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19 ส่งผลให้กรรมการจำนวน 44 คน ยังไม่มีโอกาสในการเข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชน ในขณะที่กรรมการสงเคราะห์จำนวน 275 คน ระบุว่าได้เข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชนแล้ว 1-5 ครั้งในรอบปีที่ผ่านมา ส่วนกรรมการสงเคราะห์ที่เข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชน 6-10 ครั้ง ในรอบปีที่ผ่านมา มีจำนวน 99 คน ในขณะที่มีกรรมการสงเคราะห์อีกจำนวน 37 คน ที่ระบุได้เข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชนแล้วมากกว่า 20 ครั้ง ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา

1.7 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมต่อการจัดกิจกรรมที่คณะกรรมการสงเคราะห์จัดขึ้น

เพื่อประเมินว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากน้อยเพียงใด จึงได้สำรวจจำนวนครั้งที่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่านเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการ ที่จัดขึ้น โดยคณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด ผลการสำรวจ สรุปได้ว่า

● ไม่เคยเข้าร่วมเลย	40 คน	(ร้อยละ 7.50)
● เข้าร่วม 1-5 ครั้ง	284 คน	(ร้อยละ 53.28)
● เข้าร่วม 6-10 ครั้ง	134 คน	(ร้อยละ 25.14)
● เข้าร่วม 11-15 ครั้ง	28 คน	(ร้อยละ 5.25)
● เข้าร่วมมากกว่า 15 ครั้งขึ้นไป	47 คน	(ร้อยละ 8.82)

1.8 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมต่อการจัดกิจกรรมที่สถานพินิจจัดขึ้น

เพื่อประเมินว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากน้อยเพียงใด จึงได้สำรวจจำนวนครั้งที่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่านเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการ ที่จัดขึ้น โดยสถานพินิจฯประจำจังหวัด ผลการสำรวจ สรุปได้ว่า

● ไม่เคยเข้าร่วมเลย	37 คน	(ร้อยละ 6.94)
● เข้าร่วม 1-5 ครั้ง	314 คน	(ร้อยละ 58.91)
● เข้าร่วม 6-10 ครั้ง	109 คน	(ร้อยละ 20.45)
● เข้าร่วม 11-15 ครั้ง	32 คน	(ร้อยละ 6.00)
● เข้าร่วมมากกว่า 15 ครั้งขึ้นไป	41 คน	(ร้อยละ 7.69)

1.9 จำนวนทรัพย์สินที่เสียสละบริจาค

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมัครใจตอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ จำนวนมูลค่าของทรัพย์สินและสิ่งของต่างๆ ที่เสียสละ บริจาค เพื่อดำเนินงานของกิจกรรมกรรมการสงเคราะห์ ผลการสำรวจพบว่ามูลค่าของทรัพย์สินที่กรรมการแต่ละท่านสละนั้น มีมูลค่าตั้งแต่ 0 – 200,000 บาท ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนมากตอบ คือ 2,000 บาท (มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 57 คน) รองลงมา คือ จำนวนมูลค่าทรัพย์สิน 5,000 บาท (มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 56 คน)

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Engagement)

เมื่อสอบถามกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ 7 ประเด็น โดยการใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 7 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกหรือมีส่วนร่วมกับประเด็นในข้อคำถามเลย 7 หมายถึง รู้สึกหรือมีส่วนร่วมกับประเด็นในข้อความถามตลอดเวลา) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 การมีส่วนร่วมในการทำงานกรรมการสงเคราะห์

ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วม	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ท่านภูมิใจในสิ่งที่ท่านทำในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชน	6.50
ท่านรู้สึกว่ามีความสุขเมื่อได้ทำงานกรรมการสงเคราะห์อย่างเต็มที่ สุดกำลัง	6.41
ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจเมื่อได้ทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.32
ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวในการทำงานของกรรมการสงเคราะห์	6.31
ในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ ท่านรู้สึกกระฉับกระเฉงแข็งแรง	6.30
ท่านรู้สึกเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน เมื่อได้ทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.23
ท่านจดจ่อกับงานกรรมการสงเคราะห์	6.00
เมื่อท่านตื่นนอนขึ้นในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากจะไปทำงานกรรมการสงเคราะห์	5.86
ท่านมักลืมเวลาเมื่อได้ทำงานของกรรมการสงเคราะห์	5.47

กล่าวคือ เมื่อนำคะแนนที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 533 มาหาค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานกรรมการสงเคราะห์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานช่วยเหลือเด็กและเยาวชน (คะแนนเฉลี่ย 6.50) รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับเมื่อได้ทำงานกรรมการสงเคราะห์อย่างเต็มที่ สุดกำลัง (คะแนนเฉลี่ย 6.41) และ ความรู้สึกที่เกิดแรงบันดาลใจเมื่อได้ทำงานกรรมการสงเคราะห์ (คะแนนเฉลี่ย 6.32)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

เมื่อสอบถามกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละด้าน ด้วยคำถามทั้งหมด จำนวน 26 ข้อ โดยการใช้มาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินระดับความพึงพอใจ 7 ระดับ (1 หมายถึง ไม่พึงพอใจอย่างมาก 7 หมายถึง พึงพอใจอย่างมาก) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6.2

ตารางที่ 6.2 ความพึงพอใจในการร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์

ความพึงพอใจในการร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์	ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและเจ้าหน้าที่	6.53
มิตรภาพที่ได้รับระหว่างการทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.43
ความบ่อยครั้งที่ท่านได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของงานกรรมการสงเคราะห์ที่ท่านทำ	6.40
ความคุ้มค่าของการที่ท่านสนับสนุนช่วยเหลืองานกรรมการสงเคราะห์	6.39
ความสามัคคีที่ท่านสัมผัสได้ภายในคณะทำงานกรรมการสงเคราะห์ของท่าน	6.38
การสื่อสารทั้งจากเจ้าหน้าที่ของกรมพินิจและคณะที่บริหารกรรมการสงเคราะห์	6.37
การสนับสนุนที่ได้รับจากบุคลากรในองค์กร	6.36
ความสัมพันธ์กับกรรมการสงเคราะห์ท่านอื่น	6.34
โอกาสที่ท่านจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	6.33
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างท่านและกรรมการสงเคราะห์ท่านอื่น เช่น การสื่อสารระหว่างกัน หรือ การทำงานร่วมกัน	6.31
การสื่อสารองค์กรเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกรรมการสงเคราะห์	6.30
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานกรรมการสงเคราะห์ที่ได้รับมอบหมาย	6.30
ความเหมาะสมของงานกรรมการสงเคราะห์และทักษะความรู้ของท่าน	6.29
วิธีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของท่านจากหน่วยงานที่ดูแลท่านอยู่	6.28
ความช่วยเหลือที่ท่านได้รับเมื่อท่านต้องการ	6.28
ความสามารถในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ของท่านและคนอื่น ๆ	6.26
การรับรู้ความก้าวหน้าของเด็กและเยาวชนอันเกิดจากการดำเนินงานของกรมพินิจฯ	6.26

โอกาสในการใช้ทักษะ ความรู้ของท่านในงานกรรมการสงเคราะห์	6.25
ผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานของท่านในฐานะกรรมการสงเคราะห์เปรียบเทียบกับความพยายาม และน้ำพักน้ำแรงของท่าน	6.24
มีเครือข่ายที่คอยให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.23
ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรมพินิจ	6.22
เวลาที่ใช้ในการทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.18
การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร	6.17
ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับภาพที่ท่านวาดไว้เกี่ยวกับการทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.14
ความแตกต่าง หรือ ความเปลี่ยนแปลง ที่ท่านได้สร้างจากการที่ท่านทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.13
ความบ่อยครั้งที่ต้องขออนุญาตจากกรมพินิจเพื่อที่จะทำงานกรรมการสงเคราะห์ให้สำเร็จ	5.93

กล่าวคือ ในภาพรวมระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินมาอยู่ที่คะแนนเฉลี่ย 5.93 ถึง 6.53 สะท้อนถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจสูงสุดในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นระหว่างกรรมการสงเคราะห์กับเจ้าหน้าที่ (คะแนนเฉลี่ย 6.53) รองลงมาคือ มิตรภาพที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานกรรมการสงเคราะห์ (คะแนนเฉลี่ย 6.43) และ ความบ่อยครั้งของการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ได้กระทำลงไป (คะแนนเฉลี่ย 6.40) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความพึงพอใจต่ำสุดคือ ความบ่อยครั้งที่ต้องขออนุญาตจากกรมพินิจเพื่อที่จะทำงานกรรมการสงเคราะห์ให้สำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 5.93) สะท้อนให้เห็นว่า แม้การทำงานกรรมการสงเคราะห์อาจจะขั้นตอนในการทำงานที่ต้องขออนุญาตจากส่วนกลางบ้าง ขั้นตอนเหล่านั้นก็ยังไม่ได้ทำให้กรรมการสงเคราะห์เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

เมื่อสอบถามกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการมาทำงานอาสาสมัครเป็นกรรมการสงเคราะห์ด้วยคำถามทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความถูกต้อง และความสำคัญ ของแต่ละข้อคำถาม โดยการใช้มาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) 7 ระดับ (1 หมายถึง ไม่สำคัญ / ไม่ถูกต้องอย่างยิ่ง 7 หมายถึง สำคัญ / ถูกต้องอย่างยิ่ง) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.3

ตารางที่ 6.3 แรงจูงใจในการร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์

แรงจูงใจในการร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์ (Motivation to volunteer)	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ท่านเป็นห่วงเด็กและเยาวชนอย่างแท้จริง	6.54
ท่านรู้สึกว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่สำคัญ	6.54
ท่านห่วงใยคนที่ด้อยโอกาสกว่าท่าน	6.50
ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจคนที่เดือดร้อน	6.44
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	6.39
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านมีมุมมองใหม่ในสิ่งต่างๆ	6.31
การอาสาสมัครมาเป็นกรรมการสงเคราะห์เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ท่านได้เข้ามาทำงานในองค์กรที่ท่านต้องการ	6.23
คนที่ท่านรู้จักมีความสนใจในงานบริการสังคม	6.23
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านเห็นค่าในตัวเองมากขึ้น	6.22
การทำงานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	6.22
คนอื่นที่ท่านสนิทให้คุณค่าและความสำคัญกับชุมชน	6.18
ท่านสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเหตุผลที่ท่านทำงานกรรมการสงเคราะห์	6.16
ท่านสามารถที่จะเรียนรู้วิธีการประสานงานกับคนหลากหลายประเภท	6.14
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านรู้สึกดีต่อตัวท่าน	6.10
เพื่อนของท่านเป็นกรรมการสงเคราะห์	6.09
ท่านสามารถค้นหาจุดแข็งในตัวของท่าน	6.01
งานกรรมการสงเคราะห์เป็นวิธีที่ทำให้ท่านมีเพื่อนใหม่	5.96
คนใกล้ชิดต้องการให้ท่านเป็นกรรมการสงเคราะห์	5.96
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านลิ้มความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น	5.94
ท่านสามารถที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดเป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับตัวท่าน	5.89
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านรู้สึกเป็นที่ต้องการ	5.86
ท่านมีโอกาสในการสำรวจอาชีพการงานต่างๆจากการทำงานกรรมการสงเคราะห์	5.84
งานกรรมการสงเคราะห์ช่วยให้ท่านแก้ปัญหาส่วนตัวได้	5.74
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง	5.71
ประสบการณ์จากงานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ประวัติของท่านดูดี	5.69
งานกรรมการสงเคราะห์ช่วยให้ท่านรู้สึกผิคน้อยลงที่ท่านมีโอกาสและโชคที่ดีกว่าคนอื่น	5.59

งานกรรมการสงเคราะห์เป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับคนสนิทของท่าน	5.58
ท่านได้รู้จักคนใหม่ๆที่อาจจะช่วยเหลือธุรกิจหรือหน้าที่การงานของท่าน	5.58
งานกรรมการสงเคราะห์ช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในอาชีพที่ท่านเลือก	5.48
งานกรรมการสงเคราะห์เป็นวิธีที่ดีที่ช่วยให้ท่านหนีจากปัญหาที่ประสบอยู่	5.05

กล่าวคือ ในภาพรวมระดับคะแนนเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินมาอยู่ที่คะแนนเฉลี่ย 5.05 ถึง 6.54 สะท้อนถึงการมีอิทธิพลของประเด็นต่างๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมทำงานกรรมการสงเคราะห์สูงสุด คือ ความห่วงใยต่อเด็กและเยาวชนอย่างแท้จริง และ ทศนคติที่ระบุว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่สำคัญ (คะแนนเฉลี่ย 6.54) รองลงมาคือ ความห่วงใยต่อบุคคลที่ด้อยโอกาสมากกว่า (คะแนนเฉลี่ย 6.50) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานกรรมการสงเคราะห์ต่ำที่สุด คือ การมาทำงานกรรมการสงเคราะห์เป็นวิธีการที่ดีที่ในการหลีกเลี่ยงหนีจากปัญหาที่กำลังประสบอยู่ (คะแนนเฉลี่ย 5.05) สะท้อนให้เห็นว่า กรรมการสงเคราะห์มีเจตนาและแรงจูงใจในเชิงบวกที่ผลักดันให้มาเป็นอาสาสมัครในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

ส่วนที่ 5 การออกแบบงาน (Job Design)

5.1 ความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์ด้วยคำถามทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความคิดเห็นของแต่ละข้อคำถาม โดยการใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.4

ตารางที่ 6.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์	ระดับคะแนนเฉลี่ย
งานกรรมการสงเคราะห์ ให้ความเป็นอิสระกับท่านในการตัดสินใจได้	4.18
งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้ท่านตัดสินใจในกระบวนการทำงานที่จะทำให้งานเสร็จลุ่่วงได้	4.18
งานกรรมการสงเคราะห์ให้โอกาสท่านที่จะทำงานในส่วนที่ท่านได้ริเริ่มจนจบ	4.17
ในตัวกิจกรรมของงานกรรมการสงเคราะห์ได้มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ของท่าน (ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ)	4.17
งานกรรมการสงเคราะห์ให้ท่านตัดสินใจลำดับในการทำงานว่าต้องทำอะไรก่อนหลังเพื่อทำงานสำเร็จลุ่่วงได้	4.16

งานกรรมการสงเคราะห์ที่มีการแบ่งงานที่ท่านสามารถทำงานตั้งแต่ต้นจนจบได้	4.16
งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้ท่านทำงานที่ท่านได้เริ่มไว้จนสำเร็จ	4.16
ในตัวของกรรมการสงเคราะห์มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.16
งานกรรมการสงเคราะห์มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่หลากหลาย	4.15
งานกรรมการสงเคราะห์ ให้โอกาสท่านในการพิจารณาการดำเนินงานอย่างเป็นอิสระ	4.15
งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้ท่านตัดสินใจด้วยตัวเองเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	4.14
งานกรรมการสงเคราะห์มีความสำคัญอย่างมากในภาพกว้างของแผนการต่างๆ	4.13
งานกรรมการสงเคราะห์มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของงานที่มีความหลากหลาย	4.13
งานกรรมการสงเคราะห์มีลักษณะการทำงานที่จะต้องมีการเริ่มต้นและจบอย่างชัดเจน	4.12
งานกรรมการสงเคราะห์ให้โอกาสแก่ท่านในการริเริ่มหรือตัดสินใจในการทำงานได้	4.12
งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับตารางงานของตนเองได้	4.12
งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้ท่านวางแผนในการทำงานของตนเองได้	4.11
งานกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกับสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมาก	4.10
งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้ท่านตัดสินใจในหลายๆ เรื่องได้ด้วยตนเอง	4.09
งานกรรมการสงเคราะห์ ต้องการผลการปฏิบัติงานของงานที่มีขอบเขตที่กว้าง	4.07
ในตัวของกรรมการสงเคราะห์มีการให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ของผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.06
ผลลัพธ์ของงานกรรมการสงเคราะห์ของท่านมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตคนหลายคนอย่างมีนัยสำคัญ	3.98
ผลการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคนภายนอกองค์กร	3.68
งานกรรมการสงเคราะห์มีผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อคนภายนอกองค์กร	3.66

กล่าวคือ ในภาพรวมระดับคะแนนเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินมาอยู่ที่คะแนนเฉลี่ย 3.66 ถึง 4.18 สะท้อนถึงทัศนคติของกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อลักษณะงานของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ มีความคิดเห็นว่า งานกรรมการสงเคราะห์มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ทัศนคติที่ระบุว่า งานกรรมการสงเคราะห์อนุญาตให้กรรมการสงเคราะห์ตัดสินใจด้วยตัวเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และ งานกรรมการสงเคราะห์ให้โอกาสกรรมการสงเคราะห์ในการทำงานตั้งแต่ต้นกระบวนการจนงานสำเร็จลุล่วง (คะแนนเฉลี่ย 4.18 และ 4.17 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่า กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนและเห็นด้วยว่าการทำงานของกรรมการสงเคราะห์เป็นอิสระ ไม่มีการแทรกแซงจากบุคคลอื่น

5.2 ความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์ด้วยคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความคิดเห็นของแต่ละข้อคำถาม โดยการใช้อัตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.5

ตารางที่ 6.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์	ระดับคะแนนเฉลี่ย
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องมีความคิดสร้างสรรค์	4.18
งานกรรมการสงเคราะห์ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	4.14
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อที่จะทำงานสำเร็จ	4.14
งานกรรมการสงเคราะห์ต้องการไอเดียหรือแนวทางพิเศษในการแก้ไขปัญหา	4.08
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องใช้ทักษะหลายอย่าง	3.98
ภาระหน้าที่มีความเรียบง่ายและไม่มีความซับซ้อน	3.93
งานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานมีความเฉพาะเจาะจงอย่างสูงทั้งด้านวัตถุประสงค์ภาระหน้าที่ และกิจกรรมต่างๆ	3.86
งานกรรมการสงเคราะห์ต้องการองค์ความรู้และทักษะที่เฉพาะทาง	3.85
งานกรรมการสงเคราะห์มักเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับปัญหาที่ฉันไม่เคยพบมาก่อน	3.83
งานกรรมการสงเคราะห์ต้องการความรู้และความเชี่ยวชาญที่ลึกซึ้ง	3.81
งานกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวข้องกับการภาระงานที่เรียบง่ายธรรมดา	3.81
เครื่องมือ กระบวนการ และสิ่งต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในงานกรรมการสงเคราะห์มีความเฉพาะเจาะจงอย่างสูงในเรื่องของวัตถุประสงค์ของงาน	3.81
งานกรรมการสงเคราะห์ประกอบไปด้วยภาระงานที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน	3.80
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องติดตามผลมากกว่าหนึ่งเรื่องในแต่ละครั้ง	3.75
งานกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่ไม่มีคำตอบหรือทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องอย่างชัดเจน	3.71
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องใช้ทักษะที่สูงและสลับซับซ้อนหลายอย่าง	3.71
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องตรวจสอบติดตามข้อมูลต่าง ๆ มากมาย	3.70
งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องใช้ความคิดเป็นอย่างมาก	3.61

งานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมากมาย	3.59
งานกรรมการสงเคราะห์ต้องการให้ท่านทำงานเพียงอย่างเดียวหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น	3.02

กล่าวคือ ในภาพรวมระดับคะแนนเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินมาอยู่ที่คะแนนเฉลี่ย 3.02 ถึง 4.18 สะท้อนถึงทัศนคติของกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อลักษณะความรู้ที่ใช้ในงานของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุน ข้อความประเด็นต่อไปนี้เป็น งานกรรมการสงเคราะห์ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (คะแนนเฉลี่ย 4.18) สอดคล้องกับ งานกรรมการสงเคราะห์ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย (คะแนนเฉลี่ย 4.14) และงานกรรมการสงเคราะห์ต้องการแนวทางพิเศษในการแก้ไขปัญหา (คะแนนเฉลี่ย 4.08) สะท้อนให้เห็นว่า กรรมการสงเคราะห์ต้องใช้ความรู้ในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ด้วยทักษะที่หลากหลาย และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาเป็นสำคัญ

5.3 ความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์ด้วยคำถามทั้งหมดจำนวน 19 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความคิดเห็นของแต่ละข้อคำถามโดยการใช้อัตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.6

ตารางที่ 6.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ท่านมีโอกาสรู้จักคนอื่นๆจากงานกรรมการสงเคราะห์	4.36
ประธานกรรมการสงเคราะห์ใส่ใจเกี่ยวกับสวัสดิภาพของคนที่ทำงานให้	4.36
ท่านมีโอกาสร่วมสร้างมิตรภาพที่ใกล้ชิดจากงานกรรมการสงเคราะห์	4.36
ท่านมีโอกาสมพบคนอื่นๆ จากงานกรรมการสงเคราะห์	4.35
คนที่ปฏิบัติงานให้กับกรมพินิจ ฯ เช่น ประธานกรรมการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจ และเพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานของท่าน (เชิงปริมาณและคุณภาพ)	4.20
ผู้ร่วมงานของท่านเป็นคนที่เข้ากับคนง่าย	4.19
ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจในตัวท่าน	4.17
ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของท่านจากประธานกรรมการสงเคราะห์และเพื่อนร่วมงาน	4.13

งานกรรมการสงเคราะห์ต้องมีปฏิสัมพันธ์อย่างมากกับคนภายนอก	4.07
ท่านได้รับผลสะท้อนกลับของการทำงาน (Feedback) ของท่านจากคนอื่น ๆ ในกรมพินิจ (เช่น ประธานกรรมการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่สถานพินิจ หรือ เพื่อนร่วมงาน)	4.06
งานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้สังกัด กรมพินิจฯ	4.03
ท่านต้องสื่อสารกับคนที่ไม่ได้ทำงานในกรมพินิจฯ อยู่บ่อยครั้ง	3.94
งานกรรมการสงเคราะห์ขึ้นอยู่กับงานของคนอื่นที่หลากหลายในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ	3.68
งานกรรมการสงเคราะห์ไม่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้หากคนอื่นไม่ทำงาน	3.66
ด้วยตัวเนื่องานกรรมการสงเคราะห์ทำให้ท่านต้องทำงานส่วนของท่านให้เสร็จก่อนที่คนอื่นจะทำงานของเขาเสร็จ	3.63
งานกรรมการสงเคราะห์จะต้องใช้เวลาอย่างมากกับคนในภายนอกองค์กร	3.58
งานอื่น ๆ ของกรรมการสงเคราะห์จำเป็นต้องพึ่งพางานของท่านโดยตรง	3.44
งานของท่านเป็นงานที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จก่อนมิเช่นนั้นจะไม่สามารถทำงานในส่วนอื่นๆ ให้สำเร็จได้	3.38
กิจกรรมของงานกรรมการสงเคราะห์ได้รับผลกระทบอย่างมากจากงานของคนอื่น	3.23

กล่าวคือ ในภาพรวมระดับคะแนนเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินมาอยู่ที่คะแนนเฉลี่ย 3.23 ถึง 4.36 สะท้อนถึงทัศนคติของกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อลักษณะทางสังคมของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุน ข้อความประเด็นต่อไปนี้เป็น การทำงานกรรมการสงเคราะห์เปิดโอกาสให้รู้จักกับบุคคลอื่น (คะแนนเฉลี่ย 4.36) การทำงานกรรมการสงเคราะห์ได้รับการใส่ใจเกี่ยวกับสวัสดิภาพในการทำงานจากประธานกรรมการสงเคราะห์ (คะแนนเฉลี่ย 4.36) และงานกรรมการสงเคราะห์เปิดโอกาสในการสร้างมิตรภาพที่ดี (คะแนนเฉลี่ย 4.36) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีทัศนคติในเชิงบวกต่อลักษณะทางสังคมของงานกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 6 ความตั้งใจในการคงอยู่

เพื่อประเมินถึงความตั้งใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์จนครบตามกำหนดวาระ จึงสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในตำแหน่งด้วยคำถาม 6 ข้อ เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.7

ตารางที่ 6.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการคงอยู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการคงอยู่	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ท่านคิดว่าจะทำงานกรรมการสงเคราะห์ต่อจนครบวาระ	4.34
ท่านวางแผนที่จะทำงานกรรมการสงเคราะห์ในปีถัดไป	4.09
ท่านวางแผนที่จะทำงานกรรมการสงเคราะห์จนถึงสิ้นปี	3.70
ท่านวางแผนที่จะทำงานอาสาสมัครต่ออีก 12 เดือนแต่เป็นที่ยอดอื่นที่ไม่ใช่ กรมพินิจฯ	2.74
ท่านตั้งใจที่จะเลิกทำงานกรรมการสงเคราะห์เมื่อกรมพินิจฯ สามารถหาคนอื่นมาทดแทนตัวท่านได้	2.72
ท่านมีความประสงค์ที่จะออกจากงานกรรมการสงเคราะห์ภายใน 12 เดือนนี้	2.51

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจโดยรวมมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนว่าจะทำงานกรรมการสงเคราะห์จนครบวาระ (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.34) ในขณะที่คำถามในเชิงตรงข้ามที่ถามว่าผู้ตอบแบบสำรวจประสงค์ที่จะออกจากงานกรรมการสงเคราะห์ภายใน 12 เดือนข้างหน้านี้ ปรากฏผลว่า กรรมการสงเคราะห์แสดงความคิดเห็นในเชิงไม่เห็นด้วย (ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51) สะท้อนว่ากรรมการสงเคราะห์โดยเฉลี่ยมีความตั้งใจที่จะทำงานกรรมการสงเคราะห์ต่อไป

กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสิ้นสุดกำหนดวันรับข้อมูลการสำรวจ พบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ร่วมตอบแบบสำรวจผ่านทางระบบ Online (Google Form) ทั้งสิ้น 153 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความซ้ำซ้อนกันของแบบสำรวจที่บันทึกในระบบ คณะผู้วิจัยได้คัดแบบสำรวจที่ไม่สมบูรณ์ออก 3 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 1.96 ของจำนวนแบบสำรวจทั้งหมดที่ได้รับ คงเหลือแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 150 ชุด

แบบสำรวจ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ ได้จำแนกประเด็นคำถาม ออกเป็น 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อน และ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 3 รูปแบบการดำเนินงานและกลไกการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ซึ่งสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เมื่อนำแบบสำรวจที่ผ่านการคัดกรองทั้งสิ้น จำนวน 150 ชุด มาประมวลผล เพื่อหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

1.1 จังหวัดที่เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์สังกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ มาจากเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ ทั้งนี้ได้รับข้อมูลกลับมาจากเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดต่างๆ ทั้งสิ้น 75 จังหวัด โดยเฉลี่ยกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดมาให้ข้อมูล จังหวัดละ 2 ท่าน

1.2 เพศของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ มีเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์เพศหญิง มาให้ข้อมูลทั้งสิ้น 119 ท่าน (ร้อยละ 79.33) เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ฝ่ายชายให้ข้อมูลทั้งสิ้น 26 ท่าน (ร้อยละ 17.33) และ ผู้ไม่ประสงค์ระบุเพศอีก 5 ท่าน (ร้อยละ 3.33)

1.3 อายุของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 25 ถึง 59 ปี โดยอายุเฉลี่ย เท่ากับ 41.34 ปี

1.4 ระยะเวลาในการเป็นเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันชัดเจน กล่าวคือ มีเจ้าหน้าที่บางท่านที่เริ่มต้นการทำงานด้านการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ได้ไม่ถึงปี ไปจนถึงผู้ที่ทำงานด้านการประสานงานช่วยกับกรรมการสงเคราะห์มากกว่า 24 ปี ทั้งนี้ โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสำรวจมีประสบการณ์ด้านการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ เป็นระยะเวลา 8.78 ปี

1.5 ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

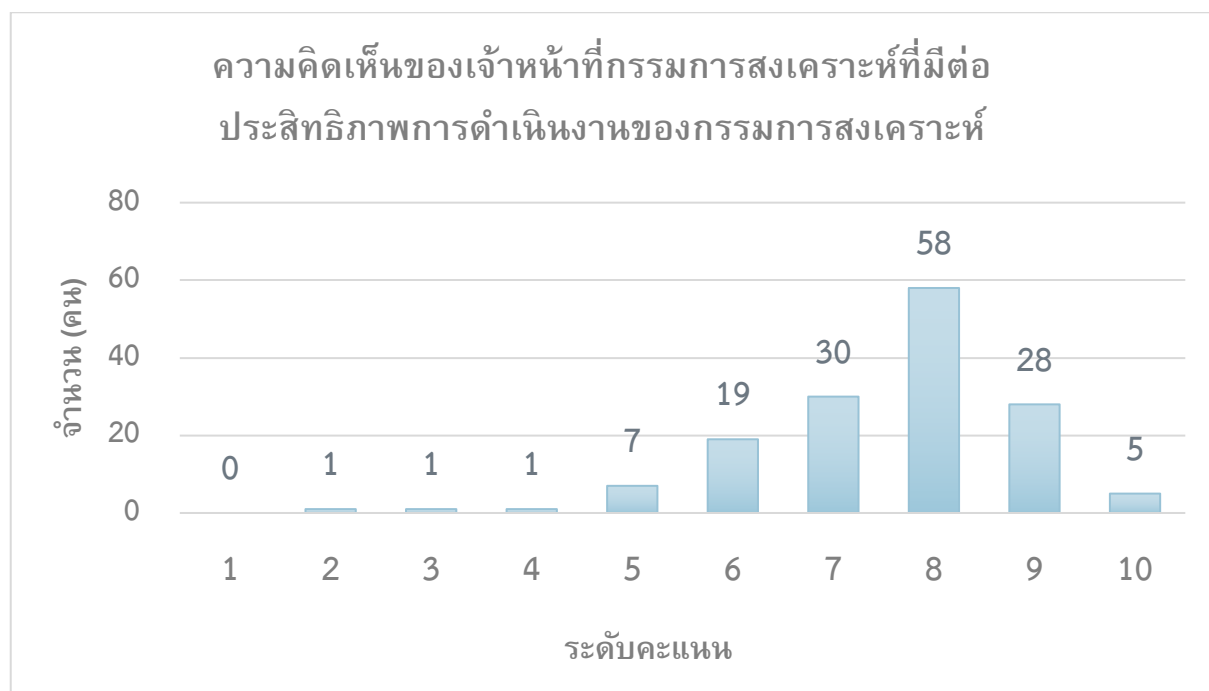
กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจประกอบไปด้วยทั้ง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ดังนั้นชื่อตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจจึงมีค่อนข้างหลากหลายสำหรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเดียวกัน อาทิ นักสังคมสงเคราะห์ กับ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ หรือ นักจัดการงานทั่วไป กับ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นต้น ทั้งนี้ หากไม่พิจารณาถึงชื่อตำแหน่ง แต่ พิจารณาเฉพาะบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จะพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม มีบทบาทหน้าที่ประจำในสถานพินิจฯ ที่หลากหลาย ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ (มากเป็นอันดับ 1) นักจัดการงานทั่วไปและกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ (มากเป็นอันดับที่ 2) นักจิตวิทยา (มากเป็นอันดับที่ 3) นอกเหนือจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่อื่นๆอีกประปราย เช่น นักวิชาการ พนักงานคุมประพฤติ พนักงานพินิจ ฯลฯ

ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อน และ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

2.1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานในภาพรวมของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเองประสานงาน ดูแลรับผิดชอบ โดยการให้ระดับคะแนน จาก 1 ถึง 10 (1 หมายถึง ควรปรับปรุงแก้ไข 10 หมายถึงดีเลิศ) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 6.1

ภาพที่ 6.1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์



กล่าวคือ จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ตนเองประสานงาน ดูแล รับผิดชอบ ในระดับคะแนนเท่ากับ 8 เป็นจำนวนสูงสุด (58 คน หรือ ร้อยละ 38.67) รองลงมาคือระดับคะแนนเท่ากับ 7 (30 คน หรือ ร้อยละ 20.00) ทั้งนี้เมื่อนำคำตอบของผู้ตอบแบบสำรวจทุกคนมาเฉลี่ย พบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์เท่ากับ 7.56

2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์รายด้าน

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ได้ประเมินถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์รายด้าน แบบสำรวจส่วนนี้จึงรวบรวมข้อมูลกระบวนการการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ 9 ด้าน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่า กรรมการสงเคราะห์ของจังหวัดที่ตนเอง ดูแล

รับผิดชอบ ประสานงาน ดำเนินงานในแต่ละด้านดีมากน้อยเพียงใด ผลการสำรวจแสดงได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 6.8

ตารางที่ 6.8 กระบวนการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

กระบวนการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์	ควรปรับปรุงแก้ไข (1)	ต่ำกว่ามาตรฐาน (2)	ดีตามมาตรฐาน (3)	ดีกว่ามาตรฐาน (4)	ดีเยี่ยมเหมาะสมเป็นต้นแบบ (5)	ไม่สามารถประเมินได้	ค่าเฉลี่ย
การส่งต่อ และ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้การบริหารงาน กับหน่วยงานเทียบเคียง	3	25	99	18	5	0	2.98
การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสงเคราะห์	4	16	105	22	3	0	3.03
การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน	2	13	109	23	3	0	3.08
การติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	2	13	112	19	4	0	3.07
การจัดประชุมคณะทำงาน	0	11	111	20	8	0	3.17
การกำหนดแผนยุทธศาสตร์แผนการจัดงานประจำปี แผนควบคุม รายได้ ค่าใช้จ่าย	1	10	114	21	4	0	3.11
การออกกฎ ข้อระเบียบข้อบังคับ ภายในหน่วยงาน	0	7	116	23	3	1	3.15
กระบวนการในการพิจารณาโครงการ และการดำเนินการของโครงการ	1	4	114	26	5	0	3.20
กระบวนการสรรหาประธานและคณะกรรมการบริหาร	1	3	103	39	4	0	3.28

รูปแบบของคำตอบในแต่ละข้อย่อยคำถามนั้น สะท้อนออกมาในทิศทางเดียวกัน กล่าวโดยสรุปในภาพรวม คือ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานส่วนมากมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานรายด้านของกรรมการสงเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ตามมาตรฐาน ดังจะเห็นได้จากจำนวนตัวเลขในคอลัมน์ที่ (3) ที่มีจำนวนมากกว่าตัวเลขในช่องอื่นๆรวมกัน (จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจที่ประเมินว่าประสิทธิภาพของกรรมการสงเคราะห์อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าระหว่าง 99 ถึง 116 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 66.00 ถึง 77.33 แตกต่างกันไปแต่ละข้อคำถาม) และเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนตัวเลขในคอลัมน์ที่ (5) จะพบว่าจำนวนตัวเลขที่ต่ำ

อยู่ในระดับหลักหน่วย (3 ถึง 8 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 2.00 ถึง 5.33 แตกต่างกันไปแต่ละข้อคำถาม) ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่า การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ยังมีส่วนน้อยมากที่ปฏิบัติงานได้ดีเลิศ เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมจะเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นนำไปประยุกต์ปฏิบัติใช้

ซึ่งหากพิจารณารายข้อ เพื่อตรวจสอบว่ามีกิจกรรมด้านใดบ้างที่ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินว่า การดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์จังหวัดที่ตนเองดูแลทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ผลการสำรวจพบว่า กระบวนการส่งต่อและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานเทียบเคียง เป็นหัวข้อที่มีจำนวนผู้ประเมินระบุว่ายังทำได้ต่ำกว่ามาตรฐานสูงสุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังจะเห็นได้จากระดับคะแนนเฉลี่ยในกิจกรรมนี้อยู่ที่ระดับต่ำที่สุด เท่ากับ ระดับคะแนน 2.98 ซึ่งถือว่ายังคงต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็น

2.3 จุดเด่น จุดด้อย ของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อย ของการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเองประสานงานดูแลรับผิดชอบอยู่ ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย คณะผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อยังหน่วยงานเทียบเคียงได้ และมีการกล่าวถึงซ้ำกันมากกว่า 1 ครั้ง สรุปได้ ดังนี้

จุดเด่น

- ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- การมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์
- ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของกรรมการสงเคราะห์
- การมีผู้นำที่ดี (ประธานกรรมการสงเคราะห์)
- ประสบการณ์การทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง การเข้าใจปัญหา
- การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- ความสามารถในการระดมทุน
- มีกำลังใจ
- ความเอาใจใส่ ดูแล ในการติดตาม แก้ไขปัญหา เพื่อเด็กและเยาวชน
- การจัดโครงการที่ดึงดูด น่าสนใจ และเป็นประโยชน์
- การทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ภายในทีม
- ความรวดเร็วในการทำงาน
- การมีเครือข่ายสนับสนุนที่กว้างขวาง

- กระบวนการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
- ความสม่ำเสมอในการดูแลเด็กและเยาวชน
- ความใกล้ชิดในการติดตามเด็กและเยาวชนหลังการปล่อยตัว

จุดด้อย

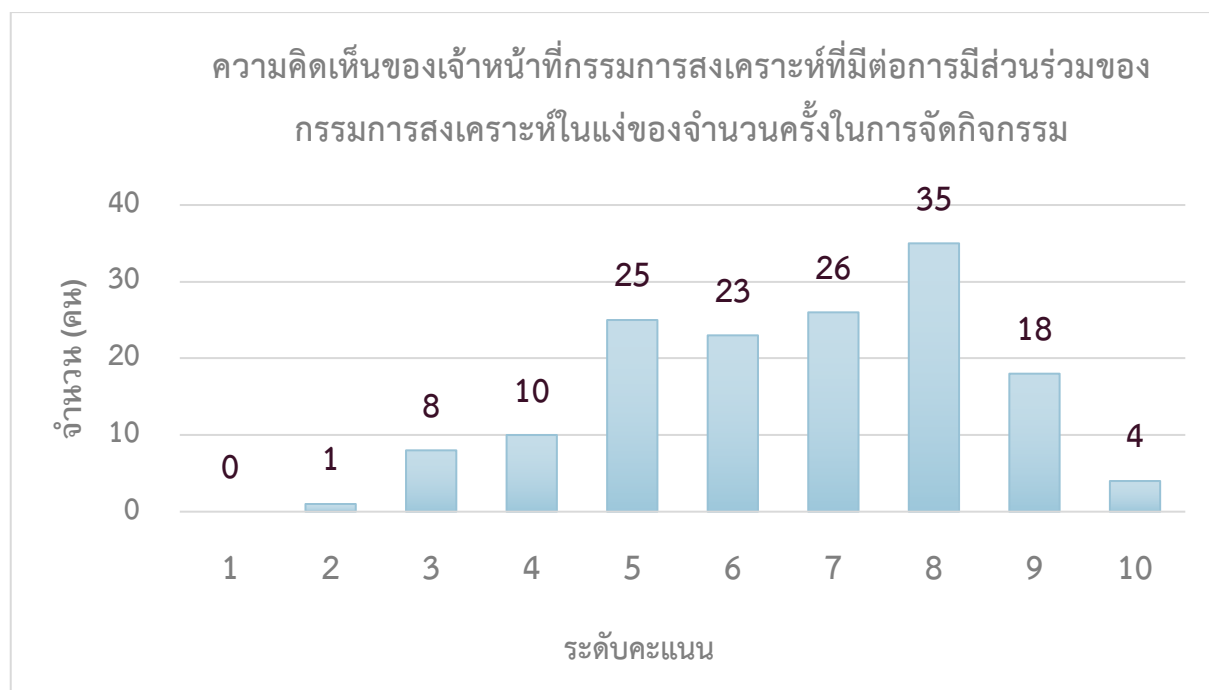
- กรรมการหลายท่านปฏิบัติงานหลายส่วนจึงไม่มีเวลาให้เต็มที่
- กรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือมีบทบาทในการดำเนินงานน้อยเกินไป
- มีจำนวนจิตอาสาเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์น้อย บุคลากรไม่เพียงพอ
- การขับเคลื่อนการทำงานอยู่ที่สถานพินิจเป็นหลัก กรรมการสงเคราะห์เป็นแค่ผู้เข้าร่วม
- ความร่วมมือในการประชุม วางแผน
- ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น การประชุมออนไลน์
- การตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน ล่าช้า
- การทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ภายในทีม
- การพัฒนาศักยภาพของกรรมการสงเคราะห์
- กฎ ข้อระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความชัดเจน
- ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและบทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์
- ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดโครงการ
- ความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม
- การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ระบบเครือข่ายยังไม่เข้มแข็ง
- กรรมการสงเคราะห์ที่มีอยู่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้รอบด้าน ยังขาดแคลนผู้ชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มเติม จึงจะทำให้ทีมงานสมบูรณ์ขึ้น (เช่น ขาดกรรมการสงเคราะห์ที่เป็นเจ้าของกิจการที่พร้อมให้โอกาสเยาวชนทำงานเมื่อได้รับการปล่อยตัว)
- กรรมการสงเคราะห์สูงวัย อายุเฉลี่ยสูง
- สถานพินิจ ไม่มีสถานแรกรับเด็กและเยาวชน เป็นผลให้การจัดกิจกรรมต่างๆ น้อย

ส่วนที่ 3 รูปแบบการดำเนินงานและกลไกการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์

3.1 การประเมินการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเองประสานงาน ดูแลรับผิดชอบ โดยการให้ระดับคะแนน จาก 1 ถึง 10 (1 หมายถึง จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมน้อยเกินไป ควรเพิ่มจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น 10 หมายถึง จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมมากเพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการของเด็กและเยาวชน) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนที่ 6.2

ภาพที่ 6.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์



กล่าวคือ จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินการมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนของกรรมการสงเคราะห์ที่ตนเอง ประสานงาน ดูแล รับผิดชอบ ในระดับคะแนนเท่ากับ 8 เป็นจำนวนสูงสุด (35 คน หรือ ร้อยละ 23.33) รองลงมาคือระดับคะแนนเท่ากับ 7 (26 คน หรือ ร้อยละ 17.33) ทั้งนี้เมื่อนำคำตอบของผู้ตอบแบบสำรวจทุกคนมาเฉลี่ย พบว่าระดับคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์เท่ากับ 6.62

3.2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเอง

ประสานงาน ดูแลรับผิดชอบ โดยการให้ระดับคะแนน จาก 1 ถึง 10 (1 หมายถึง จำนวนกรรมการที่เข้าร่วมน้อยเกินไป ส่วนมากเป็นบุคคลเดิมๆ 10 หมายถึง กรรมการทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างทั่วถึง) ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนที่ 6.3

ภาพที่ 6.3 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของกรรมการสงเคราะห์

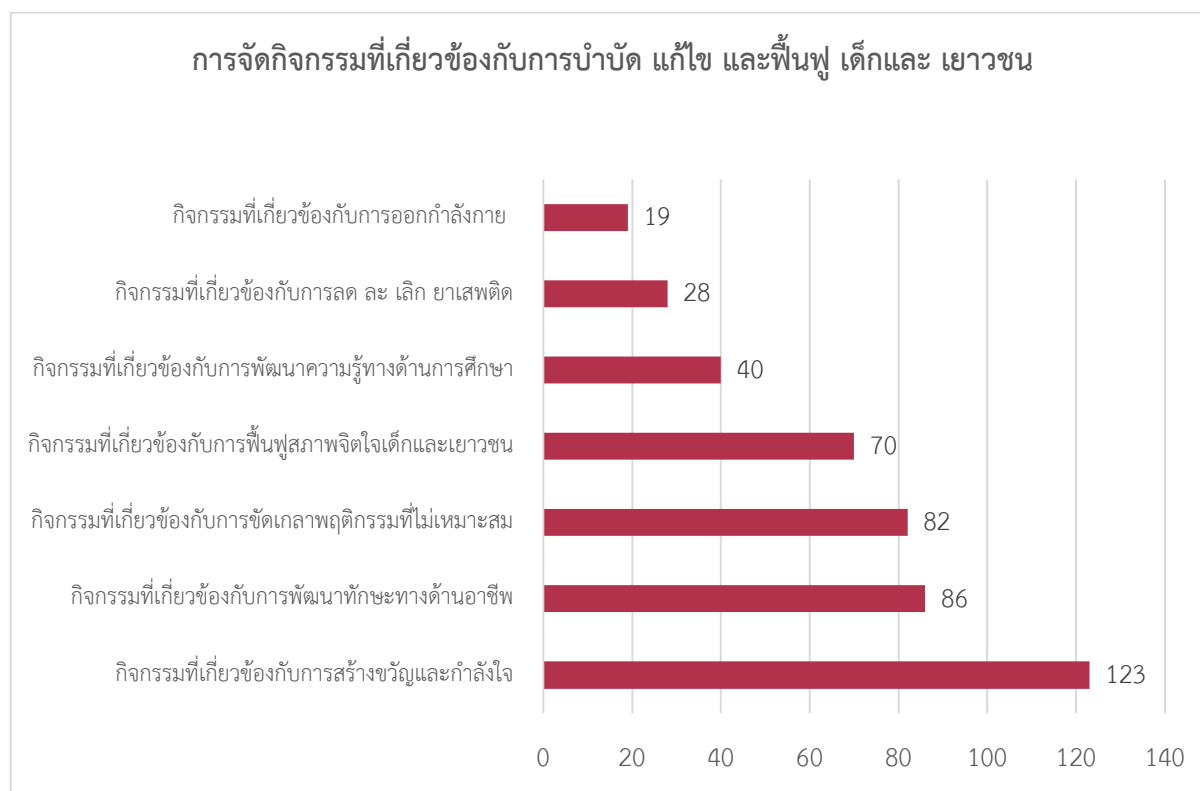


กล่าวคือ จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินการมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชน ของกรรมการกรรมการสงเคราะห์ที่ตนเองประสานงาน ดูแล รับผิดชอบ ในระดับคะแนนเท่ากับ 7 เป็นจำนวนสูงสุด (30 คน หรือ ร้อยละ 20.00) รองลงมาคือระดับคะแนนเท่ากับ 5 และ 8 ซึ่งมีจำนวนคนตอบเท่ากัน (27 คน หรือ ร้อยละ 18.00) ทั้งนี้เมื่อนำคำตอบของผู้ตอบแบบสำรวจทุก คนมาเฉลี่ย พบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์เท่ากับ 6.00 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหัวข้อ 3.1 จะพบว่า ลักษณะการกระจายของข้อมูลคำตอบในข้อนี้จะกระจายตัว มากกว่าข้อ 3.1 ซึ่งหมายความว่า มีความแตกต่างของจำนวนกรรมการสงเคราะห์ที่ให้ความร่วมมือในการเข้า ร่วมกิจกรรม ในแต่ละจังหวัดที่ชัดเจน ลักษณะการกระจายของข้อมูลสะท้อนถึงปัญหาที่กรรมการสงเคราะห์ ขาดการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ ความรุนแรงของปัญหาในแต่ละจังหวัดก็จะแตกต่างกันออกไป

3.3 การจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการบำบัด แก่ไข และฟื้นฟูเด็กและเยาวชน

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำ จังหวัดของท่านได้จัดโครงการ / กิจกรรมประเภทใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการบำบัด แก่ไข และฟื้นฟู เด็กและ เยาวชน ขณะที่อยู่ในสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกอบรม ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา โดยสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 6.4

ภาพที่ 6.4 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบำบัด แก่ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน

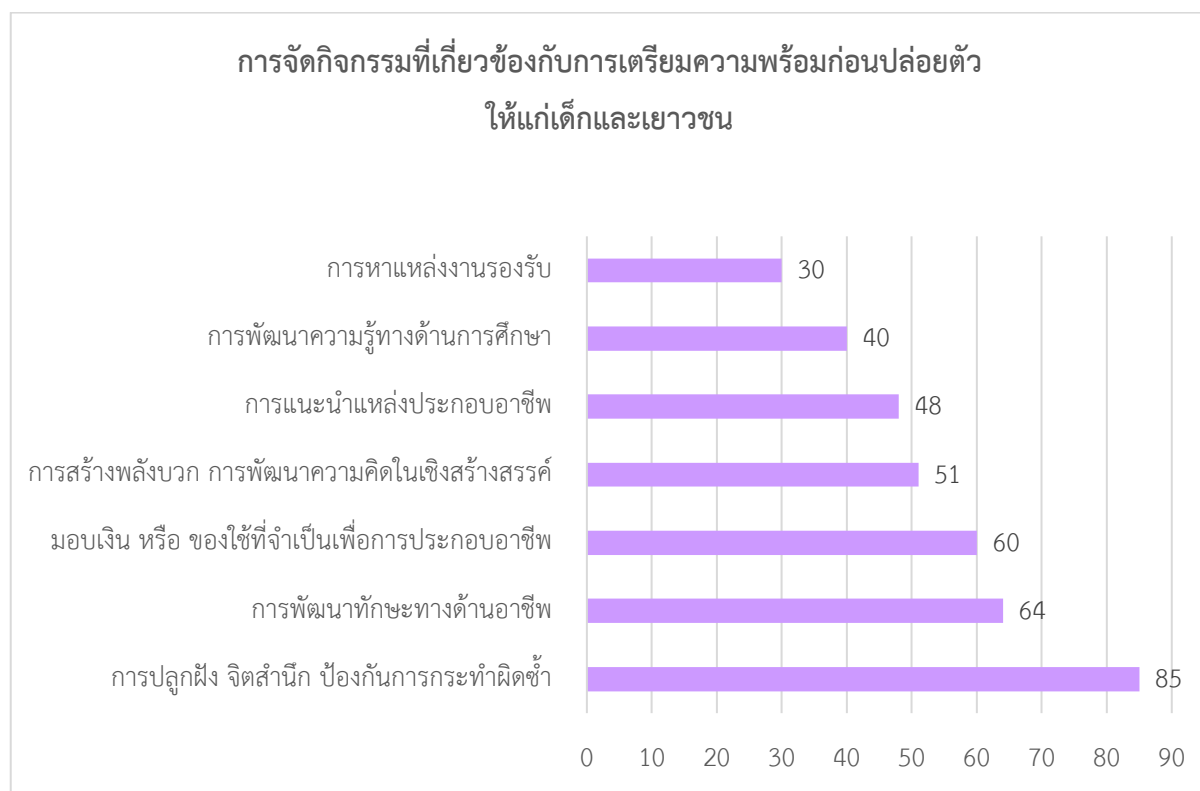


กล่าวคือ กิจกรรมที่มีผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่ากรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน ได้จัดกิจกรรมประเภทเหล่านี้ขึ้นเพื่อการบำบัด แก่ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความดูแลของสถานพินิจฯ กิจกรรมที่ถูกระบุถึงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือกิจกรรมประเภทการสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมประเภทการพัฒนาทักษะทางด้านการประกอบอาชีพ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขัดเกลากิจกรรมที่ไม่เหมาะสม

3.4 การจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการปล่อยตัว ให้แก่เด็กและเยาวชน

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำ จังหวัดของท่านได้จัดโครงการ / กิจกรรมประเภทใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการปล่อยตัว เด็กและเยาวชน ขณะที่อยู่ในสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกอบรม ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา โดยสามารถเลือกตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 6.5

ภาพที่ 6.5 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวให้แก่เด็กและเยาวชน

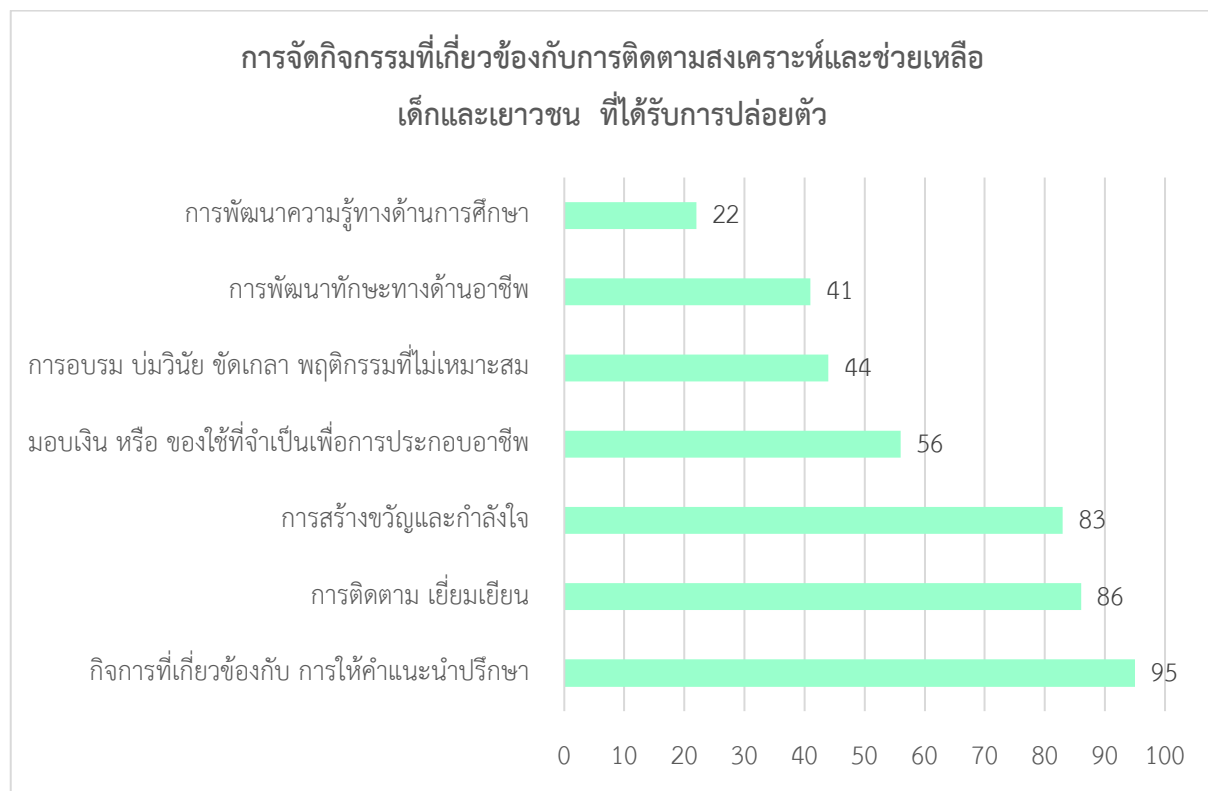


กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่า กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน ได้จัดกิจกรรมประเภทเหล่านี้ขึ้น ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา เพื่อการเตรียมความพร้อมในการปล่อยตัว เด็ก และเยาวชนที่อยู่ในความดูแลของสถานพินิจฯ กิจกรรมที่ถูกระบุถึงสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ กิจกรรมประเภทการปลูกฝังจิตสำนึก เพื่อป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ กิจกรรมประเภทการพัฒนาทักษะทางการประกอบอาชีพและกิจกรรมมอบทรัพย์สินที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ

3.5 การจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ว่าคณะกรรมการสงเคราะห์ประจำ จังหวัดของท่านได้จัดโครงการ / กิจกรรมประเภทใดบ้าง ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือ เด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา โดยสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ผล การสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 6.6

ภาพที่ 6.6 การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชน



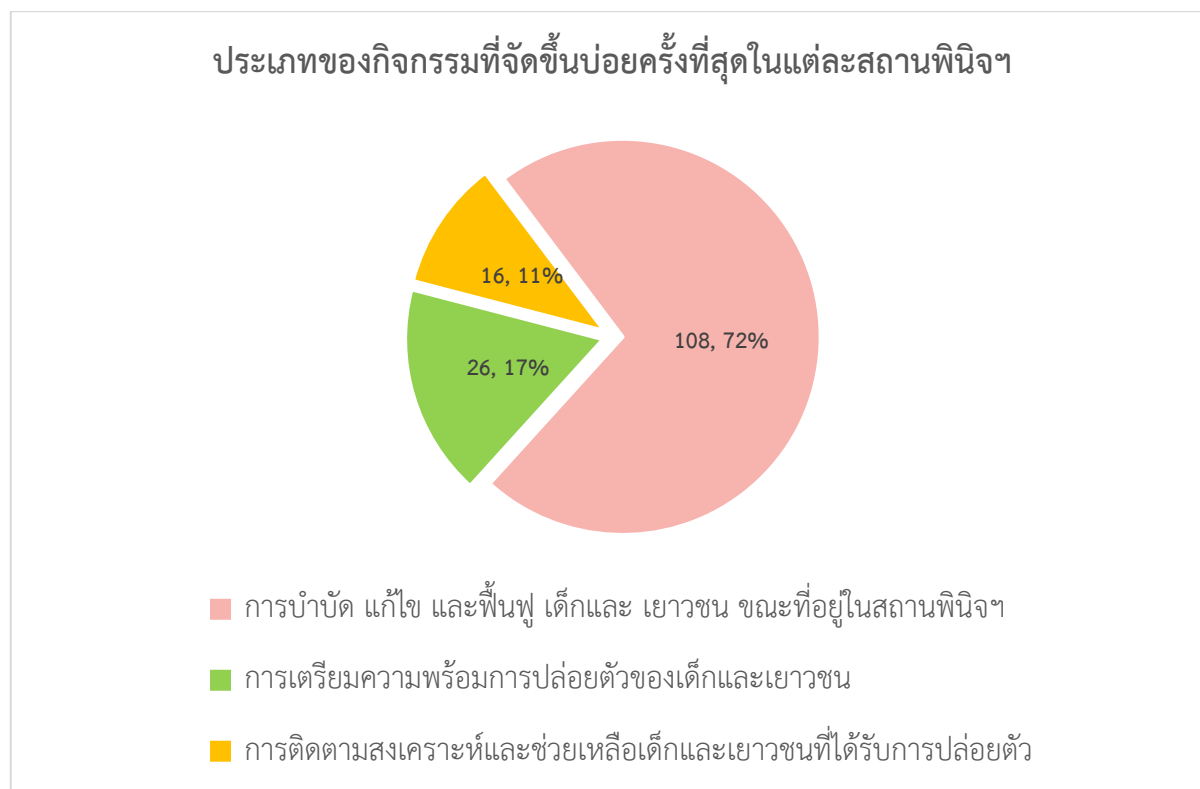
กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่า กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน ได้จัดกิจกรรมประเภทเหล่านี้ขึ้น ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา เพื่อติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว กิจกรรมที่ถูกระบุถึงสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำปรึกษา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การติดตามเยี่ยมเยียน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจ

3.6 ประเภทของกิจกรรมที่คณะกรรมการสงเคราะห์มีส่วนร่วมมากที่สุด

คณะกรรมการสงเคราะห์มีบทบาทหน้าที่หลักสามประการในการปฏิบัติงาน นั่นคือการบำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน การเตรียมความพร้อมในการปล่อยตัว และการติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ของแต่ละสถานพินิจฯ จึงให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ของกรรมการสงเคราะห์ แต่ละจังหวัด ประเมินว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตน ดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน จัดกิจกรรมเพื่อวัตถุประสงค์ในข้อใดข้างต้นบ่อยที่สุด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน (ร้อยละ 72.00) ระบุว่ากิจกรรมที่ทำบ่อยครั้งที่สุด จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ การบำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 26 คน (ร้อยละ 17.33) ระบุว่ากิจกรรมที่ทำบ่อยครั้งที่สุด จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ การเตรียมความพร้อมการปล่อยตัวของเด็กและเยาวชน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16

คน (ร้อยละ 10.67) ระบุว่ากิจกรรมที่ทำบ่อยครั้งที่สุด จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ การติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว ดังแสดงภาพได้ตามแผนภาพที่ 6.7

ภาพที่ 6.7 ประเภทของกิจกรรมที่จัดขึ้นบ่อยครั้งที่สุดในแต่ละสถานพินิจ

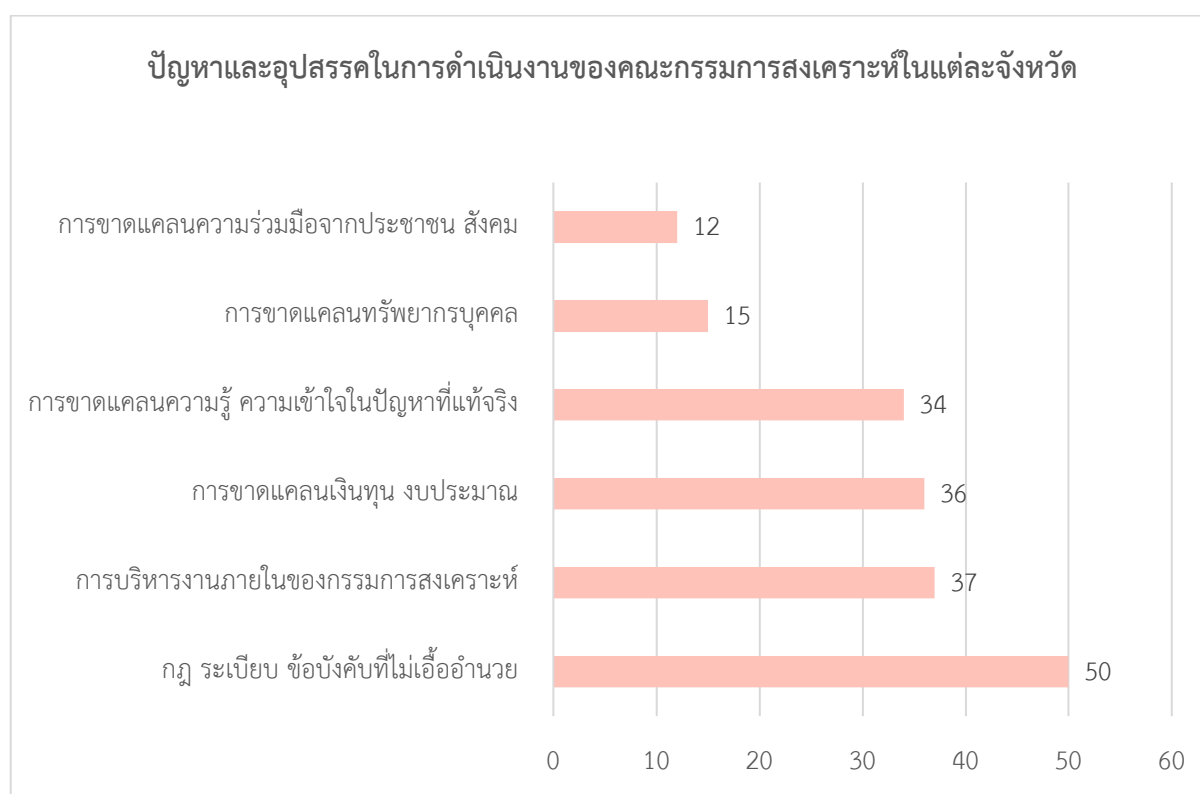


ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของท่านประสบอุปสรรคและปัญหาใดในการดำเนินงาน ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมาบ้าง นอกเหนือจากผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19 โดยผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบคำถามได้มากกว่า 1 ข้อ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังแผนที่ 6.8

ภาพที่ 6.8 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัด

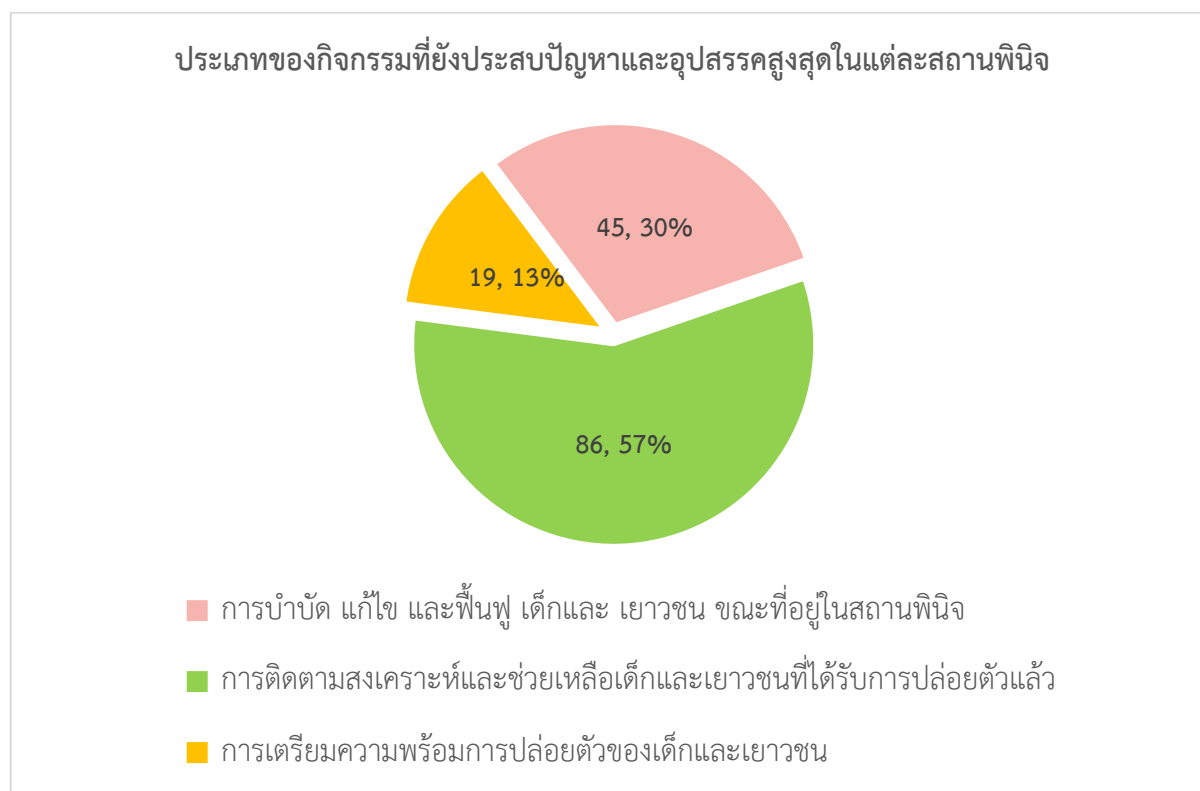


กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่า ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา นอกเหนือจากผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19 กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน ประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่หลากหลายทั้ง ปัญหาและอุปสรรคที่ถูกระบุถึงสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน การบริหารงานภายในของกรรมการสงเคราะห์ (เช่น ขาดความสามัคคี ขาดผู้นำ ขาดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง) และการขาดแคลนเงินทุน งบประมาณ

4.2 ประเภทของกิจกรรมที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสูงสุด

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ ว่า หากจำแนกประเภทกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่หลักของกรรมการสงเคราะห์แล้ว กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านใดมากที่สุด ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 86 คน (ร้อยละ 57.33) ระบุว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสูงสุดคือการติดตามสงเคราะห์ และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 45 คน (ร้อยละ 30.00) ระบุว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสูงสุดคือการจัดโครงการเพื่อ บำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 19 คน (ร้อยละ 12.67) ระบุว่า หน่วยงานของตนประสบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการปล่อยตัว มากที่สุด รายละเอียดแสดงตามแผนภาพที่ 6.9

ภาพที่ 6.9 ประเภทของกิจกรรมที่ยังประสบปัญหาและอุปสรรคสูงสุดในแต่ละสถานพินิจ



ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของกรมการสงเคราะห์

5.1 ระเบียบหรือวิธีการดำเนินงานที่ควรปรับปรุงเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของกรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระเบียบ หรือ วิธีการดำเนินงานของสถานพินิจฯ เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของกรมการสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น พบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 64 คน (ร้อยละ 42.67) คณะผู้วิจัย ขอสรุปประเด็นที่น่าสนใจและมีการกล่าวถึงซ้ำกันดังต่อไปนี้

- เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกับคณะกรรมการสงเคราะห์ เพราะมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น
- เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนเอง
- เพิ่มจิตสำนึกในการบริการ อำนวยความสะดวกช่วยเหลือด้วยความรวดเร็วมุ่งมั่น เต็มใจ
- เน้นการทำงานเชิงรุก เป็นผู้นำเสนอความคิดให้แก่กรมการสงเคราะห์มากยิ่งขึ้น
- จัดการประชุมร่วมกันให้บ่อยครั้งขึ้น เพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน
- การสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้กรมการสงเคราะห์เข้าร่วมโครงการต่างๆ เพิ่มขึ้น

- ปรับเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ดีเด่น เช่น ควรพิจารณาบริบทของการมี ไม่มีสถานแรกรับด้วย
- ศึกษาความเป็นไปได้เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนกรรมการสงเคราะห์ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้มีจำนวนผู้สมัครเพิ่มมากขึ้น
- จัดทำใบประกาศเกียรติคุณเป็นการตอบแทนเมื่อหมดวาระ
- การกำหนดช่วงเวลาในการทำกิจกรรม / โครงการ ให้ชัดเจนขึ้น เช่น ตารางการเข้าเยี่ยม
- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ การทำงานผ่านระบบออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น ลดภาระเรื่องเวลาและการเดินทางให้แก่กรรมการสงเคราะห์
- จัดทำคู่มือ ระเบียบ และแนวทางในการดำเนินงานให้แก่กรรมการสงเคราะห์
- สนับสนุน ช่วยเหลือ งานด้านเอกสาร การเขียนโครงการต่าง ๆ
- ให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- การประชาสัมพันธ์ของส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนเข้าใจบทบาทของ กรรมการสงเคราะห์ และสถานพินิจ ให้มากขึ้น

5.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อแนวคิดการจัดทำคู่มือการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่อนโยบายการจัดทำคู่มือการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ 4 ประเด็น เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 6.9

ตารางที่ 6.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือกองทุนสงเคราะห์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือกองทุนสงเคราะห์	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
การจัดทำคู่มือการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ แจกให้แก่กรรมการสงเคราะห์	2	0	2	54	92	4.56
คู่มือการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ จะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการสงเคราะห์	2	0	4	58	86	4.51
คู่มือการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ สามารถนำไปปฏิบัติใช้กับกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดได้	2	0	4	64	80	4.47

คณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดควรมี						
แนวทาง การดำเนินงานในการสงเคราะห์เด็ก	3	3	7	50	87	4.43
และเยาวชนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน						

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจโดยรวมมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนให้ส่วนกลางจัดทำคู่มือการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.56) สอดคล้องกับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยที่ว่า คู่มือการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ จากส่วนกลางจะเป็นประโยชน์ต่อกรรมการสงเคราะห์ (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51) และสามารถประยุกต์ใช้กับกองทุนกรรมการสงเคราะห์ที่ตนเองเป็นผู้ประสานงานได้อย่างสมบูรณ์ (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.47) ส่วนประเด็นที่ว่าคณะกรรมการสงเคราะห์ทุกจังหวัดควรมีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันนั้น มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย 6 คน (ร้อยละ 4.00) จึงเป็นผลในระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 หมายความว่า โดยส่วนมากยังคงเห็นด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น พบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 43 คน (ร้อยละ 28.67) คณะผู้วิจัย ขอสรุปประเด็นที่น่าสนใจและมีการกล่าวถึงซ้ำกัน ดังต่อไปนี้

- ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งในส่วนของกรรมการสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่กรรมการสงเคราะห์
- ควรมีคู่มือการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์
- ควรอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานด้วย
- บริบทของแต่ละจังหวัดไม่เหมือนกัน ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินงานด้วยมาตรฐานเดียวกันไม่เกิดผลประโยชน์สูงสุด
- การสร้างแรงจูงใจ การมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่กรรมการสงเคราะห์
- การสร้างเครือข่ายในเขตจังหวัดใกล้เคียง เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน
- เกณฑ์การคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ดีเด่นควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย
- ควรยกเลิกการกำหนดจำนวนกรรมการสงเคราะห์สำหรับสถานพินิจที่อยู่ในจังหวัดเดียวกันกับศูนย์ฝึกฯ
- แนวทางการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ควรเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน
- แนวทางในการดำเนินงานควรเหมาะสมกับบริบทของสถานพินิจโดยจำแนกเป็น กลุ่ม คือ ศูนย์ฝึกฯและอบรม สถานแรกรับฯ และสถานพินิจที่ไม่มีแรกรับ เนื่องจากการดำเนินงานแต่ละแบบมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน

- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ
- หลีกเลี่ยงการสร้างกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบที่ยุ่งเหยิง เพราะกรรมการสงเคราะห์เข้ามาทำงานด้วยจิตอาสา เน้นการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ ไม่ต้องการอยู่ภายใต้กรอบและกฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่มากจนเกินไป
- ปรับปรุงกระบวนการในการคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ เน้นบุคคลที่มีความพร้อมในการเสียสละ พุ่มเท ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 3 เด็กและเยาวชน

เมื่อสิ้นสุดกำหนดวันรับข้อมูลการสำรวจ พบว่ามีจำนวนเยาวชนร่วมตอบแบบสำรวจผ่านทางระบบ Online (Google Form) ทั้งสิ้น 242 ชุด คณะผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจที่ได้รับคืนกลับมาพบว่าแบบสำรวจทุกชุดมีความสมบูรณ์ดี จึงไม่ได้คัดแบบสำรวจชุดใดออก จึงมีแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 242 ชุด

แบบสำรวจ ในส่วนของเยาวชน ได้จำแนกประเด็นคำถาม ออกเป็น 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นโดยกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 4 ความต้องการในการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดซ้ำ

ซึ่งสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คณะผู้วิจัยนำแบบสำรวจที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 242 ชุด มาประมวลผลเพื่อหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามสถานะการควบคุมตัว

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของเยาวชนที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามสถานะของการควบคุมตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม คือเยาวชนที่อยู่ในระหว่างการควบคุมตัว 180 คน และเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวแล้ว 62 คน

1.2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกอบรมที่สังกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ มาจากเยาวชนที่สังกัดสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ ทั้ง 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ นับรวมได้ทั้งสิ้น 36 แห่ง โดยเฉลี่ยมีเยาวชนที่สังกัดสถานพินิจแต่ละจังหวัดมาให้ข้อมูล จังหวัดละ 6.72 คน โดยมีเยาวชนที่สังกัดสถานพินิจฯ กรุงเทพฯ ร่วมตอบแบบสำรวจสูงสุด จำนวน 12 คน

1.3 เพศของเยาวชนผู้มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ มีเยาวชนเพศชายร่วมตอบแบบสำรวจข้อมูลทั้งสิ้น 221 คน (ร้อยละ 91.32) และเยาวชนเพศหญิงร่วมให้ข้อมูลทั้งสิ้น 21 คน (ร้อยละ 8.68)

1.4 อายุของเยาวชนที่มาให้ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เยาวชนที่ร่วมตอบแบบสำรวจมีช่วงอายุ ระหว่าง 12 ถึง 26 ปี โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 17.26 ปี

1.5 สถานภาพทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของเยาวชนที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามสถานภาพทางครอบครัวพบว่า เยาวชนอยู่อาศัยกับบิดาหรือมารดา คนใดคนหนึ่ง เพราะบิดามารดาเลิกร้างกัน จำนวน 96 ครอบครัว (ร้อยละ 39.67) อยู่อาศัยกับทั้งบิดามารดา 94 ครอบครัว (ร้อยละ 38.84) อยู่อาศัยกับบิดาหรือมารดา คนใดคนหนึ่ง เพราะอีกคนเสียชีวิตแล้ว 14 ครอบครัว (ร้อยละ 5.79) และไม่ได้อาศัยอยู่กับทั้งบิดาหรือมารดา เลย อีกจำนวน 38 คน (ร้อยละ 15.70)

1.6 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของเยาวชนที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า เยาวชน จำนวน 104 คน (ร้อยละ 42.98) จบการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 100 คน (ร้อยละ 41.32) จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 25 คน (ร้อยละ 10.33) จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนผู้ที่สำเร็จการเรียนในระดับชั้นอาชีวศึกษาหรืออนุปริญญา มีทั้งสิ้น 5 คน (ร้อยละ 2.07) ในขณะที่มีเยาวชนจำนวน 8 คน ไม่เคยได้รับโอกาสทางการศึกษา (ร้อยละ 3.31)

1.7 ภูมิลำเนาเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของเยาวชนที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามภูมิลำเนาเดิม พบว่า เยาวชน จำนวน 53 คน (ร้อยละ 21.90) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อีกจำนวน 53 คน (ร้อยละ 21.90) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคกลาง อีกจำนวน 48 คน (ร้อยละ 19.83) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคใต้ อีกจำนวน 40 คน (ร้อยละ 16.53) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคเหนือ ในส่วนของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน (ร้อยละ 9.09) ส่วนภาคตะวันตกและภาคตะวันออก เป็นถิ่นภูมิลำเนาเดิมของเยาวชนที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.61) และ 10 คน (ร้อยละ 4.13) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นโดยกรมการสงเคราะห์

2.1 การเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ

เมื่อสอบถามเยาวชนว่า จากการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยกรมการสงเคราะห์ที่ผ่านมา นั้น พวกเขาคิดว่าได้รับประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะ ในด้านต่างๆ มากน้อย เพียงใด ผลการสำรวจ สรุปได้ดังตารางที่ 6.10

ตารางที่ 6.10 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นโดยกรมการสงเคราะห์

ทักษะด้านต่างๆ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้รับ
เพิ่มความสนุกสนาน	149	87	4	2
ส่งเสริมสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง	137	91	12	2
สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	131	101	7	3
ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	136	91	10	5
สร้างความรู้สึกรักภูมิใจในตนเอง	133	96	9	4
เพิ่มพูนความสุข	128	105	6	3
สร้างแรงบันดาลใจ	130	100	9	3
เพิ่มพูนความเชื่อมั่นในตนเอง	127	102	11	2
การเพิ่มพูนวิชาความรู้	122	111	5	4
สร้างทัศนคติในเชิงบวก	125	103	12	2
เพิ่มพูนคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง	119	112	8	3
การควบคุมทางอารมณ์	119	109	11	3
ลดความเครียด	117	105	17	3
ทักษะในการคิดแก้ไขปัญหา	108	121	9	4
ทักษะในการวางแผนการทำงาน	106	124	7	5
ทักษะการคิดสร้างสรรค์	105	124	9	4
ทักษะการสื่อสาร	102	126	9	5
สร้างภาวะการเป็นผู้นำ	105	118	15	4
ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้	99	124	15	4
ลดความวิตกกังวล	94	127	19	2

ในภาพรวมโครงการต่างๆที่กรรมการสงเคราะห์และสถานพินิจร่วมกันจัดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆแก่เยาวชน ในหลากหลายด้าน ทั้งนี้เมื่อคำนวณคะแนนเฉลี่ยรายด้านของแต่ละทักษะแต่ละด้วยวิธีหาคะแนนแบบถ่วงน้ำหนัก (ได้รับประโยชน์มาก เท่ากับ 3 คะแนน ได้รับประโยชน์ปานกลางเท่ากับ 2 คะแนน ได้รับประโยชน์น้อย เท่ากับ 1 คะแนน และไม่ได้รับประโยชน์มากเท่ากับ ศูนย์ คะแนน) จะพบว่า ประโยชน์ที่เยาวชนได้รับสูงสุด 3 ลำดับแรก คือเพื่อเพิ่มความสุขสนุกสนาน ส่งเสริมให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

และเมื่อสอบถามถึงความต้องการของเยาวชนที่ประสงค์ให้กรรมการสงเคราะห์จัดกิจกรรมเพื่อมุ่งเน้นการฝึกทักษะกิจกรรมประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากประเด็นข้างต้นด้วยคำถามปลายเปิดแล้ว พบว่าเยาวชนให้คำตอบมาเพิ่มเติม สรุปเป็นหมวดหมู่ได้ ดังนี้

- ทักษะการฝึกอาชีพ เช่น ช่างยนต์ ช่างเชื่อม เสริมสวย การทำขนม
- ทักษะในการวางแผนการทำงาน
- ทักษะการใช้ชีวิต
- กิจกรรม การลด ละ เลิก การใช้ยาเสพติด
- กิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะทางด้านการกีฬา
- ทักษะทางการร้องเพลง
- ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
- ทักษะทางด้านบัญชี

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรรมการสงเคราะห์และการจัดโครงการต่างๆ

เมื่อสอบถามเยาวชนเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อกรรมการสงเคราะห์ และการจัดโครงการต่างๆ ที่กรรมการสงเคราะห์และสถานพินิจฯ ร่วมกันจัดขึ้นในประเด็น คำถาม 7 ประการ ผลการสำรวจ สรุปได้ดังตารางที่ 6.11

ตารางที่ 6.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรรมการสงเคราะห์ และ การจัดโครงการต่างๆ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรรมการสงเคราะห์ และ การจัดโครงการต่างๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มี ความเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการต่างๆ จะทำให้ ท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก สถานควบคุมได้เป็นอย่างดี	0	0	12	129	101	4.37
กรรมการสงเคราะห์ดูแลท่านอย่างดี เสมือน ลูกหลาน	0	1	13	130	98	4.34

กรรมการสงเคราะห์ที่มีพระคุณสำหรับท่าน	0	0	16	129	97	4.33
ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการต่างๆ จะทำให้ท่านมีอาชีพที่มั่นคง และเลี้ยงชีพได้	0	0	19	132	91	4.30
การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ของกรรมการสงเคราะห์มีประโยชน์ ตรงกับความต้องการของท่าน	0	1	11	156	74	4.25
การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ของกรรมการสงเคราะห์มีความน่าสนใจ	0	1	11	161	69	4.23
จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ของกรรมการสงเคราะห์ น้อยเกินไป	4	15	60	125	38	3.74

กล่าวคือ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเชิงบวกต่อกรรมการสงเคราะห์และกิจกรรม และ/หรือ โครงการต่างๆ ที่กรรมการสงเคราะห์ร่วมกับสถานพินิจ จัดขึ้น อันจะเห็นได้จากทุกประเด็นคำถามผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนเฉลี่ยที่มีค่าเกินกว่า 4.00 (หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วย) ยกเว้นในประเด็นเรื่องของจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม (ระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.74) โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการต่างๆ ช่วยให้เด็กและเยาวชนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานควบคุมได้เป็นอย่างดี คะแนนเฉลี่ย 4.37 ลำดับที่สองคือ กรรมการสงเคราะห์ดูแลท่านอย่างดีเหมือนลูกหลาน คะแนนเฉลี่ย 4.34 และลำดับที่สาม ได้แก่ กรรมการสงเคราะห์ คือผู้มีพระคุณ คะแนนเฉลี่ย 4.33

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ

เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพก่อนเข้าสู่การดูแลของสถานพินิจฯ ได้ผลการสำรวจดังนี้

- ไม่ได้ประกอบอาชีพเพราะว่างงาน จำนวน 60 คน
- ไม่ได้ประกอบอาชีพเพราะกำลังศึกษาเล่าเรียน จำนวน 57 คน
- ประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการเกษตร จำนวน 32 คน
- ประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง จำนวน 31 คน
- ประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับงานช่าง จำนวน 20 คน
- ประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการค้าขาย จำนวน 18 คน
- ประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการรับจ้างทั่วไป จำนวน 16 คน
- ประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการประมง จำนวน 6 คน

และเมื่อสอบถามว่าหากได้รับการปล่อยตัวแล้วจะกลับไปประกอบอาชีพเดิมหรือไม่ เพราะเหตุใด ผลการสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 70 คน ตอบว่าจะกลับไปประกอบอาชีพเดิม ทั้งนี้ ผู้ตอบได้ให้เหตุผลที่หลากหลาย เช่น เป็นอาชีพของครอบครัว เป็นอาชีพที่สุจริต เป็นอาชีพที่มีรายได้ดี และมั่นคง
- ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 คน ตอบว่าประสงค์จะกลับไปศึกษาต่อเพิ่มเติม
- ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 66 คน ตอบว่าจะประกอบอาชีพใหม่ ทั้งนี้ ผู้ตอบได้ให้เหตุผลที่หลากหลาย เช่น อาชีพเดิมเป็นอาชีพที่ไม่สุจริต อาชีพเดิมไม่มั่นคง มีญาติพี่น้องเตรียมหางานไว้ให้ และได้รับความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่จากสถานพินิจฯ

เมื่อสอบถามถึงความกังวลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการประกอบอาชีพ 5 ด้าน ผลการสำรวจสรุปได้ตามตารางที่ 6.12

ตารางที่ 6.12 ความกังวลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการประกอบอาชีพ

ความกังวลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการประกอบอาชีพ	ระดับความกังวล		
	มาก	น้อย	ไม่กังวล
การไม่ได้รับโอกาสจากนายจ้าง	45	120	77
การไม่มีเงินทุนตั้งต้น	91	95	56
ยังไม่รู้ว่าตนเองมีความสามารถหรือทักษะด้านใดเป็นพิเศษ	38	117	87
การไม่มีความรู้เพียงพอ	42	131	69
การขาดทักษะอาชีพเฉพาะด้าน	45	133	64

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความกังวลในแต่ละประเด็นแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ประเด็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีความกังวลอยู่ในระดับ “มาก” สูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การไม่มีเงินทุนตั้งต้น การขาดทักษะอาชีพเฉพาะด้าน และการไม่ได้รับโอกาสจากนายจ้าง

ส่วนที่ 4 ความต้องการในการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพ

4.1 ความต้องการการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเฉพาะด้าน

เมื่อสอบถามเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเฉพาะด้าน จำนวน 15 ทักษะ ว่ามีความต้องการหรือไม่ อย่างไร ผลการสำรวจแสดงได้ดังตารางที่ 6.13

ตารางที่ 6.13 ความต้องการการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเฉพาะด้าน

ทักษะด้านต่างๆ	ต้องการ มาก	ต้องการ	ไม่ต้องการ
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมเครื่องยนต์ รถยนต์ รถจักรยานยนต์	133	78	27
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ	109	95	32
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักกีฬาอาชีพ	88	86	62
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างต่างๆ	67	126	43
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเกษตร	57	140	44
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ	61	108	67
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการ	63	103	70
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการขายสินค้าออนไลน์	48	127	48
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำอาหารสำเร็จรูปขาย	45	120	71
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ	52	104	80
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาหารแปรรูป	40	127	69
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นช่างเสริมสวย ช่างตัดผม	45	106	86
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักร้องเดี่ยว	33	101	102
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดดอกไม้	27	98	111
ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนวดแผนไทย	16	87	133

กล่าวคือ หากพิจารณาในภาพรวมเกือบทุกทักษะเป็นที่ต้องการของผู้ตอบแบบสำรวจมากกว่าจำนวนผู้ที่ไม่ต้องการ ยกเว้นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนวดแผนไทย เท่านั้น ที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่าไม่ต้องการกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านนี้มากกว่าจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจที่ต้องการ จึงอาจกล่าวโดยรวมได้ว่า กิจกรรมการฝึกทักษะเกือบทุกกิจกรรมล้วนมีประโยชน์และเป็นที่ต้องการของเด็กและเยาวชน

หากพิจารณาการเปรียบเทียบรายชื่อ เพื่อวิเคราะห์ว่าทักษะด้านใดเป็นทักษะที่เด็กและเยาวชนมีความต้องการสูงสุด โดยการพิจารณาด้วยคะแนนถ่วงน้ำหนัก (ต้องการมากเท่ากับ 2 คะแนน ต้องการเท่ากับ 1 คะแนน และไม่ต้องการ จะไม่นำมาคิดคะแนน) ผลการคำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักพบว่า ทักษะที่ผู้ตอบแบบสำรวจประสงค์ให้กรรมการส่งเสริมและสถานพินิจจัด มาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือทักษะที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมเครื่องยนต์ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง และทักษะของการเป็นนักกีฬามืออาชีพ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะอาชีพ

เมื่อสอบถามเด็กและเยาวชนเพื่อประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ที่กรมการสงเคราะห์และสถานพินิจฯ จัดโครงการขึ้น ในประเด็นคำถาม 5 ด้าน เพื่อประเมินว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความคำถามมากน้อยเพียงใด ผลการสำรวจ สรุปได้ตามตารางที่ 6.14

ตารางที่ 6.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะอาชีพ

ระดับความคิดเห็นที่มีการต่อการอบรมทักษะอาชีพ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
การอบรมทักษะอาชีพในสถานพินิจยังมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกอาชีพ ไม่เพียงพอ	1	19	42	126	53	3.88
การอบรมทักษะอาชีพในสถานพินิจเป็นกระบวนการที่ไม่ต่อเนื่อง	4	25	73	107	27	3.54
การอบรมทักษะอาชีพในสถานพินิจยังไม่ตรงกับความต้องการของท่าน	7	32	77	93	28	3.43
เมื่อท่านพ้นจากสถานพินิจ ท่านยังไม่มีอาชีพรองรับ	10	41	60	95	32	3.41
เมื่อท่านพ้นจากสถานพินิจ ท่านไม่มีเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ	10	26	50	104	47	3.64

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนว่า การอบรมทักษะอาชีพภายในสถานพินิจยังมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกอาชีพ ไม่เพียงพอ และการอบรมทักษะอาชีพยังเป็นกระบวนการที่ไม่ต่อเนื่อง ในส่วนของอาชีพรองรับในอนาคตเมื่อได้รับการปล่อยตัว ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนว่า ยังขาดอาชีพรองรับและขาดเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ

4.3 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพเมื่อได้รับการปล่อยตัว

เมื่อสอบถามเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพเมื่อได้รับการปล่อยตัว ในประเด็นคำถาม 4 ด้าน เพื่อประเมินว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือไม่ อย่างไร ผลการสำรวจแสดงได้ดังตารางที่ 6.15

ตารางที่ 6.15 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพเมื่อได้รับการปล่อยตัว

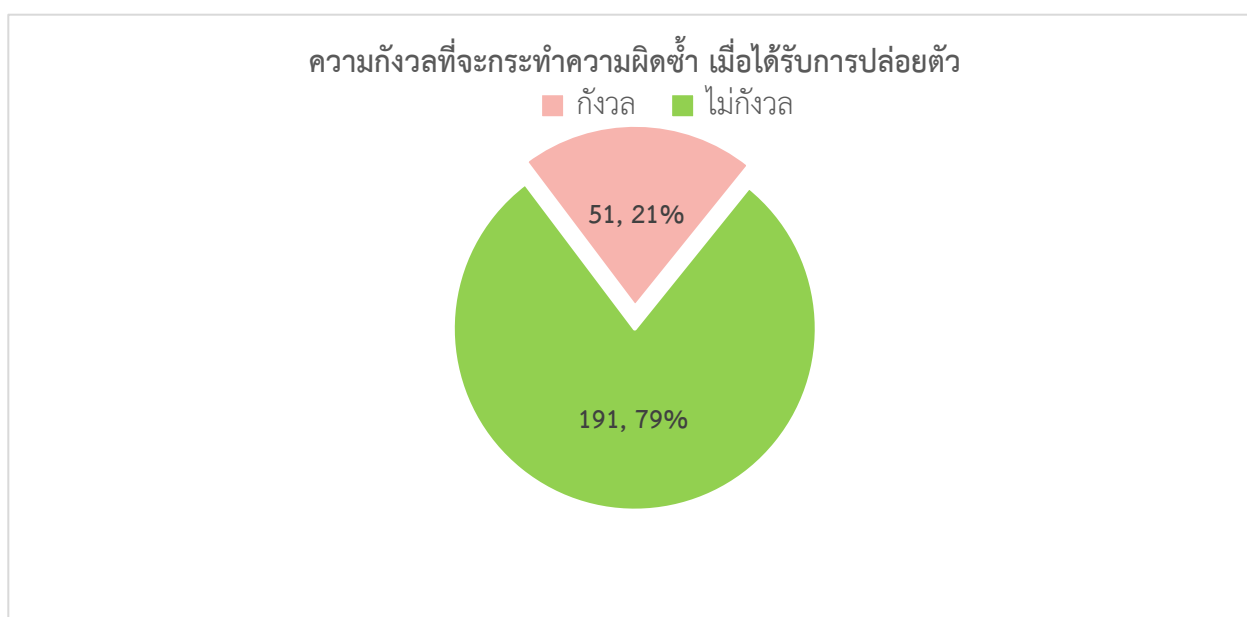
ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพเมื่อได้รับการปล่อยตัว	ต้องการมาก	ต้องการ	ไม่ต้องการ
การให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพ การฝึกงาน	80	133	27
เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ	85	116	37
แหล่งงานเพื่อการประกอบอาชีพ	79	117	40
อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ	73	124	39

กล่าวคือ หากพิจารณาในภาพรวม ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความประสงค์ในการขอรับความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพเมื่อได้รับการปล่อยตัวทั้ง 4 ข้อประเด็นคำถาม และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ โดยการพิจารณาด้วยคะแนนถ่วงน้ำหนัก (ต้องการมากเท่ากับ 2 คะแนน ต้องการเท่ากับ 1 คะแนน และไม่ต้องการ จะไม่นำมาคิดคะแนน) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจประสงค์ที่จะได้รับการให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพและการฝึกงานมากที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ และแหล่งงานเพื่อการประกอบอาชีพ เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดซ้ำ

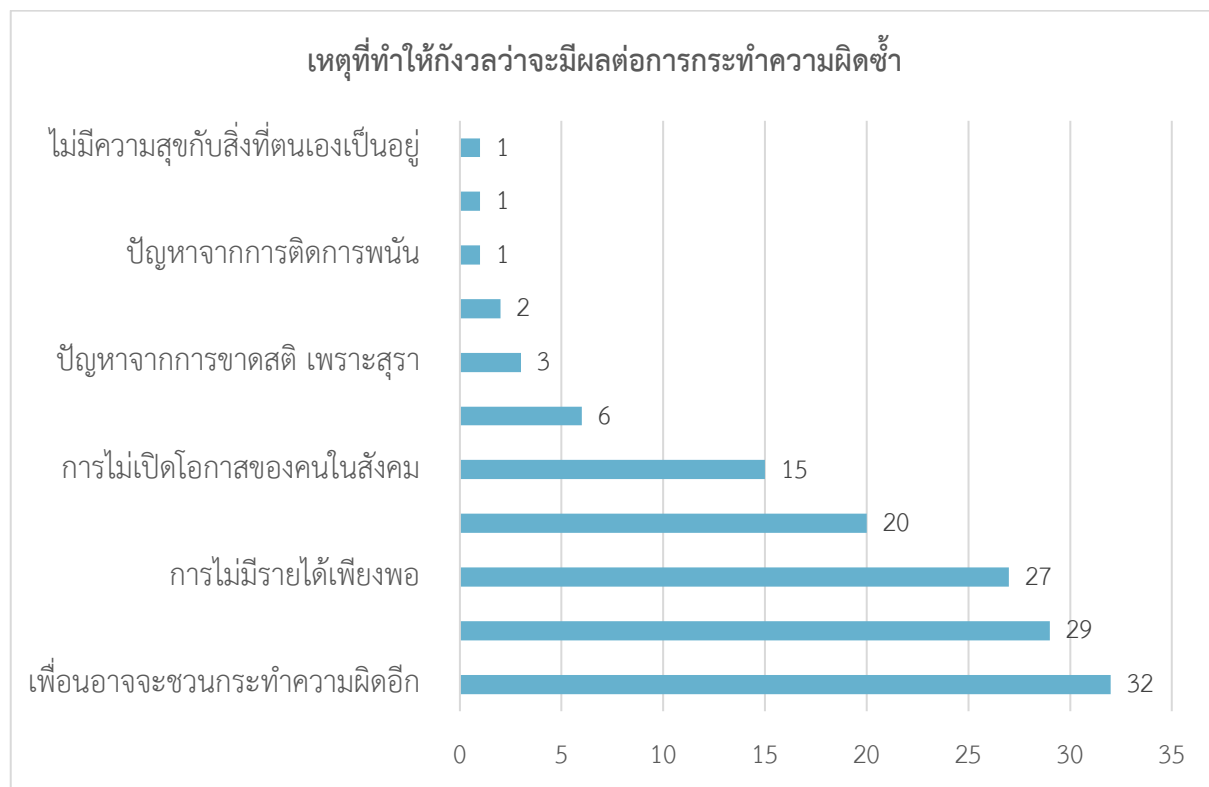
เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจว่า เมื่อได้รับการปล่อยตัว กังวลหรือไม่ว่าจะกระทำความผิดซ้ำ ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน (ร้อยละ 78.93) ระบุว่าไม่มีความกังวล ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 51 คน มีความกังวล (ร้อยละ 21.07) ดังแสดงได้ตามแผนภาพที่ 6.10

ภาพที่ 6.10 ความกังวลที่จะกระทำความผิดซ้ำ เมื่อได้รับการปล่อยตัว



เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความกังวลว่าจะทำความผิดซ้ำว่าเป็นเพราะเหตุผลได้ ผลการสำรวจระบุว่า ความกังวลที่เกิดจากกลุ่มเพื่อน การไม่มีอาชีพที่ไม่มั่นคง และการมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ เป็นเหตุผลที่มีความกังวลสูงสุด 3 ลำดับแรก รายละเอียดแสดงได้ตามแผนภาพที่ 6.11

ภาพที่ 6.11 เหตุที่ทำให้กังวลว่าจะมีผลต่อการกระทำความผิดซ้ำ



ทั้งนี้ เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจว่า กรรมการสงเคราะห์และสถานพินิจฯ ควรดำเนินการด้านใดเพื่อลดความกังวลในด้านการกระทำความผิดซ้ำ ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุว่า การช่วยสงเคราะห์ในด้านการหางาน การฝึกทักษะทางอาชีพ และการติดตามช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องเมื่ออยู่ในสังคมภายนอก เป็นสามคำตอบแรกที่มีการระบุถึงมากที่สุด เรียงตามลำดับ

ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มี ความกังวลที่จะกระทำความผิดซ้ำ คณะผู้วิจัยได้สอบถามด้วยคำถามปลายเปิดว่าเหตุใดเขาจึงไม่มีความกังวล คำตอบที่ได้รับส่วนมากระบุว่า เพราะได้รับบทเรียนจากการกระทำความผิดแล้ว กลับตัวกลับใจแล้ว รู้สึกสงสารพ่อแม่ ทั้งยังได้รับการอบรมสั่งสอนหลายสิ่งหลายอย่างในสถานพินิจฯ ทั้งในด้านการใช้ชีวิต การทำความดี และทักษะการประกอบอาชีพด้านต่างๆ

บทที่ 7

ผลการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจจากแบบสอบถาม

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาแนวทางดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสำรวจครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาการดำเนินงานด้านกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ โดยคณะผู้วิจัยได้ประสานงานกับกรมพินิจฯ เพื่อให้ทางกรมพินิจฯ กระจายแบบสำรวจที่ผ่านการตรวจรับงานในขั้นตอนการดำเนินงานขั้นที่ 1 แล้ว ไปตามสถานพินิจฯ ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ ทั้ง 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก และ พื้นที่ในเขตจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล

การจัดเก็บข้อมูลจัดทำขึ้นในช่วงระหว่างวันที่ 15 ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลาประมาณ 15 วัน ด้วยเงื่อนไขระยะเวลาที่มีอย่างจำกัดประกอบกับความชำนาญในการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีของผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละท่านแตกต่างกัน การจัดเก็บข้อมูลครั้งนี้จึงใช้วิธีการแบบผสมผสาน กล่าวคือ บางส่วนเก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสำรวจด้วยตนเองผ่านช่องทางการเก็บข้อมูลแบบ Online (Google Form) และบางส่วนเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจที่เป็นจัดพิมพ์ออกทางทางเอกสาร (Paper-Based) ทั้งนี้ ข้อมูลประเภทที่เก็บผ่านการตอบแบบสำรวจทางเอกสารนั้น จะถูกนำมาบันทึกสู่ระบบการเก็บข้อมูลแบบ Online (Google Form) โดยเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจฯแต่ละจังหวัด เพื่อรวบรวมสู่การประมวลผลต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการเก็บแบบสำรวจออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กรรมการสงเคราะห์
- 2) เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจฯที่ประสานงานร่วมกับกรรมการสงเคราะห์
- 3) เด็กและเยาวชน ทั้งกลุ่มที่ยังอยู่ภายใต้การควบคุมและได้รับการปล่อยตัวแล้ว

ผลการสำรวจจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กรรมการสงเคราะห์

เมื่อสิ้นสุดกำหนดวันรับข้อมูลการสำรวจ พบว่า มีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ร่วมตอบแบบสำรวจผ่านทางระบบ Online (Google Form) ทั้งสิ้น 497 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความซ้ำซ้อนกันของแบบสำรวจที่บันทึกในระบบ คณะผู้วิจัยได้คัดแบบสำรวจที่ไม่สมบูรณ์และซ้ำซ้อนออกไปจำนวนทั้งสิ้น 17

ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 3.42 ของจำนวนแบบสำรวจทั้งหมดที่ได้รับ คงเหลือแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 480 ชุด

แบบสำรวจ ในส่วนของกรรมการสงเคราะห์ ได้จำแนกประเด็นคำถาม ออกเป็น 6 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 กระบวนการในการหาเงินทุน

ส่วนที่ 3 กระบวนการในการบริหาร ตรวจสอบ และควบคุมกองทุน

ส่วนที่ 4 กระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุน

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ซึ่งสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เมื่อนำแบบสำรวจที่ผ่านการคัดกรองทั้งสิ้น จำนวน 480 ชุดมาประมวลผล เพื่อหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

1.1 จังหวัดที่กรรมการสงเคราะห์สังกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ มาจากกรรมการสงเคราะห์ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาค ทั้งนี้ได้รับข้อมูลจากกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดต่างๆ ทั้งสิ้น 72 จังหวัด โดยเฉลี่ยกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดมาให้ข้อมูลจังหวัดละ 6-7 คน ทั้งนี้ คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดเชียงราย และ จังหวัดตรัง มาให้ข้อมูลมากที่สุด จังหวัดละ 13 คน

1.2 เพศของกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ มีกรรมการสงเคราะห์เพศหญิง มาให้ข้อมูลทั้งสิ้น 252 คน (ร้อยละ 52.50) กรรมการสงเคราะห์ฝ่ายชายให้ข้อมูลทั้งสิ้น 226 คน (ร้อยละ 52.50) และ ผู้ไม่ประสงค์ระบุเพศอีก 2 คน (ร้อยละ 0.42)

1.3 อายุของกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ กรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 30 ถึง 87 ปี โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 60.52 ปี ช่วงอายุของกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูลจำนวนมากที่สุด คือช่วงอายุ 67 ปี มีกรรมการมาให้ข้อมูลมากถึง 23 ท่าน

1.4 ระยะเวลาในการเป็นกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจมีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันชัดเจน กล่าวคือ มีทั้งผู้ที่ เป็นกรรมการสมัยแรก ยังทำงานกรรมการสงเคราะห์ได้ไม่ครบปี ไปจนถึงผู้ที่ทำงานกรรมการสงเคราะห์มากกว่า 6 สมัย 25 ปี

1.5 ตำแหน่งของกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจมีทั้งผู้ที่เป็นกรรมการสงเคราะห์แต่ไม่มีส่วนร่วมหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับ คณะกรรมการบริหารกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด และทั้งผู้ที่มีตำแหน่งในส่วน of คณะกรรมการบริหารกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด อาทิ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เภรัญญิก ฯลฯ นอกจากนี้ กรรมการบางท่านยังมีตำแหน่งในคณะอนุกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ อาทิ กลุ่มงานด้านการประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานด้านวิชาการ ฯลฯ จึงถือได้ว่าข้อมูลที่ได้มานี้มีการกระจายตัวของผู้ตอบแบบสำรวจอย่างดี

ส่วนที่ 2 กระบวนการในการหาเงินทุน

2.1 แหล่งที่มาของเงินทุน / รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการระดมทุน

เมื่อสอบถามถึงแหล่งที่มาของเงินทุน / รูปแบบกิจกรรมที่คณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละคนเคยมีส่วนร่วมในการระดมทุน ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 กิจกรรม ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.1

ตารางที่ 7.1 รูปแบบการจัดกิจกรรม

รูปแบบการจัดกิจกรรม	(คน)	(ร้อยละ)
รับบริจาคจากบุคคลภายนอก	287	59.79%
จัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อการระดมทุน	258	53.75%
จัดเก็บจากคณะกรรมการภายในหน่วยงานของท่าน	255	53.13%
การจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการที่เกิดขึ้นจากผลผลิตของเยาวชน	95	19.79%
จัดกิจกรรมพิเศษเพื่อจำหน่ายบัตรเข้าชม เช่น การแสดงดนตรี การแข่งขันกีฬา	83	19.38%
ขอสนับสนุนเงินทุนจากหน่วยงานภาครัฐ	84	17.50%
จัดกิจกรรมเพื่อหารายได้จากการให้เช่าพื้นที่เพื่อการจัดจำหน่ายสินค้า เช่น ตลาดนัด	24	5.00%
ลงทุนเพื่อให้เกิดผลตอบแทน เช่น การซื้อพันธบัตรรัฐบาล	22	4.58%

กล่าวคือ รูปแบบหลักที่กรรมการสงเคราะห์ใช้ในการระดมทุนคือ การรับบริจาค ทั้งในรูปแบบของการบริจาคจากบุคคลภายนอก บุคคลภายใน และ/หรือ การจัดกิจกรรมทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำบุญ ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่กรรมการผู้ตรวจแบบสำรวจเกินกว่า ร้อยละ 50 ระบุถึง ซึ่งถือว่าแตกต่างจากกิจกรรมในลำดับรองลงมาชัดเจน เพราะมีผู้ตอบระบุเพียงประมาณ ร้อยละ 20 คือ การจัดกิจกรรมการหารายได้จากการขายสินค้าหรือบริการที่เด็กและเยาวชนเป็นผู้ผลิต ส่วนรูปแบบที่ใช้ในการระดมทุนน้อยที่สุด มีกรรมการเพียงร้อยละ 4.58 เท่านั้นที่เคยมีประสบการณ์ในการระดมทุนด้วยการนำเงินกองทุนไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลตอบแทน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการในการระดมทุนของหน่วยงาน

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่อนโยบายและวิธีการในการระดมทุนของหน่วยงานตนเอง 5 ประเด็น เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.2

ตารางที่ 7.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการในการระดมทุนของหน่วยงาน

กระบวนการในการระดมทุน / ระดับความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
รู้และประเมินล่วงหน้าได้ว่าถึงวิธีการในการระดมทุนเพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน	1	16	52	281	130	4.09
หน่วยงานของท่านประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการระดมทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	12	61	283	121	4.06
รู้และประเมินล่วงหน้าได้ว่าในแต่ละปีจะต้องจัดหาเงินทุนจำนวนเท่าใดจึงจะพอใช้	2	22	59	266	131	4.05
หน่วยงานของท่านใช้เทคโนโลยี สื่อ / สังคมออนไลน์เพื่อการระดมทุน	5	21	65	276	113	3.98
หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่จะระดมทุนก็ต่อเมื่อมีโครงการที่ต้องใช้เงิน	8	54	62	264	92	3.79

กล่าวคือ คณะกรรมการส่วนมากมีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของตนเองนั้นรู้และประเมินได้ล่วงหน้าว่าในแต่ละปีจะต้องระดมทุนด้วยวิธีการใด จากแหล่งใด เป็นจำนวนเงินเท่าใด จึงจะเพียงพอต่อการดำเนินงาน อันจะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยที่มีค่าเกินกว่า 4.00 ของคำถามในประเด็นเหล่านั้น นอกจากนั้นคณะกรรมการส่วนมากมีความคิดเห็นว่า ในระดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.06 (ระดับคะแนนเห็นด้วย) ที่เชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของตนจัดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการระดมทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยี และ/หรือ สื่อสังคมออนไลน์ เข้ามามีบทบาทในการระดมทุน ผู้ตอบโดยรวมมีความคิดเห็นว่า กรรมการสงเคราะห์กลุ่มของตนเองนำเทคโนโลยี และ/หรือ สื่อสังคมออนไลน์ เข้ามามีบทบาทในการระดมทุนแล้ว ส่วนประเด็นที่มีจำนวนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด คือประเด็นที่ระบุไว้ว่ากรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดจะระดมทุนก็ต่อเมื่อมีโครงการที่จะต้องใช้จ่ายเงิน

2.3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการระดมทุน

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการระดมทุน พบว่า มีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 245 คน ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.3

ตารางที่ 7.3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการระดมทุน

ปัญหาและอุปสรรคในการระดมทุน	(คน)	(ร้อยละ)
ไม่พบปัญหาหรืออุปสรรค	103	42.04%
การระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19	72	29.39%
สภาพเศรษฐกิจที่ย่ำแย่	31	12.65%
ขาดความร่วมมือจากคณะกรรมการสงเคราะห์ด้วยกันเอง	18	7.35%
งบประมาณไม่เพียงพอ	11	4.49%
เครือข่ายน้อย มักได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลเดิม ๆ	6	2.45%
การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง	4	1.63%
กรรมการสงเคราะห์บางคนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่	2	0.82%
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	245	100%

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 103 คนหรือร้อยละ 42.04 ระบุว่าไม่พบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานแต่อย่างใด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจ 142 คน ระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องมาหลากหลาย โดยปัญหาหลักที่ผู้ตอบแบบสำรวจระบุคือ การระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19 (ร้อยละ 29.39) รองลงมาคือ

สภาพเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ (ร้อยละ 12.65) และการขาดความร่วมมือจากกรรมการสงเคราะห์ภายในจังหวัดเดียวกัน (ร้อยละ 7.35) เป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผู้ตอบจำนวนมากที่สุดเป็นลำดับที่สาม

2.4 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน 5 ประเด็น ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.4

ตารางที่ 7.4 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน

บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน	ใช่	ไม่ใช่
ท่านมีส่วนร่วมับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุนทุกกิจกรรม	429	51
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่บริจาคเงินส่วนตัวเข้าสู่กองทุน	432	48
ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว และ/หรือ สถานะทางสังคมในการขอรับเงินบริจาค/เพื่อกองทุน	392	88
ท่านใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว และ หรือ/สถานะทางสังคมในการติดต่อประสานงานจัดกิจกรรมระดมทุน	388	92
ท่านใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์การระดมทุน	320	160

กล่าวคือ กรรมการสงเคราะห์ส่วนมากมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง โดยกรรมการสงเคราะห์ร้อยละ 90.00 มีประสบการณ์ตรงในการเสียสละบริจาคเงินส่วนตัวเข้าสู่กองทุน และกรรมการสงเคราะห์ร้อยละ 89.38 มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุนทุกกิจกรรม นอกจากนี้ กรรมการสงเคราะห์ร้อยละ 81.67 ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว และ หรือ สถานะทางสังคม ในการขอรับเงินบริจาคเข้าสู่กองทุน

ส่วนที่ 3 กระบวนการในการบริหาร ตรวจสอบ ควบคุม กองทุนกรรมการสงเคราะห์

3.1 รูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการกองทุน

เมื่อสอบถามถึงรูปแบบ / กิจกรรมที่ใช้ในการบริหาร ตรวจสอบ ควบคุม กองทุน ที่กรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละท่านใช้ โดยผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 กิจกรรม ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.5

ตารางที่ 7.5 รูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการกองทุน

กระบวนการในการบริหาร ตรวจสอบ และควบคุม กองทุนกรรมการสงเคราะห์	(คน)	(ร้อยละ)
มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเงินกองทุนโดยตรง เช่น เภรัญญิก ผู้จัดการกองทุน	413.00	86.04%
มีการกำหนดหน้าที่ของผู้รับผิดชอบเงินกองทุนโดยชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วทั้งหน่วยงาน	373.00	77.71%
มีการเก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ รายรับและรายจ่าย ความเคลื่อนไหวของเงินกองทุนในทุกรายการ	372.00	77.50%
มีการกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินกองทุนอย่างชัดเจน	341.00	71.04%
มีการกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนไว้อย่างชัดเจน	326.00	67.92%
มีการประชุมวางแผนการหารายได้ การประเมินค่าใช้จ่าย ล่วงหน้า เป็นประจำสม่ำเสมอทุกเดือน	307.00	63.96%
มีการแสดงบัญชีความเคลื่อนไหวของเงินกองทุนภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน	304.00	63.33%
มีการส่งแสดงบัญชีความเคลื่อนไหวของเงินกองทุนให้แก่สถานพินิจรับทราบเป็นประจำทุกไตรมาส	295.00	61.46%
มีการสื่อสาร ชี้แจง ไปยังผู้บริจาค ว่าได้ใช้จ่ายเงินบริจาคไปเพื่อการใด เป็นจำนวนเท่าใด ทุกครั้ง	276.00	57.50%

กล่าวคือ คณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดมีกระบวนการในการบริหาร ตรวจสอบ และควบคุมเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันออกไป โดยไม่มีกิจกรรมใดเลยที่ได้รับคำตอบว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ของผู้ตอบแบบสำรวจทุกคนปฏิบัติเหมือนกัน โดยกระบวนการที่มีการนำไปปฏิบัติใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเงินกองทุนโดยตรง (ร้อยละ 86.04) การกำหนดหน้าที่ของผู้รับผิดชอบเงินกองทุน (ร้อยละ 77.71) และการกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินกองทุน (ร้อยละ 77.50) ส่วนกระบวนการที่นำไปปฏิบัติใช้น้อยที่สุด คือกระบวนการสื่อสารกับผู้บริจาคว่าได้นำเงินที่ได้บริจาคไปใช้ประโยชน์ในทางใด (ร้อยละ 57.50)

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ตรวจสอบ และ ควบคุมกองทุนของหน่วยงาน

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่อนโยบายการบริหาร ตรวจสอบ และ ควบคุมกองทุนของหน่วยงานตนเอง 5 ประเด็น เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.6

ตารางที่ 7.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ตรวจสอบ และ ควบคุมกองทุนของหน่วยงาน

กระบวนการในการระดมทุน / ระดับความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
ท่านคิดว่านโยบายการบริหารกองทุนของหน่วยงานท่านโปร่งใส	0	1	23	254	202	4.37
ท่านคิดว่านโยบายการบริหารกองทุนของหน่วยงานท่านเต็มไปด้วยประสิทธิภาพ	1	2	32	262	183	4.30
ท่านคิดว่านโยบายการบริหารกองทุนของหน่วยงานท่านรัดกุม	1	5	26	273	175	4.28
ท่านคิดว่าการบริหารเงินกองทุนของหน่วยงานท่านเหมาะสมที่จะเป็นต้นแบบให้หน่วยงานเทียบเคียงนำไปปฏิบัติตาม	2	13	95	254	116	3.98
ท่านคิดว่าหากมีผู้เชี่ยวชาญจากส่วนกลางมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการบริหารเงินกองทุนจะช่วยแก้ไขปัญหที่หน่วยงานของท่านประสบอยู่ได้	6	13	92	257	112	3.95

กล่าวคือ คณะกรรมการส่วนมากมีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของตนเองนั้นมีนโยบายการบริหาร ตรวจสอบ และควบคุมกองทุนที่ดีอยู่แล้ว อันจะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยที่มีค่าเกินกว่า 4.00 (หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วย) ถึง 3 จาก 5 ประเด็นโดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย 4.37 ลำดับที่สองคือประสิทธิภาพของการบริหารกองทุน คะแนนเฉลี่ย 4.30 และ ลำดับที่สามได้แก่ ความรัดกุม คะแนนเฉลี่ย 4.28 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด คือประเด็นที่ระบุไว้ว่าคำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารกองทุนจากผู้เชี่ยวชาญจากส่วนกลางจะช่วยแก้ไขปัญหที่การบริหาร ตรวจสอบและควบคุมเงินกองทุนของแต่ละจังหวัดได้ คะแนนเฉลี่ย 3.95

3.3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการการบริหารจัดการเงินกองทุน

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากในกระบวนการการบริหารจัดการเงินกองทุน พบว่า มีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 65 คน ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.7

ตารางที่ 7.7 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารจัดการเงินกองทุน

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารเงินกองทุน	(คน)	(ร้อยละ)
ไม่พบปัญหาหรืออุปสรรค	10	15.38%
ระเบียบการใช้เงินกองทุนไม่ชัดเจน	19	29.23%
ความสามารถในการระดมทุนลดน้อยลง	14	21.54%
เป็นเรื่องที่รู้และรับทราบกันเฉพาะคนกลุ่มน้อย	12	18.46%
ขาดการประสานงานที่ดี	8	12.31%
บุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอ	2	3.08%
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	65	100%

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 10 คนหรือ ร้อยละ 15.38 ระบุว่าไม่พบปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารเงินกองทุนแต่อย่างใด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจ 55 คน ระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องหลากหลายประการ โดยปัญหาหลักที่ผู้ตอบแบบสำรวจระบุถึงมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือ ระเบียบเงินกองทุนยังไม่ชัดเจน (ร้อยละ 29.23) รองลงมาคือ ความสามารถในการระดมทุนที่ลดลง (ร้อยละ 21.54) ส่วนการบริหารเงินกองทุนเป็นเรื่องที่รับทราบกันเฉพาะคนกลุ่มน้อย ทำให้คณะกรรมการสงเคราะห์คนอื่น ๆ ไม่เข้าใจถึงกระบวนการในการบริหาร ควบคุม และตรวจสอบเงินกองทุน (ร้อยละ 18.46) เป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผู้ตอบจำนวนมากที่สุดเป็นลำดับที่สาม

3.4 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน 5 ประเด็น ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.8

ตารางที่ 7.8 บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน

บทบาทหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน	ใช่	ไม่ใช่
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีหน้าที่โดยตรงต่อการบริหารเงินกองทุน	195	285
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีอำนาจลงนามในการใช้จ่ายเงินกองทุน	141	339
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่รับรู้ความเคลื่อนไหวของเงินกองทุนอยู่ตลอดเวลา	337	143
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่เคยเบิกจ่ายเงินกองทุนเพื่อไปใช้ทำกิจกรรมให้แก่เด็กและเยาวชน	179	301
ท่านเป็นผู้หนึ่งที่เคยเห็นเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายของเงินกองทุน	327	143

กล่าวคือ กรรมการสงเคราะห์ส่วนน้อยมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน ดังจะให้ได้จากจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจว่า ร้อยละ 70.63 ที่ระบุว่าตนเองไม่มีอำนาจในการลงนามการใช้จ่ายเงินกองทุน ร้อยละ 59.38 ระบุว่าตนเองไม่มีอำนาจโดยตรงต่อการบริหารจัดการ นอกจากนี้ กรรมการสงเคราะห์ร้อยละ 31.88 ระบุว่าไม่เคยเห็นเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายของเงินกองทุน สอดคล้องกับข้อมูลที่ว่าผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 29.79 ไม่ได้รับรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของเงินกองทุน และข้อมูลที่น่าสนใจคือ กรรมการสงเคราะห์ผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 37.29 ระบุว่าตนเองไม่เคยเบิกจ่ายเงินกองทุนเพื่อไปใช้ในการทำกิจกรรมให้แก่เด็กและเยาวชนเลย

ส่วนที่ 4 กระบวนการในการนำเงินไปใช้ประโยชน์

4.1 รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการนำเงินไปใช้ประโยชน์

เมื่อสอบถามถึงรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการนำเงินไปใช้ประโยชน์ ที่กรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละท่านใช้ ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 กิจกรรม ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.9

ตารางที่ 7.9 รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการนำเงินไปใช้ประโยชน์

การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์	(คน)	(ร้อยละ)
จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของเด็ก เช่น งานกีฬา	351	73.13%
จัดเลี้ยงอาหารให้แก่เด็กและเยาวชน	340	70.83%
ซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	301	62.71%
ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ ของสถานพินิจ	269	56.04%
ทำบุญร่วมกันในนามกรรมการสงเคราะห์	268	55.83%
ปรับปรุง ภูมิทัศน์ ภายในบริเวณสถานพินิจ	255	53.13%
ซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มอบเป็นทรัพย์สินส่วนรวม	228	47.50%
ใช้จ่ายเพื่อการจัดประชุมร่วมกันของกรรมการสงเคราะห์	212	44.17%
ซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ	197	41.04%
ใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมทอดพระเกียรติ	192	40.00%
มอบให้เยาวชนเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นค่าเดินทางตอนได้รับการปล่อยตัว	170	35.42%
จ่ายเป็นค่าจ้างตอบแทนแกวิทยากร	164	34.17%
ซื้ออุปกรณ์สำหรับการประกอบอาชีพให้แก่เยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวเป็นรายบุคคล	160	33.33%
จัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่	158	32.92%
มอบให้เยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวเป็นรายบุคคลเพื่อใช้ดำรงชีวิตในช่วงเริ่มต้น	158	32.92%
จ่ายเป็นค่าสวัสดิการช่วยเหลืองานศพให้แก่ญาติของกรรมการสงเคราะห์	151	31.46%
ใช้จ่ายเพื่อการต้อนรับ หรือเลี้ยงรับรอง ผู้ที่มาเยี่ยมขมงาน / ตรวจงาน	125	26.04%

มอบเป็นค่าเดินทางให้แก่กรรมการสงเคราะห์ที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล	124	25.83%
นำไปลงทุนเพื่อให้เกิดการอกเงยของผลประโยชน์	44	9.17%

กล่าวคือ คณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ด้วยวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย แตกต่างกันไป ทั้งการนำไปใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนโดยตรงและการนำไปใช้เพื่อการบริหารจัดการภายในของคณะกรรมการสงเคราะห์เอง เช่น ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดประชุม รวมไปถึงค่าใช้จ่าย อันเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิกคณะกรรมการสงเคราะห์และครอบครัว

ทั้งนี้ การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของเด็ก เช่น งานกีฬา (ร้อยละ 73.13) จัดเลี้ยงอาหารให้แก่เด็กและเยาวชน (ร้อยละ 70.83) และซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ร้อยละ 62.71) ส่วนการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนที่มีการจัดน้อยครั้งที่สุด คือ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกสถานที่ (ร้อยละ 32.92)

ส่วนการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์สำหรับกิจกรรมที่ไม่มีเด็กและเยาวชนเกี่ยวข้องนั้น พบว่า กิจกรรมการร่วมกันทำบุญในนามสถานพินิจ (ร้อยละ 55.83) ถูกระบุถึงมากที่สุด รองลงมาคือใช้จ่ายเพื่อการจัดประชุมร่วมกันของกรรมการสงเคราะห์ (ร้อยละ 44.17) และใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมทอดพระเกียรติ (ร้อยละ 40.00) ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่อนโยบายการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงานตนเอง 5 ประเด็น เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.10

ตารางที่ 7.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน

การนำเงินไปใช้ประโยชน์ / ระดับความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
หน่วยงานท่านได้นำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ	0	2	28	240	210	4.37

หน่วยงานของท่านได้ใช้จ่ายเงินกองทุนไปเพื่อประโยชน์ของเด็กส่วนรวมมากกว่าการสงเคราะห์รายบุคคล	0	2	28	245	205	4.36
หน่วยงานของท่านได้ประชุมเพื่อลงมติเกี่ยวกับการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ในทุก ๆ ครั้ง	0	7	29	252	192	4.31
หน่วยงานของท่านได้ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ จากการใช้เงินทุนสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	42	264	172	4.26
กิจกรรมและโครงการที่หน่วยงานท่านจัดทำขึ้น มีความเหมาะสมที่จะเป็นกิจกรรมต้นแบบให้หน่วยงานเทียบเคียงนำไปปฏิบัติตาม	1	5	71	269	134	4.10

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจโดยรวมมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของตนเองนั้น มีนโยบายการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยที่มีค่าสูงถึง 4.37 นอกจากนี้พวกเขายังมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนที่ว่ากิจกรรมที่กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดของตนจัดขึ้นนั้น มีความเหมาะสมที่จะเป็นกิจกรรมต้นแบบให้หน่วยงานเทียบเคียงนำไปปฏิบัติตาม ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.10 และผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนที่ว่าคณะกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดของตนเองนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์เพื่อเด็กและเยาวชนส่วนรวมมากกว่าการสงเคราะห์รายบุคคล คะแนนเฉลี่ย 4.36

4.3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากในกระบวนการการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ พบว่า มีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 38 คน ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.11

ตารางที่ 7.11 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์

ปัญหาและอุปสรรคในการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์	(คน)	(ร้อยละ)
เงินทุนไม่เพียงพอ	14	36.84%
ระเบียบการใช้เงินกองทุนไม่ชัดเจน	11	28.95%
ไม่ทราบปัญหาเพราะไม่ใช่ผู้ดำเนินการ	6	15.79%
ยึดติดกับระเบียบทางราชการมากเกินไป ขาดความคล่องตัว	4	10.53%
ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของกรรมการสงเคราะห์	2	5.26%
ถูกใช้ไปกับโครงการที่สถานพินิจกำหนดจัดขึ้น ไม่ใช่ความประสงค์ของกรรมการ	1	2.63%
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	38	100%

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 6 คนหรือ ร้อยละ 15.79 ระบุว่าไม่ทราบปัญหาเพราะไม่ใช่ผู้ดำเนินการ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจอีก 32 คนระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องหลากหลายประการ โดยปัญหาหลักที่ผู้ตอบแบบสำรวจระบุคือเงินกองทุนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 36.84) รองลงมาคือระเบียบเงินกองทุนยังไม่ชัดเจน (ร้อยละ 28.95) และการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ขาดความคล่องตัวเพราะการยึดกฎระเบียบของทางราชการ (ร้อยละ 10.53)

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุน

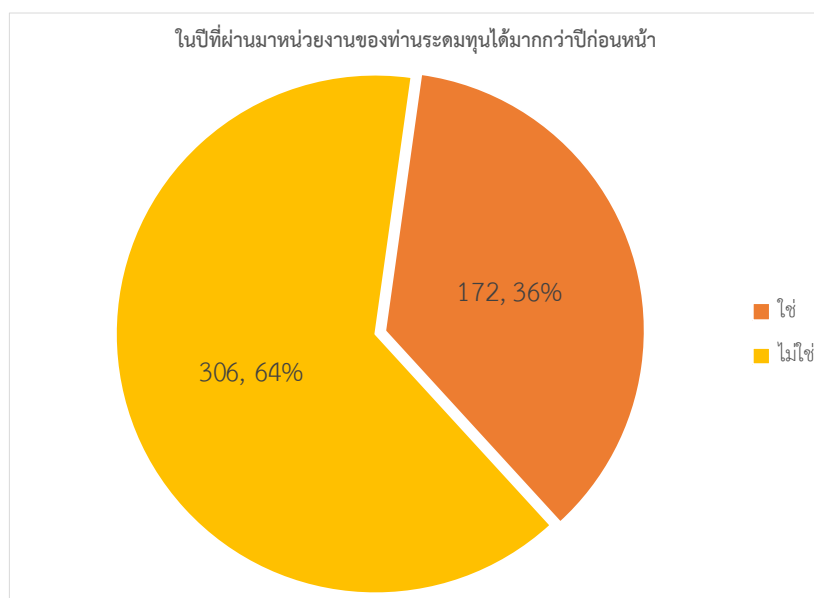
5.1 จำนวนเงินที่ได้รับจากการระดมทุนในปีที่ผ่านมา

กรรมการสงเคราะห์หลายท่านระบุว่าในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการสงเคราะห์จังหวัดของตนงดการจัดกิจกรรมในการระดมทุนเนื่องจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19 และ ไม่ต้องการรบกวนผู้มีอุปการะคุณในช่วงที่เศรษฐกิจย่ำแย่ ในขณะที่กรรมการอีกส่วนหนึ่งก็ระบุว่า จัดจำตัวเลขที่แน่ชัดไม่ได้ หากพิจารณาเฉพาะกรรมการสงเคราะห์ที่จัดการระดมทุนและให้ข้อมูลมานั้น พบว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดได้รับเงินจากการระดมทุนที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยตัวเลขที่ระบุนั้นต่ำสุดอยู่ที่ 1,000 บาท (จ.สกลนคร) และสูงสุดอยู่ที่ 1,000,000 บาท (จ.กระบี่และกรุงเทพมหานคร) ทั้งนี้ เพื่อความถูกต้องควรตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งจากผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการระบุข้อมูลผิดพลาดของผู้ตอบแบบสำรวจ

5.2 ความสามารถในการระดมทุนเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า

กรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 64 ระบุว่าจำนวนเงินที่ได้รับจากกิจกรรมการระดมทุนในปีที่ผ่านมาลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 7.1

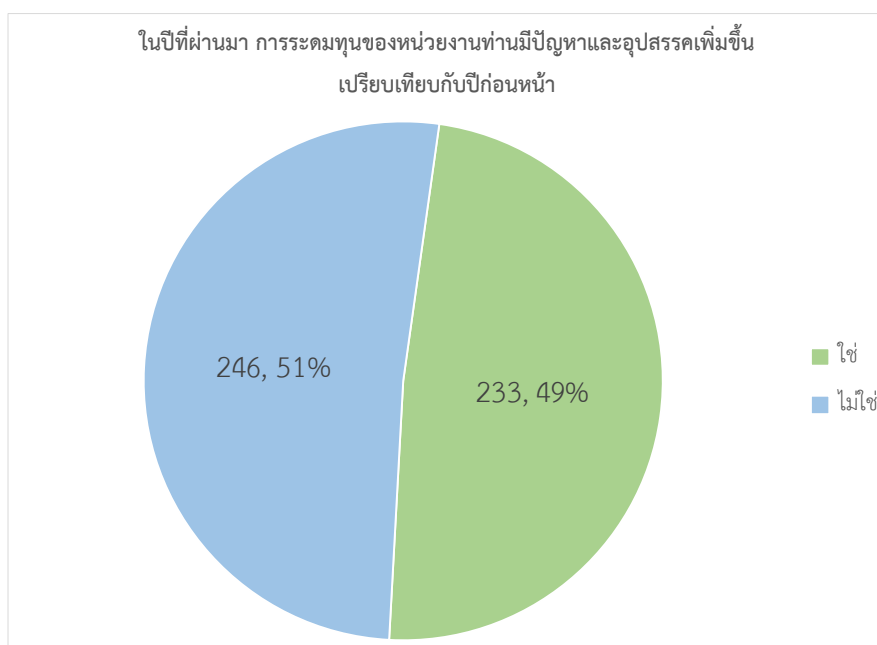
ภาพที่ 7.1 ความสามารถในการระดมทุนเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า



5.3 อุปสรรคในการระดมทุนเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า

กรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 49 ระบุว่าหน่วยงานของตนเองประสบปัญหาและอุปสรรคในการระดมทุนมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 7.2

ภาพที่ 7.2 อุปสรรคในการระดมทุนเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า

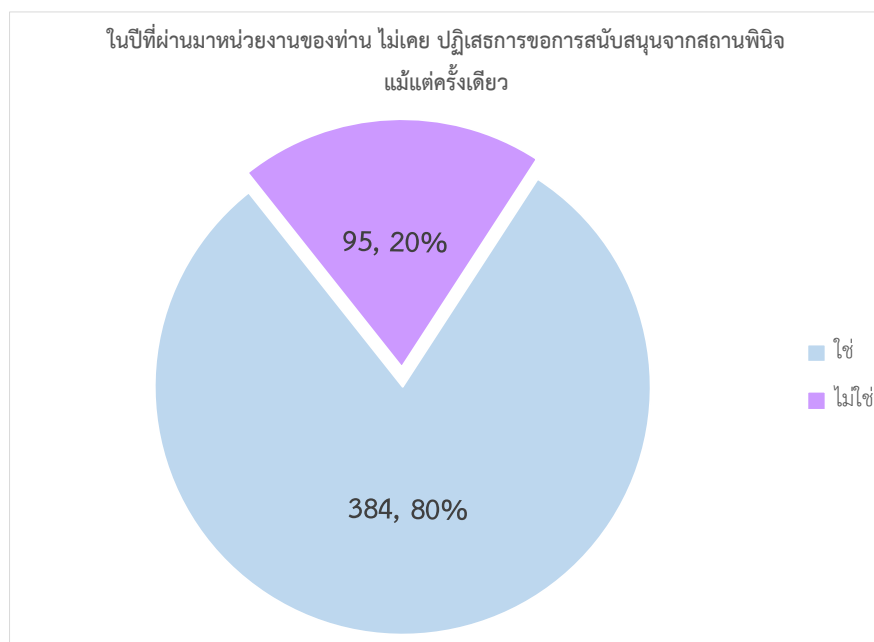


5.4 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพินิจ

เมื่อสอบถามว่าในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการสงเคราะห์ของท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพินิจอย่างเต็มที่ โดยมิได้ปฏิเสธการช่วยเหลือเลยแม้แต่ครั้งเดียว จริงหรือไม่

ผลการสำรวจพบว่า กรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 80 ระบุว่าหน่วยงานของตนเองไม่เคยปฏิเสธการขอรับความสนับสนุนจากสถานพินิจฯ เลย แม้แต่ครั้งเดียวในช่วงปีที่ผ่านมา ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 7.3

ภาพที่ 7.3 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพินิจ



5.5 เปรียบเทียบรายรับที่ได้จากการระดมทุนกับการนำเงินไปใช้ประโยชน์

เมื่อสอบถามว่าในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการสงเคราะห์ของท่านสามารถระดมทุนได้มากกว่าจำนวนเงินกองทุนที่นำไปใช้ประโยชน์ประมาณกี่บาท

ผลการสำรวจพบว่า กรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 44.84 ไม่ทราบข้อมูลในส่วนนี้ ในขณะที่มีกรรมการสงเคราะห์กว่า ร้อยละ 42 ระบุว่ามียอดรายได้จากการระดมทุนหักลบกับค่าใช้จ่ายในการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์แล้ว มียอดเงินคงเหลือสำหรับยกยอดไปในปีถัดไปมากกว่า 10,000 บาท รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 7.12

ตารางที่ 7.12 เปรียบเทียบรายรับที่ได้จากการระดมทุนกับการนำเงินไปใช้ประโยชน์

จำนวนเงินที่ได้จากการระดมทุนเปรียบเทียบกับจำนวนเงินที่นำไปใช้ประโยชน์ในปีที่ผ่านมา	(คน)	(ร้อยละ)
เงินระดมทุนหลังหักค่าใช้จ่ายโครงการต่างๆที่ใช้เงินแล้ว คงเหลือยอดยกไป มากกว่า 50,001 บาท	83	17.47%
เงินระดมทุนหลังหักค่าใช้จ่ายโครงการต่างๆที่ใช้เงินแล้ว คงเหลือยอดยกไป อยู่ในช่วงระหว่าง 10,000-50,000 บาท	104	21.89%
เงินระดมทุนหลังหักค่าใช้จ่ายโครงการต่างๆที่ใช้เงินแล้ว คงเหลือยอดยกไป ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	4.00%
เงินระดมทุนและค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเป็นจำนวนที่เท่ากัน ไม่เหลือเงินทุนยกยอดไปปีหน้า	12	2.53%
เงินระดมทุนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายกรรมการสงเคราะห์ต้องรับผิดชอบบริจาคเพิ่ม	44	9.26%
ไม่ทราบข้อมูลในส่วนนี้	213	44.84%
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	475	100%

5.6 สัดส่วนการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์เพื่อเด็กและเยาวชน

เมื่อสอบถามว่า ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการสงเคราะห์ของท่านนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์เพื่อเด็กและเยาวชนเป็นสัดส่วนเท่าใดของการใช้จ่ายเงินกองทุนทั้งหมดที่เกิดขึ้น

ผลการสำรวจพบว่า กรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 52.00 ไม่ทราบข้อมูลในส่วนนี้ ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสำรวจเพียง 94 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 19.79 เท่านั้น ที่ระบุว่าหน่วยงานของตนใช้เงินกองทุนไปเพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชนเท่านั้น ไม่มีการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ในทางตรงกันข้ามมีผู้ตอบแบบสำรวจ 20 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 19.79 ที่ระบุว่าการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ในปีที่ผ่านมา นั้น มีสัดส่วนที่ใช้ไปเพื่อวัตถุประสงค์ของเด็กและเยาวชนต่ำกว่าร้อยละ 20 นั้นหมายความว่าทุก 100 บาทที่เขาใช้เงินกองทุนเป็นไปเพื่อประโยชน์สำหรับเด็กและเยาวชนไม่ถึง 20 บาท ส่วนอีกมากกว่า 80 บาทที่เหลือเป็นถูกนำไปใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนโดยตรง

ตารางที่ 7.13 สัดส่วนการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์เพื่อเด็กและเยาวชน

จำนวนเงินที่ได้จากการระดมทุนเปรียบเทียบกับจำนวนเงินทุนที่นำไปใช้ประโยชน์ ในปีที่ผ่านมา	(คน)	(ร้อยละ)
0-20% (หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปสำหรับเงินกองทุน 100 บาทเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชน 0-20 บาท)	20	4.21%
21-40% (หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปสำหรับเงินกองทุน 100 บาทเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชน 21-40 บาท)	18	3.79%
41-60% (หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปสำหรับเงินกองทุน 100 บาทเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชน 41-60 บาท)	42	8.84%
61-80% (หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปสำหรับเงินกองทุน 100 บาทเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชน 61-80 บาท)	53	11.16%
81-100% (หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปสำหรับเงินกองทุน 100 บาทเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเด็กและเยาวชน 81-100 บาท)	94	19.79%
ไม่ทราบข้อมูลในส่วนนี้	247	52.00%
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	474	100%

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

6.1 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์ พบว่า มีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 107 คน ทั้งนี้กรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนากองทุนที่หลากหลาย คณะผู้วิจัยขอสรุปประเด็นที่น่าสนใจและมีการกล่าวถึงซ้ำกัน ดังต่อไปนี้

- ส่วนกลางควรมีงบประมาณจัดสรรให้แต่ละกองทุนเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ อาจกำหนดการจัดสรรงบประมาณตามจำนวนเด็กและเยาวชนที่ดูแลรับผิดชอบ
- การบริจาคเงินเข้ากองทุน ควรนำยอดเงินที่บริจาคไปลดหย่อนภาษีได้
- ควรกำหนดเงื่อนไขและระเบียบการใช้เงินกองทุนให้เกิดความชัดเจน
- ควรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสงเคราะห์ด้วยกันให้มากยิ่งขึ้น
- ควรทำให้เรื่องการบริหารเงินกองทุนเป็นที่รับรู้และทราบโดยคนหมู่มากเพื่อความโปร่งใส

- ควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่กรรมการสงเคราะห์บ้าง (ไม่ควรจำกัดแค่เฉพาะตำแหน่งประธานเท่านั้น)
- ควรกำหนดมาตรฐานการบริหารเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์
- ควรใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะและการสร้างอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชนมากกว่านำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการปรับปรุงสถานพินิจ
- ควรมีการระดมทุนที่ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีและมีเครือข่ายที่กว้างขวางขึ้น เป็นที่รู้จักและได้รับการตอบสนองความช่วยเหลือในวงกว้าง
- ควรจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัด
- ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการหาเงินทุนจากการจำหน่ายสินค้าที่เป็นผลผลิตจากเด็กและเยาวชน

6.2 ความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อแนวคิดการจัดทำคู่มือการบริหารเงินกองทุน

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่อนโยบายการจัดทำคู่มือบริหารเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ 3 ประเด็น เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ตามตาราง

ตารางที่ 7.14 ความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อแนวคิดการจัดทำคู่มือการบริหารเงินกองทุน

การจัดทำคู่มือการบริหารกองทุน / ระดับความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากกรมพินิจ จะจัดทำคู่มือในการบริหารจัดการเงินกองทุน	2	22	61	228	167	4.12
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ระเบียบและ/หรือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจากส่วนกลาง จะเป็นประโยชน์ และสามารถปฏิบัติใช้กับหน่วยงานของท่านได้อย่างสมบูรณ์	2	19	68	235	156	4.09

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่ กองทุน คณะกรรมการสงเคราะห์แต่ละแห่ง ควรมีแนวทางการจัดการบริหาร กองทุนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3	29	71	218	159	4.04
---	---	----	----	-----	-----	------

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจโดยรวมมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนให้ส่วนกลางจัดทำคู่มือในการบริหารจัดการเงินกองทุนขึ้น (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.12) สอดคล้องกับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยว่า ระเบียบและ/หรือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจากส่วนกลางจะเป็นประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนเอง (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.09) ทั้งนี้ หากพิจารณาลงในรายละเอียดของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการทำคู่มือการบริหารเงินกองทุน พบว่าประเด็นที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจไม่เห็นด้วยมากที่สุดคือประเด็นที่ว่ากรรมการสงเคราะห์แต่ละแห่งควรมีแนวทางในการจัดการบริหารกองทุนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสิ้นสุดกำหนดวันรับข้อมูลการสำรวจ พบว่ามีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ร่วมตอบแบบสำรวจผ่านทางระบบ Online (Google Form) ทั้งสิ้น 140 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความซ้ำซ้อนกันของแบบสำรวจที่บันทึกในระบบ คณะผู้วิจัยได้คัดแบบสำรวจที่ไม่สมบูรณ์ออก 4 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 2.86 ของจำนวนแบบสำรวจทั้งหมดที่ได้รับ คงเหลือแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 136 ชุด

แบบสำรวจ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ ได้จำแนกประเด็นคำถามออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อน ประสิทธิภาพการดำเนินการกองทุนสงเคราะห์

ส่วนที่ 3 การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ซึ่งสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เมื่อนำแบบสำรวจที่ผ่านการคัดกรองทั้งสิ้น จำนวน 136 ชุดมาประมวลผล เพื่อหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจสามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

1.1 จังหวัดที่เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์สังกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ มาจากเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ ทั้งนี้ได้รับข้อมูลกลับมาจากเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดต่างๆ ทั้งสิ้น 72 จังหวัด โดยเฉลี่ยกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดมาให้ข้อมูล จังหวัดละ 2 คน

1.2 เพศของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ มีเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์เพศหญิง ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 109 คน (ร้อยละ 80.15) เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ฝ่ายชายให้ข้อมูลทั้งสิ้น 25 คน (ร้อยละ 18.38) และ ผู้ไม่ประสงค์ระบุเพศอีก 2 คน (ร้อยละ 1.47)

1.3 อายุของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล

ในแบบสำรวจนี้ เจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มาให้ข้อมูล มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 25 ถึง 59 ปี โดยอายุเฉลี่ย เท่ากับ 40.93 ปี

1.4 ระยะเวลาในการเป็นเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจมีประสบการณ์ในการทำงานประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกัน ชัดเจน กล่าวคือ มีเจ้าหน้าที่บางท่านที่เริ่มต้นการทำงานด้านการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ได้ไม่ถึงปี ไปจนถึงผู้ที่ทำงานด้านการประสานงานช่วยกับกรรมการสงเคราะห์มานานกว่า 24 ปี ทั้งนี้ โดยเฉลี่ย ผู้ตอบแบบสำรวจมีประสบการณ์ด้านการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ เป็นระยะเวลา 8.51 ปี

1.5 ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจประกอบไปด้วยทั้ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ดังนั้นชื่อตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจจึงมีค่อนข้างหลากหลายสำหรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเดียวกัน อาทิ นักสังคมสงเคราะห์กับนักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ หรือ นักจัดการงานทั่วไปกับนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นต้น ทั้งนี้หากไม่พิจารณาถึงชื่อตำแหน่ง แต่พิจารณาเฉพาะบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จะพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ มีบทบาทหน้าที่ประจำในสถานพินิจฯ ที่หลากหลาย ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ (มากเป็นอันดับ 1) นักจัดการงานทั่วไปและกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ (มากเป็นอันดับที่ 2) นักจิตวิทยา (มากเป็นอันดับที่ 3) นอกเหนือจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่อื่นๆอีกประปราย เช่น นักวิชาการ พนักงานคุมประพฤติ พนักงานพินิจ ฯลฯ

ส่วนที่ 2 จุดแข็ง จุดอ่อน ประสิทธิภาพการดำเนินการ กองทุนสงเคราะห์

2.1 ด้านกระบวนการในการระดมทุน

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการในการระดมทุนของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเองประสานงาน ดูแลรับผิดชอบ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.15

ตารางที่ 7.15 ด้านกระบวนการในการระดมทุน

นโยบายและวิธีการในการระดมทุนของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด	ควรแก้ไขปรับปรุง (1)	ทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน (2)	ทำได้ตามมาตรฐาน (3)	ทำได้ดีกว่ามาตรฐาน (4)	ทำได้ดีเยี่ยม เหมาะสมเป็นต้นแบบ (5)	ไม่สามารถประเมินได้	ค่าเฉลี่ย
แผนกลยุทธ์ในการระดมทุน	3	11	90	24	6	2	3.14
จำนวนแหล่งที่มาของเงินทุน	4	7	89	29	4	3	3.17
ความถาวรของแหล่งเงินทุน	3	14	90	21	4	4	3.07
การนำเทคโนโลยี และ/หรือ สื่อสังคมออนไลน์เพื่อช่วยในการระดมทุน	9	23	82	15	6	1	2.90
การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมการระดมทุน	4	20	79	27	5	1	3.07

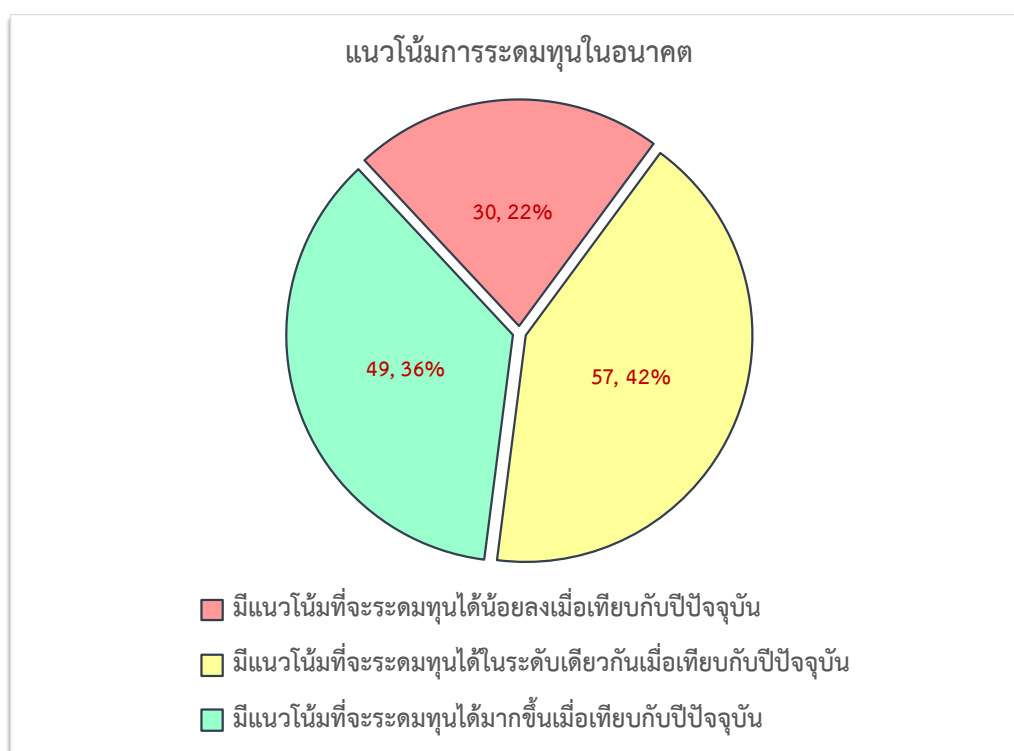
รูปแบบของคำตอบในแต่ละข้อย่อยคำถามนั้นสะท้อนออกมาในทิศทางเดียวกัน คณะผู้วิจัยจึงขอกล่าวสรุปในภาพรวม คือเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานส่วนมากมีความคิดเห็นว่า นโยบายและการดำเนินงานด้านกองทุนกรรมการสงเคราะห์ของจังหวัดที่ตนเองดูแลรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์ที่ได้ทำตามมาตรฐาน (จำนวนประมาณ 79 ถึง 90 คน หรือ คิดเป็นจำนวนร้อยละ ประมาณ 58 ถึง 65 แตกต่างกันตามแต่ละข้อคำถาม) จะมีเพียงส่วนน้อยที่ประเมินว่าการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดตัวเองควรแก้ไขปรับปรุง

(จำนวนประมาณ 3 ถึง 9 คน หรือคิดเป็นจำนวนร้อยละประมาณ 2 ถึง 6 แตกต่างกันตามแต่ละข้อคำถาม) เช่นเดียวกันกับในทางบวก มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงาน จำนวนน้อยมากที่ประเมินว่าการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดตัวเองทำได้ดีเยี่ยม เหมาะเป็นต้นแบบให้แก่งานเทียบเคียง (จำนวนประมาณ 3 ถึง 9 คน หรือคิดเป็นจำนวนร้อยละประมาณ 2 ถึง 4 แตกต่างกันตามแต่ละข้อคำถาม)

2.2 แนวโน้มการระดมทุนในอนาคต

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับแนวโน้มและความสามารถในการระดมทุนในอนาคตเปรียบเทียบกับกระแสการระดมทุนในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป รายละเอียดแสดงได้จากแผนภาพที่ 7.4

ภาพที่ 7.4 แนวโน้มการระดมทุนในอนาคต



กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 30 คน (ร้อยละ 22) ระบุว่ากรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนรับผิดชอบ ดูแล ประสานงาน มีแนวโน้มที่จะระดมทุนได้ลดลง โดยผู้ตอบแบบสำรวจให้เหตุผลว่า เกิดจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อ Covid 19 และสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ในขณะที่กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ซึ่งมีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 42) มีความเห็นว่าแนวโน้มการระดมทุนในปีหน้าจะไม่ต่างจากปีที่ผ่านมา ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการในการระดมทุนยังคงรูปแบบเดิม ผลลัพธ์ที่ได้ก็คงไม่ต่างจากเดิม ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจอีก 47 คน (ร้อยละ 36) ให้เหตุผลเรื่องการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสงเคราะห์ชุดใหม่ที่มีเครือข่ายที่กว้างขวางขึ้น และมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจะเป็นปัจจัยบวกส่งผลให้การระดมทุนในอนาคตมีแนวโน้มที่จะขยายตัวได้รับการตอบรับช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านกระบวนการในการบริหารกองทุน

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการในการบริหารจัดการเงินกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเองประสานงาน ดูแลรับผิดชอบ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.16

ตารางที่ 7.16 ด้านกระบวนการในการบริหารกองทุน

นโยบายและวิธีการในการบริหารจัดการเงินกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด	ควรแก้ไขปรับปรุง (1)	ทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน (2)	ทำได้ตามมาตรฐาน (3)	ทำได้ดีกว่ามาตรฐาน (4)	ทำได้ดีเยี่ยมเหมาะสมเป็นต้นแบบ (5)	ไม่สามารถประเมินได้	ค่าเฉลี่ย
ศักยภาพในการบริหาร จัดการ ควบคุมและตรวจสอบเงินกองทุน	1	4	105	17	7	2	3.19
ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน	1	4	112	15	2	2	3.10
การกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของผู้ที่มีอำนาจในการบริหารเงินกองทุน	1	2	108	19	3	3	3.16
การนำเทคโนโลยี และ/หรือ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อช่วยในการระดมทุน	2	24	89	15	2	4	2.93
ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินกองทุน	1	4	106	17	6	2	3.17
หลักการทำบัญชี รายรับ รายจ่าย ของเงินกองทุน	1	4	105	17	6	3	3.17
การเก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ รายรับ รายจ่าย ของเงินกองทุน	2	3	103	19	6	3	3.18
การจัดทำรายงานแสดงงบการเงิน ของกองทุน	3	3	103	18	6	3	3.16

รูปแบบของคำตอบในแต่ละข้อย่อยคำถามนั้น สะท้อนออกมาในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกันกับคำถามก่อนหน้านี้ที่ถามถึงนโยบายการระดมทุน คณะผู้วิจัยจึงขอกว่าสรุปในภาพรวม คือเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานส่วนมากมีความคิดเห็นว่านโยบายและการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ของจังหวัดที่ตนเองดูแล รับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์ที่ได้ทำตามมาตรฐาน (จำนวนประมาณ 89 ถึง 112 คน หรือ คิดเป็นจำนวนร้อยละ ประมาณ 65 ถึง 82 (แตกต่างกันตามแต่ละข้อคำถาม) ซึ่งหากพิจารณารายข้อ

จะพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประเมินว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดควรนำเทคโนโลยี และ/หรือ สื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทในการระดมทุน ดังจะเห็นได้จากระดับคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับต่ำที่สุด เท่ากับระดับคะแนน 2.93

2.4 ด้านกระบวนการในการนำกองทุนไปใช้ประโยชน์

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการในการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ ของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนเองประสานงาน ดูแลรับผิดชอบ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.17

ตารางที่ 7.17 ด้านกระบวนการในการนำกองทุนไปใช้ประโยชน์

นโยบายและวิธีการในการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด	ควรแก้ไขปรับปรุง (1)	ทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน (2)	ทำได้ตามมาตรฐาน (3)	ทำได้ดีกว่ามาตรฐาน (4)	ทำได้ดีเยี่ยมเหมาะสมเป็นต้นแบบ (5)	ไม่สามารถประเมินได้	ค่าเฉลี่ย
การวางแผนและการตั้งเป้าหมายของการใช้เงินทุน	2	5	101	18	7	3	3.17
กระบวนการติดตาม และ ทวนสอบผลสัมฤทธิ์จากใช้เงินกองทุน	2	5	107	14	5	3	3.11
ความน่าสนใจของโครงการ	0	4	105	20	5	2	3.19
ความหลากหลายของโครงการ	0	14	93	23	4	2	3.13
ความคุ้มค่าของโครงการเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่าย	0	1	101	24	8	2	3.29
การสนับสนุนการให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน	0	3	101	24	6	2	3.25
การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เด็กและเยาวชน	0	6	96	24	8	2	3.25
การสนับสนุนการประกอบอาชีพ	1	15	91	20	7	2	3.13
การป้องกันปัญหาการกระทำผิดซ้ำ	0	18	89	20	6	3	3.11

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการตอบแบบสำรวจ พบว่ารูปแบบของคำตอบในแต่ละข้อย่อยคำถามนั้น สะท้อนออกมาในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกันกับคำถามข้อ 2.1 และ 2.3 นั่นคือ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ตรงกลาง กล่าวคือ กระบวนการในการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ ของกรรมการ

สงเคราะห์จังหวัดที่ตนเองดูแล รับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์ที่ได้ตามมาตรฐาน (จำนวนประมาณ 89 ถึง 107 คน หรือ คิดเป็นจำนวนร้อยละ ประมาณ 65 ถึง 79 (แตกต่างกันตามแต่ละข้อคำถาม) ซึ่งหากพิจารณารายชื่อเพื่อตรวจสอบว่ามีประเด็นใดบ้างที่เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประเมินว่าคณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด ยังทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน / หรือควรปรับปรุงแก้ไข ผลการสำรวจพบว่า ประเด็นที่มีการระบุถึงสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายและวิธีการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ด้านการป้องกันปัญหาการกระทำ ความผิดซ้ำ ด้านการสนับสนุนการประกอบอาชีพ และด้านความหลากหลายของโครงการที่จัดขึ้น

ส่วนที่ 3 การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

3.1 กิจกรรมที่ขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ว่าแต่ละคนเคยขอรับการสนับสนุน เงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์เพื่อนำมาใช้ในกิจกรรม / รูปแบบ หรือวัตถุประสงค์ในข้อคำถามต่อไปนี้บ้าง หรือไม่ บ่อยครั้งเพียงใด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.18

ตารางที่ 7.18 กิจกรรมที่ขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

รูปแบบของกิจกรรม	ไม่มีการร้องขอ	ร้องขอ 1-5 ครั้ง	ร้องขอมากกว่า 5 ครั้ง
ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ ภายในสถานพินิจ	80	54	2
ปรับปรุง ภูมิทัศน์ ภายในบริเวณสถานพินิจ	86	47	3
เครื่องใช้ไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น ภายในสถานพินิจเพื่อ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเด็กและเยาวชน (เช่น พัดลม ผ้า ห่ม)	51	82	3
เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ โต๊ะเรียน)	100	36	0
ซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ	100	36	
วิทยากรให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน / ค่าจ้างตอบแทน วิทยากร	73	48	15
การจัดเลี้ยงอาหารให้แก่เด็กและเยาวชนในโอกาสพิเศษ	36	83	17
การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของเด็ก	44	80	12
การจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ให้แก่เด็กและ เยาวชน	122	14	0
ค่าเดินทางให้แก่เด็กเป็นรายบุคคลเมื่อได้รับการปล่อยตัว	107	27	2
เงินทุนตั้งต้นมอบให้แก่เด็กที่ได้รับการปล่อยตัว	99	36	1

อุปกรณ์สำหรับการประกอบอาชีพให้แก่เด็กที่ได้รับการปล่อยตัวเป็นรายบุคคล	102	32	2
ค่าใช้จ่ายเพื่อการจัดประชุมร่วมกันระหว่างสถานพินิจและกรมการสงเคราะห์	84	46	6
ค่าใช้จ่ายเพื่อการต้อนรับ หรือเลี้ยงรับรอง	114	21	1
ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมทอดพระเกียรติ	119	16	1
ค่าใช้จ่ายเพื่อการทำบุญร่วมกันในโอกาสต่างๆ	74	60	2

กล่าวคือ ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานกรมการสงเคราะห์ แต่ละท่าน ได้ขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนกรมการสงเคราะห์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ด้วยวัตถุประสงค์ที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ทั้งเพื่อการนำไปใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนโดยตรง ทั้งต่อเด็กและเยาวชนส่วนรวมและต่อเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ยังมีบางกิจกรรมที่มีได้มีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนโดยตรง เช่น การขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนกรมการสงเคราะห์ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม การเลี้ยงต้อนรับ การจัดงานเฉลิมพระเกียรติ หรือเพื่อการทำบุญ

หากพิจารณารายละเอียดรายข้อ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรมการสงเคราะห์มากกว่า 5 ครั้งในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า กิจกรรมประเภทการจัดเลี้ยงอาหารให้แก่เด็กและเยาวชนในโอกาสพิเศษ การขอสนับสนุนวิทยากรหรือค่าจ้างตอบแทนวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของเด็ก เป็นกิจกรรมที่มีผู้ตอบแบบสำรวจระบุถึงมากที่สุดเป็น 3 ลำดับสูงสุด

แต่หากพิจารณารายละเอียดรายข้อ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรมการสงเคราะห์อย่างน้อย 1 ครั้ง แต่ไม่เกิน 5 ครั้งในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า กิจกรรมประเภทการจัดเลี้ยงอาหารให้แก่เด็กและเยาวชนในโอกาสพิเศษ การขอรับการสนับสนุนเครื่องใช้ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์อื่นๆที่จำเป็น (เช่น พัดลม ผ้าห่ม) ภายในสถานพินิจเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเด็กและเยาวชน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของเด็ก เป็นกิจกรรมที่มีผู้ตอบแบบสำรวจระบุถึงมากที่สุดเป็น 3 ลำดับสูงสุด

ส่วนการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรมการสงเคราะห์ไปใช้ประโยชน์สำหรับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนโดยตรงนั้น พบว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการร่วมกันทำบุญ การขอรับการสนับสนุนเพื่อใช้จ่ายในการจัดประชุมร่วมค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงรับรอง เป็นกิจกรรมที่มีผู้ตอบแบบสำรวจระบุถึงมากที่สุด สูงสุดเป็น 3 ลำดับแรก

3.2 สัดส่วนการได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนครั้งที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนการสงเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนครั้งที่ร้องขอ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.19

ตารางที่ 7.19 สัดส่วนการได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนการสงเคราะห์

สัดส่วนการได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนการสงเคราะห์	(คน)	(ร้อยละ)
ได้รับการตอบรับ 100% (ได้รับการช่วยเหลือในทุกๆโครงการ ทุกๆครั้งที่ร้องขอ)	102	75.00%
ได้รับการตอบรับ ประมาณ 80-99%	20	14.71%
ได้รับการตอบรับ ประมาณ 60-79%	4	2.94%
ได้รับการตอบรับ ประมาณ 40-59%	7	5.15%
ได้รับการตอบรับ ประมาณ 20-39%	0	0.00%
ได้รับการตอบรับ ต่ำกว่า 20%	3	2.21%
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	136	100%

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจ หรือเจ้าหน้าที่ที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด จำนวน 102 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 75.00 ระบุว่า ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากคณะกรรมการสงเคราะห์ ทุกครั้งที่ขอรับการสนับสนุนจะได้รับการตอบรับทุกครั้ง ในขณะที่อีก 20 คน หรือร้อยละ 14.71 ระบุว่าสัดส่วนการตอบรับเปรียบเทียบกับจำนวนครั้งที่ร้องขออยู่ในช่วง ร้อยละ 80-99 (หมายความว่าหากขอรับการสนับสนุนไป 10 ครั้งจะได้รับการตอบรับการช่วยเหลือ 8 หรือ 9 ครั้ง) และมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 3 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 2.21 ที่ระบุว่า สัดส่วนการตอบรับเปรียบเทียบกับจำนวนครั้งที่ร้องขออยู่ในช่วงต่ำกว่าร้อยละ 20 (หมายความว่าหากขอรับการสนับสนุนไป 10 ครั้ง จะได้รับการตอบรับการช่วยเหลือต่ำกว่า 2 ครั้ง)

3.3 เหตุผลของการปฏิเสธความช่วยเหลือเงินทุนจากกองทุนการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ถึงเหตุผลที่ได้รับจากคณะกรรมการสงเคราะห์ในการปฏิเสธการขอรับความช่วยเหลือการใช้เงินกองทุนการสงเคราะห์ ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจสามารถระบุคำตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ ผลการสำรวจแสดงตามตารางที่ 7.20

ตารางที่ 7.20 เหตุผลของการปฏิเสธความช่วยเหลือเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

สาเหตุของการปฏิเสธความช่วยเหลือ	(คน)
เงินทุนไม่เพียงพอ	19
ระยะเวลาไม่เอื้ออำนวย	13
ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกรรมการสงเคราะห์	7
ไม่มีผู้ชำนาญการ / ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ	6
ทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ	5
รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล	50

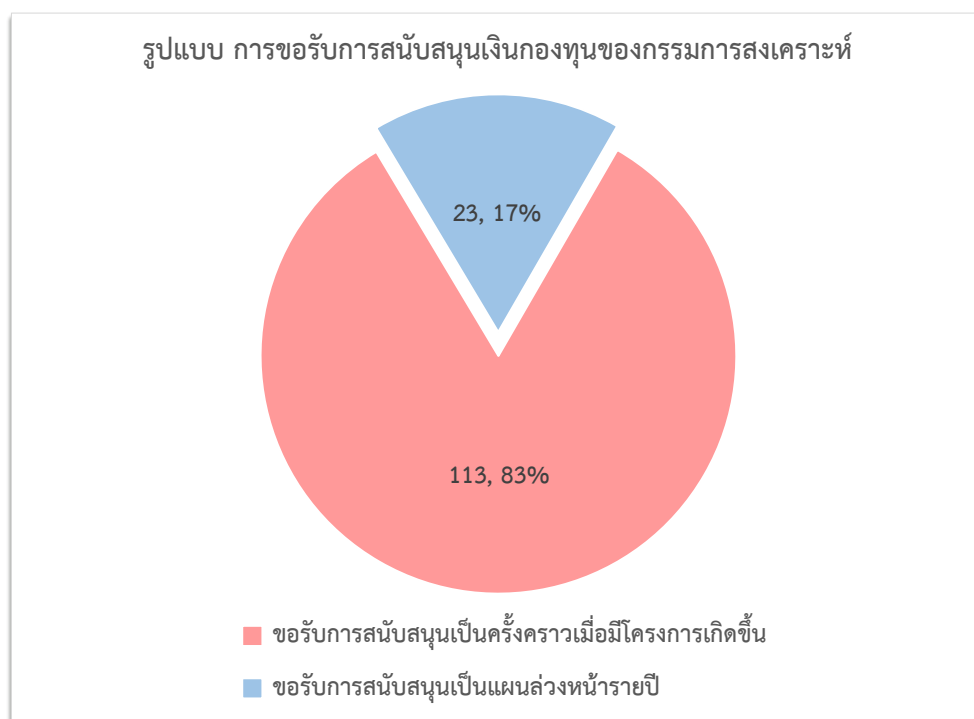
กล่าวคือ จากจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน 34 รายที่เคยได้รับการปฏิเสธการขอรับการสงเคราะห์ ผู้ตอบแบบสำรวจได้ระบุว่า เหตุผลที่กรรมการกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดให้เมื่อปฏิเสธการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์ สูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ จำนวนเงินทุนไม่เพียงพอ ระยะเวลาไม่เอื้ออำนวย และไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกรรมการสงเคราะห์

3.4 รูปแบบการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ว่าดำเนินการในลักษณะใด

ผลการสำรวจพบว่า เจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด ร้อยละ 83 ระบุว่าหน่วยงานของตนเองจะขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์ในลักษณะของการขอรับการสนับสนุนเป็นครั้งคราวเมื่อมีโครงการเกิดขึ้น ในขณะที่ ร้อยละ 17 ระบุว่าจัดทำแผนรายปีในการขอรับการสนับสนุน

ภาพที่ 7.5 รูปแบบการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

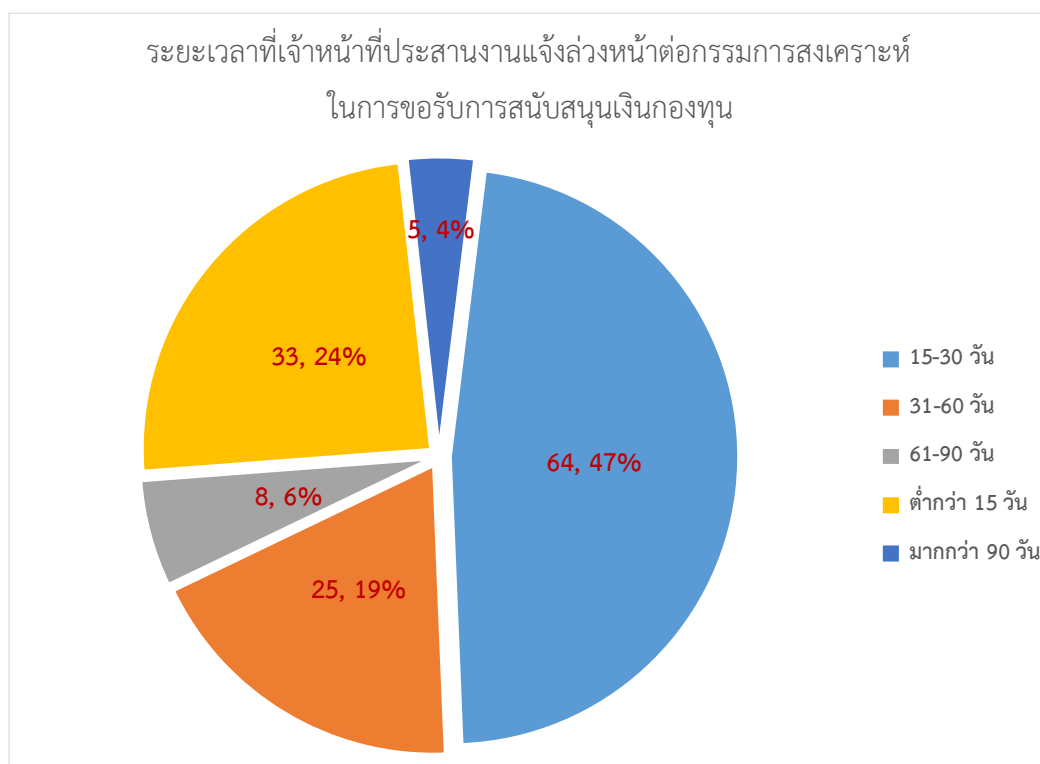


3.5 ระยะเวลาล่วงหน้าที่แจ้งแก่กรรมการสงเคราะห์เพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานคณะกรรมการสงเคราะห์ว่าในการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์นั้น เจ้าหน้าที่ประสานงานได้แจ้งต่อกรรมการสงเคราะห์ล่วงหน้านานเท่าใดเพื่อการเตรียมตัวในการระดมทุน

ผลการสำรวจพบว่า เจ้าหน้าที่ประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัด ร้อยละ 47 ระบุว่าหน่วยงานของตนเองจะแจ้งล่วงหน้าต่อกรรมการสงเคราะห์เป็นระยะเวลา 15 ถึง 30 วัน ในขณะที่ร้อยละ 24 แจ้งล่วงหน้าต่อกรรมการสงเคราะห์เป็นระยะเวลา 1 ถึง 15 วัน อีกร้อยละ 19 แจ้งล่วงหน้าต่อกรรมการสงเคราะห์เป็นระยะเวลา 30 ถึง 60 วัน และมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ที่ให้ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมของกรรมการสงเคราะห์มากกว่า 60 วัน รายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 7.6

ภาพที่ 7.6 ระยะเวลาล่วงหน้าที่แจ้งแก่กรรมการสงเคราะห์เพื่อขอรับการสนับสนุนเงินทุน



ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

4.1 ระเบียบหรือวิธีการดำเนินงานที่ควรปรับปรุงเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระเบียบหรือวิธีการดำเนินงานของสถานพินิจ เพื่อให้การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น พบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ตอบคำถามกลับมาทั้งสิ้น 65 คน (ร้อยละ 47.79) โดยเจ้าหน้าที่จำนวน 11 คนระบุว่า ไม่จำเป็นต้องปรับปรุง (ร้อยละ 8.08) ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานกรรมการสงเคราะห์อีกจำนวน 54 คนได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระเบียบวิธีการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ในประเด็นที่หลากหลาย คณะผู้วิจัยขอสรุปรวบรวมประเด็นที่น่าสนใจและมีการกล่าวถึงซ้ำกัน ดังต่อไปนี้

- ผลักดันให้มีการจัดตั้งให้มีกองทุนกรรมการสงเคราะห์
- จัดการประชุมร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเงินกองทุน
- เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานกับคณะกรรมการสงเคราะห์ เพราะมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น
- การสร้างการมีส่วนร่วม ทั้งระหว่างกรรมการสงเคราะห์ด้วยกันเอง และ ระหว่างกรรมการสงเคราะห์กับเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจฯ
- ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางของการดำเนินงานกองทุนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- จัดเตรียมแผนกิจกรรมรายปี พร้อมทั้งการวางแผนงบประมาณการใช้เงินกองทุน
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยเหลือในการประชาสัมพันธ์ภาระงานของคณะกรรมการสงเคราะห์
- สนับสนุน ช่วยเหลือ งานด้านเอกสาร
- ให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องระเบียบการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์
- ปรับปรุงกฎระเบียบ และ ลดขั้นตอนในการเบิกจ่าย เงินกองทุน
- การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัด
- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ร่วมเป็นคณะกรรมการในการดูแลกองทุน เพื่อช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และตรวจสอบ

4.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ประสานงานกรรมการสงเคราะห์ที่มีต่อแนวทางการจัดทำคู่มือการบริหารเงินกองทุน

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นของกรรมการสงเคราะห์แต่ละท่านที่มีต่่อนโยบายการจัดทำคู่มือบริหารเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ 3 ประเด็น เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.21

ตารางที่ 7.21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือกองทุนสงเคราะห์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือกองทุนสงเคราะห์	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	ค่าเฉลี่ย
ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากกรมพินิจจะจัดทำคู่มือในการบริหารจัดการเงินกองทุนแจกจ่ายให้แก่กรรมการสงเคราะห์	0	3	11	56	66	4.36
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าและ/หรือขั้นตอนการปฏิบัติจากส่วนกลางจะเป็นประโยชน์ต่อกรรมการสงเคราะห์	0	4	10	58	64	4.34
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าและ/หรือขั้นตอนการปฏิบัติจากส่วนกลางจะสามารถนำไปปฏิบัติใช้กับกรรมการที่ท่านดูแลและรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์	0	4	16	57	59	4.26

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า หาก กรรมการสงเคราะห์ในแต่ละ จังหวัด ปฏิบัติตาม คู่มือ ระเบียบ และ/หรือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน จากส่วนกลางที่กำหนดมา จะ ช่วยให้ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการเงินกองทุน กรรมการ สงเคราะห์เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น	0	3	16	58	59	4.17
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่กองทุน คณะกรรมการสงเคราะห์ แต่ละ แห่งควรมีแนวทางการจัดการ บริหารกองทุนที่ เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	0	4	17	53	62	4.27

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจโดยรวมมีความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนให้ส่วนกลางจัดทำคู่มือในการบริหารจัดการเงินกองทุนขึ้น (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.36) สอดคล้องกับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยที่ว่า ระเบียบและ/หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานจากส่วนกลางจะเป็นประโยชน์ (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.34) และสามารถประยุกต์ใช้กับกองทุนกรรมการสงเคราะห์ที่ตนเองเป็นผู้ประสานงานได้อย่างสมบูรณ์ (ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.26)

กลุ่มที่ 3 เด็กและเยาวชน

เมื่อสิ้นสุดกำหนดวันรับข้อมูลการสำรวจ พบว่า มีจำนวนเด็กและเยาวชนร่วมตอบแบบสำรวจผ่านทางระบบ Online (Google Form) ทั้งสิ้น 216 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความซ้ำซ้อนกันของแบบสำรวจที่บันทึกในระบบ คณะผู้วิจัยได้คัดแบบสำรวจที่ไม่สมบูรณ์และซ้ำซ้อนออกไปจำนวนทั้งสิ้น 3 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 1.41 ของจำนวนแบบสำรวจทั้งหมดที่ได้รับ คงเหลือแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลทั้งสิ้น 213 ชุด

แบบสำรวจ ในส่วนของเด็กและเยาวชนได้จำแนกประเด็นคำถามออกเป็น 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 3 การสงเคราะห์ช่วยเหลือรายบุคคล

ส่วนที่ 4 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

ส่วนที่ 5 ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนหลักสูตรเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

ซึ่งสามารถสรุปผลการเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เมื่อนำแบบสำรวจที่ผ่านการคัดกรองทั้งสิ้น จำนวน 213 ชุดมาประมวลผล เพื่อหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจสามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามสถานะการควบคุมตัว

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานะของการควบคุมตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ คือเด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในระหว่างการควบคุมตัว 161 คน และเด็กหรือเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวแล้ว 52 คน

1.2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกอบรมที่สังกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ มาจากเด็กและเยาวชนที่สังกัดสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ ทั้ง 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ นับรวมได้ทั้งสิ้น 35 แห่ง โดยเฉลี่ยมีเด็กและเยาวชนที่สังกัดสถานพินิจแต่ละจังหวัดมาให้ข้อมูล จังหวัดละ 6.08 คน โดยมีเด็กและเยาวชนที่สังกัดสถานพินิจฯ กรุงเทพฯ และสถานพินิจฯ จังหวัดนครปฐม ร่วมตอบแบบสำรวจสูงสุด จังหวัดละ 12 คน

1.3 การจำแนกเพศของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

ในแบบสำรวจนี้ มีผู้ร่วมตอบแบบสำรวจเพศชายทั้งสิ้น 193 คน (ร้อยละ 90.61) ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจเพศหญิงทั้งสิ้น 18 คน (ร้อยละ 8.45) และผู้ไม่ประสงค์ระบุเพศอีก 2 คน (ร้อยละ 0.94)

1.4 อายุของเด็กและเยาวชนที่มาให้ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจมีช่วงอายุระหว่าง 12 ถึง 24 ปี ทั้งนี้ อายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสำรวจเท่ากับ 17.17 ปี

1.5 สถานภาพทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่อาศัยกับบิดาหรือมารดาคนเดียวคนหนึ่ง เพราะบิดามารดาเลิกร้างกัน จำนวน 91 คน (ร้อยละ 42.72) อยู่อาศัยกับทั้งบิดาและมารดา จำนวน 88 คน (ร้อยละ 41.31) อยู่อาศัยกับบิดาหรือมารดาคนเดียวคนหนึ่ง เพราะอีกคนเสียชีวิตแล้ว จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.69) และไม่ได้อาศัยอยู่กับทั้งบิดาหรือมารดาเลย อีกจำนวน 24 คน (ร้อยละ 11.27)

1.6 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสำรวจ

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 94 คน (ร้อยละ 44.13) จบการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า อีกจำนวน 90 คน (ร้อยละ 42.25) จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อีกจำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.92) จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนผู้ที่สำเร็จการเรียนในระดับชั้นอาชีวศึกษาหรืออนุปริญญา มีทั้งสิ้น 6 คน (ร้อยละ 2.82) ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 4 คน ไม่เคยได้รับโอกาสทางการศึกษา (ร้อยละ 1.88)

1.7 ภูมิลำเนาเดิมของผู้ตอบแบบสำรวจ

หากจำแนกข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ร่วมตอบแบบสำรวจตามภูมิลำเนาเดิม พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 53 คน (ร้อยละ 24.88) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 52 คน (ร้อยละ 24.41) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคกลาง จำนวน 40 คน (ร้อยละ 18.78) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคใต้ และอีกจำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.74) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคเหนือ ในส่วนของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน (ร้อยละ 10.33) ส่วนภาคตะวันตกและภาคตะวันออก เป็นถิ่นภูมิลำเนาเดิมของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 13 คน (ร้อยละ 6.10) และ 8 คน (ร้อยละ 3.76) เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

2.1 กิจกรรมที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจว่า แต่ละคนเคยขอรับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์ในรูปแบบหรือกิจกรรมต่างๆ แต่ละด้านเหล่านี้บ้างหรือไม่ บ่อยครั้งเพียงใด ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 7.22

ตารางที่ 7.22 กิจกรรมที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

รูปแบบ / ประเภทกิจกรรม	ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นครั้งคราว นานๆ ครั้ง	ไม่เคยได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือ
ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ของสถานพินิจ	78	112	23
ปรับปรุง ภูมิทัศน์ ภายในบริเวณสถานพินิจ	75	114	24
รับมอบเครื่องใช้ไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อความเป็นอยู่ในสถานพินิจที่ดีขึ้น เช่น พัดลม ผ้าห่ม	80	113	20
รับมอบเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ (เช่น จักรเย็บผ้า เตอบไฟฟ้า)	52	125	36
มีวิทยากรเข้าไปให้ความรู้	98	104	11
การจัดเลี้ยงอาหาร	104	102	7
การจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ เช่น งานกีฬา งานวันเด็ก	115	88	10
การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่	44	76	93

เมื่อพิจารณารายละเอียดรายชื่อ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ในมุมมองของผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า กิจกรรมประเภทการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มพูนขวัญกำลังใจ กิจกรรมในรูปแบบของการจัดเลี้ยงอาหารและกิจกรรมประเภทการให้ความรู้จากวิทยากรภายนอก เป็น 3 กิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจระบุถึงสูงสุด

ส่วนกิจกรรมที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นครั้งคราว ที่มีผู้ตอบระบุถึงสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การรับมอบเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ การรับมอบเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานพินิจ

ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ในทุกรูปแบบหรือกิจกรรมรายชื่อ มีผู้ตอบแบบสำรวจอย่างน้อย 1 คน ระบุว่าไม่เคยได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือในประเด็นเหล่านั้น นั่นอาจแปลความหมายได้ว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่เคยได้รับการสงเคราะห์ใดเลยจากคณะกรรมการสงเคราะห์ ทั้งนี้ อาจเป็นด้วยเหตุผลที่ว่า

เด็กและเยาวชนเหล่านี้ คือผู้ที่เพิ่งเข้ามาสู่การดูแลควบคุมของสถานพินิจ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ควรตรวจสอบการกระจายการสงเคราะห์ความช่วยเหลือให้เป็นไปด้วยความเท่าเทียมอย่างทั่วถึง

และเมื่อสอบถามถึงกิจกรรมประเภทอื่นๆ ที่เด็กและเยาวชนเคยได้รับการสงเคราะห์จากคณะกรรมการสงเคราะห์ นอกเหนือจากประเด็นข้างต้นด้วยคำถามปลายเปิดแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้คำตอบมาเพิ่มเติม สามารถสรุปเป็นหมวดหมู่ได้ ดังนี้

- การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางศาสนา เช่น การนั่งสมาธิ การเรียนรู้ศาสนาคริสต์
- การมอบของใช้ส่วนตัวเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น สบู่ แชมพู
- กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร
- การเข้าร่วมโครงการ To Be Number One
- กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา การออกกำลังกาย
- กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนการประกอบอาชีพ เช่น การทำขนมไทย การทำน้ำยาล้างจาน การประกอบอาชีพช่างตัดผม เป็นต้น

2.2 การสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์เป็นรายบุคคล

เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจว่า เคยได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์เป็นรายบุคคลบ้างหรือไม่ ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 205 คน (ร้อยละ 96.24) ไม่เคยได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นรายบุคคล จะมีเพียง 8 คน (ร้อยละ 3.76) เท่านั้น ที่เคยได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นรายบุคคล

ส่วนที่ 3 การสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์เป็นรายบุคคล

จากคำถามข้อก่อนหน้าที่สอบถามผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นรายบุคคล ซึ่งพบว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 8 คน ที่ได้รับการช่วยเหลือเป็นรายบุคคลนั้น เมื่อสอบถามเพิ่มเติมลงไปถึงรูปแบบหรือกิจกรรมที่ได้รับการช่วยเหลือ รวมทั้งความถี่ในการได้รับความช่วยเหลือ ผลการสำรวจ สรุปได้ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 5 คน ได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา (1 จาก 5 คน ได้รับการช่วยเหลือมากกว่า 1 ครั้ง)
- ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 5 คน ได้รับการสนับสนุนเงินทุนตั้งต้นเพื่อการใช้ชีวิตในช่วงแรกของการปล่อยตัว (1 จาก 5 คน ได้รับการช่วยเหลือมากกว่า 1 ครั้ง)

- ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 6 คน ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเพื่อซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ (2 จาก 6 คน ได้รับการช่วยเหลือมากกว่า 1 ครั้ง)
- ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 5 คน ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเพื่อการใช้จ่ายในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน (2 จาก 5 คน ได้รับการช่วยเหลือมากกว่า 1 ครั้ง)
- ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 3 คน ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเพื่อซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย (ทั้ง 3 คน ได้รับการช่วยเหลือเพียงครั้งเดียว)
- ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 5 คน ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการศึกษา (1 จาก 5 คน ได้รับการช่วยเหลือมากกว่า 1 ครั้ง)
- ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 3 คน ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเพื่อการรักษาอาการเจ็บป่วย (1 จาก 3 คน ได้รับการช่วยเหลือมากกว่า 1 ครั้ง)

ส่วนที่ 4 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

4.1 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์ในขณะที่ยังอยู่ในความดูแลของสถานพินิจ

เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์ในขณะที่ยังอยู่ในความดูแลของสถานพินิจ ว่ามีความต้องการด้านใดมากที่สุด 3 ลำดับ ผลการสำรวจแสดงได้ดังตารางที่ 7.23

ตารางที่ 7.23 ความต้องการการช่วยเหลือขณะอยู่ในความดูแลของสถานพินิจ

ความต้องการการช่วยเหลือขณะอยู่ในความดูแลของสถานพินิจ	ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือ		
	ลำดับแรก	ลำดับที่สอง	ลำดับที่สาม
การจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ เช่น งานกีฬา งานวันเด็ก	35	34	40
การจัดเลี้ยงอาหาร	40	29	28
เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โต๊ะเรียน) เพื่อการศึกษาภายในสถานพินิจ	29	25	14
การจัดทัศนศึกษาออกสถานที่	26	16	22
การปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ ของสถานพินิจ	23	14	22
เครื่องใช้ไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (เช่น พัดลม ผ้าห่ม)	20	12	21
เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ (เช่น จักรเย็บผ้า เตารีดไฟฟ้า) เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ	12	18	16
การบรรยายให้ความรู้จากวิทยากร	8	19	18
การปรับปรุง ภูมิทัศน์ ภายในบริเวณสถานพินิจ	5	14	2

กล่าวคือ หากพิจารณาในภาพรวมด้วยวิธีการถ่วงน้ำหนัก (ความต้องการลำดับแรก ได้ 3 คะแนน ความต้องการลำดับที่สองได้ 2 คะแนน และความต้องการลำดับที่สาม ได้ 1 คะแนน) จะพบว่า กิจกรรมประเภทที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมการจัดเลี้ยงอาหารและเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โต๊ะเรียน) เพื่อการศึกษาภายในสถานพินิจ เป็นกิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่า มีความต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก

4.2 ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์ในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการปล่อยตัว

เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์ในการด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการปล่อยตัว ว่ามีความต้องการด้านใดมากที่สุด 3 ลำดับ ผลการสำรวจแสดงได้ดังตารางที่ 7.24

ตารางที่ 7.24 ความต้องการการช่วยเหลือในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการปล่อยตัว

ความต้องการการช่วยเหลือในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการปล่อยตัว	ความต้องการการสงเคราะห์ช่วยเหลือ		
	ลำดับแรก	ลำดับที่สอง	ลำดับที่สาม
เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ	49	34	25
การให้คำปรึกษาแนะนำในการใช้ชีวิตภายนอก	41	25	15
การให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพ การฝึกงาน	30	35	28
แหล่งงานเพื่อการประกอบอาชีพ	28	25	42
อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ	11	34	23
เงินทุนสำหรับการเลี้ยงชีพในช่วงระยะเวลาแรกก่อนมีรายได้	24	12	15
การสนับสนุนเข้าสู่โครงการลด ละ เลิก ยาเสพติด	10	11	16
เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนา	6	3	14
เงินค่าใช้จ่ายในการรักษาบำบัดโรค	1	4	2

กล่าวคือ หากพิจารณาในภาพรวมด้วยคะแนนถ่วงน้ำหนัก (ความต้องการลำดับแรก ได้ 3 คะแนน ความต้องการลำดับที่สองได้ 2 คะแนนและความต้องการลำดับที่สาม ได้ 1 คะแนน) จะพบว่า สิ่งที่ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย คือ เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ คำแนะนำในการประกอบอาชีพและคำแนะนำในการใช้ชีวิตในสังคมภายนอก

4.3 ความต้องการอื่นๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์

เมื่อสอบถามถึงความต้องการด้านอื่นๆ ที่ผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละคนมีความประสงค์จะขอความช่วยเหลือจากกรรมการสงเคราะห์ ด้วยคำถามปลายเปิด พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงความคิดเห็นที่

หลากหลาย ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะประเด็นที่มีความเกี่ยวข้อง มีความเป็นไปได้ในการให้ความช่วยเหลือ และมีการกล่าวถึงมากกว่าหนึ่งคน ซึ่ง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

- ต้องการเงินทุนเพื่อการศึกษา
- ต้องการการฝึกฝนด้านวิชาชีพให้กว้างขวาง หลากหลายสายอาชีพขึ้น
- ต้องการอุปกรณ์ด้านดนตรีเพื่อลดความเครียดภายในสถานพินิจฯ
- ต้องการอุปกรณ์ด้านการกีฬา เพื่อการออกกำลังกาย
- ต้องการคำแนะนำในด้านการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
- ต้องการการเรียนรู้ฝึกทักษะด้านการซ่อมเครื่องยนต์อย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 5 ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนหลักสูตรเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

เมื่อสอบถามผู้ตอบแบบสำรวจว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความสนใจที่จะเรียนรู้ผ่านชุดเครื่องมือให้ ความรู้เรื่องทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ในแต่ละหัวข้อวิชามากน้อยเพียงใด ผลการสำรวจ แสดงตามตารางที่ 7.25

ตารางที่ 7.25 ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนหลักสูตรเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

	สนใจมาก	สนใจ	ไม่ ค่อยสนใจ	ไม่สนใจเลย
การเป็นผู้ประกอบการ	76 (35.68)	91 (42.72)	35 (16.43)	11 (5.16)
การตลาด	44 (20.66)	88 (41.31)	62 (29.11)	19 (8.92)
การบัญชี	48 (22.54)	72 (33.80)	63 (29.11)	31 (14.55)

กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนมากให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ผ่านชุดเครื่องมือดังกล่าว ทั้งนี้หากนับจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจที่ตอบว่าสนใจขึ้นไป จะพบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจสนใจที่จะเรียนรู้ผ่านชุดเครื่องมือดังกล่าว สูงถึง ร้อยละ 78.40 สำหรับเนื้อหาวิชาความรู้เบื้องต้นของการเป็นผู้ประกอบการ ร้อยละ 61.97 สำหรับวิชาความรู้เบื้องต้นด้านการตลาดและการขาย และ ร้อยละ 56.34 สำหรับวิชาความรู้เบื้องต้นด้านการบัญชี

ทั้งนี้เมื่อสอบถามถึงข้อเสนอแนะในการจัดทำชุดเครื่องมือการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยคำถามปลายเปิดพบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเครื่องมือชุดความรู้นี้เพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

- ต้องการให้มีวิทยากรเข้าไปให้ความรู้โดยตรง
- ต้องการเครื่องมือในการประกอบการ
- ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องการประกอบการบนช่องทางออนไลน์
- ต้องการบทเรียนในการฝึกฝนเพิ่มเติม
- ต้องการฝึกทักษะในการประกอบอาชีพต่างๆ โดยเฉพาะ ด้านช่างยนต์
- ต้องการให้มีชุดเครื่องมือให้ความรู้ในวิชาอื่นๆ

บทที่ 8

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

โครงการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในการสร้างอาชีพแก่เด็กและเยาวชนกระทำผิดจัด ทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการเพิ่มบทบาทของเครือข่ายกรรมการสงเคราะห์ในการวางแผน กำกับกำกับการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู วางแผนด้านอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน รวมทั้งเตรียมความพร้อมและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อยอย่างใกล้ชิด ตลอดจนส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดที่ได้รับการปล่อยตัวมีโอกาสเข้าถึงอาชีพที่มีคุณภาพและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองได้ และไม่ก่อกระทำผิดซ้ำ ควบคู่ไปกับ การจัดทำแนวทางในการบริหารจัดการเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดได้รับการสนับสนุนที่ดี ทั้งในด้านสภาพความเป็นอยู่ และสภาพจิตใจ

เพื่อร่างแนวทางในการวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูและส่งเสริมโอกาสทางอาชีพของเด็กและเยาวชนทั้งในระยะบำบัด เตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับเข้าสู่สังคมและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อยตัว ตลอดจน เพื่อร่างแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์สำหรับเด็กและเยาวชน คณะที่ปรึกษาจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ และ การบริหารจัดการเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ โดยแบ่งรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูลสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 : การวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย

1.1 การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ 2 กลุ่มคือ

- 1.1.1 กรรมการสงเคราะห์ จำนวน 22 คน จาก 22 จังหวัดที่กระจายตัวใน 6 ภูมิภาค
- 1.1.2 เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจผู้ซึ่งประสานงานโดยตรงกับกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 12 คน จาก 12 จังหวัดที่กระจายตัวใน 6 ภูมิภาค

1.2 การศึกษาเชิงปริมาณด้วยแบบสำรวจ แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1.2.1 กรรมการสงเคราะห์ จาก 75 จังหวัด จำนวน 533 คน
- 1.2.2 เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจผู้ซึ่งประสานงานโดยตรงกับกรรมการสงเคราะห์ จาก 75 จังหวัด จำนวน 150 คน
- 1.2.3 เด็กและเยาวชน จาก 36 จังหวัด จำนวน 242 คน ซึ่งประกอบไปด้วยเด็กและเยาวชนที่อยู่ระหว่างการควบคุมตัว 180 คน และได้รับการปล่อยตัวแล้ว 62 คน

กิจกรรมที่ 2 : การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

2.1 การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ 2 กลุ่มคือ

- 2.1.1 กรรมการสงเคราะห์ จำนวน 22 คน จาก 22 จังหวัดที่กระจายตัวใน 6 ภูมิภาค
- 2.1.2 เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจผู้ซึ่งประสานงานโดยตรงกับกรรมการสงเคราะห์ จำนวน 12 คน จาก 12 จังหวัดที่กระจายตัวใน 6 ภูมิภาค

2.2 การศึกษาเชิงปริมาณด้วยแบบสำรวจ แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 2.2.1 กรรมการสงเคราะห์ จาก 72 จังหวัด จำนวน 480 คน
- 2.2.2 เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจผู้ซึ่งประสานงานโดยตรงกับกรรมการสงเคราะห์ จาก 72 จังหวัด จำนวน 136 คน
- 2.2.3 เด็กและเยาวชน จาก 35 จังหวัด จำนวน 213 คน ซึ่งประกอบไปด้วยเด็กและเยาวชนที่อยู่ระหว่างการควบคุมตัว 161 คน และได้รับการปล่อยตัวแล้ว 52 คน

ผลการศึกษาโดยสรุปจำแนกตามกิจกรรม สามารถสรุปได้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 : การวางระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย

ก) ส่วนของกรรมการสงเคราะห์

การออกแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของกรรมการสงเคราะห์ภายใต้กิจกรรมที่ 1 เน้นการศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ โดยกำหนดประเด็นในการศึกษาหลักจำนวน 8 ด้าน ตามขอบเขตการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) บทบาทของกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่ไม่มีประสบการณ์การเป็นกรรมการสงเคราะห์มาก่อนจะยังไม่ทราบแน่ชัดถึงบทบาทของกรรมการสงเคราะห์ ทราบแต่เพียงว่าการเข้ามาเป็นกรรมการสงเคราะห์คือการช่วยเหลือเด็กและเยาวชน แม้จะมีการปฐมนิเทศ ก็จะไม่เข้าใจภาพรวมจนกว่าจะลงมือปฏิบัติงานจริงส่วนมากจะเรียนรู้จากการทำงานและการถ่ายทอดประสบการณ์จากกรรมการสงเคราะห์ท่านอื่นที่มีประสบการณ์

(2) อำนาจหน้าที่ ของกรรมการสงเคราะห์ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ผลการศึกษาพบว่ากรรมการสงเคราะห์ระบุว่าหน้าที่หลักของกรรมการสงเคราะห์คือการสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์สิ่งของ และเวลาในการทำกิจกรรมตามที่สถานพินิจร้องขอ สนับสนุนให้การทำกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ติดขัด แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้อย่างทันท่วงทีในบางครั้งกระบวนการเบิกจ่ายตามระเบียบราชการมีความล่าช้า นอกจากนี้กรรมการสงเคราะห์ยังทำหน้าที่ระดมทุนในแต่ละปี ทำการเข้าเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษาแก่เด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด ในขณะที่กรรมการสงเคราะห์บางคนรับหน้าที่เป็นวิทยากรหรือประสานหาวิทยากรภายนอกเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการปล่อยตัว

(3) จุดแข็งจุดอ่อนในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ผลการสำรวจเกี่ยวกับจุดแข็งและ จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ โดยการประเมินตนเองนั้น สามารถสรุปได้ว่า จุดแข็งหรือจุดเด่นของกรรมการสงเคราะห์ นั้น อาจเกิดขึ้นจากองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งต่อไปนี้ คือ 1. การทำงานเป็นทีม กรรมการสงเคราะห์บางจังหวัดระบุว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดของตนมีจุดเด่นที่กรรมการบริหารมีความสามัคคีกัน ส่งผลให้กรรมการสงเคราะห์ส่วนมากเข้ามามีบทบาทในการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน อีกทั้งมีประธานที่มีทักษะความเป็นผู้นำสูง สามารถช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูง 2. ความสามารถในการระดมทุนและสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน จุดเด่นของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์บางจังหวัด เกิดจากการสร้างเครือข่ายที่กว้างขวาง ก่อให้เกิดความสำเร็จในวงกว้างต่อการระดมทุนและการสร้างอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน มีการเชิญเครือข่ายสนับสนุนเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอาชีพ ตลอดจนรับเข้าทำงานภายหลังที่ได้รับการปล่อยตัว 3. จุดเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสงเคราะห์ คณะกรรมการสงเคราะห์บางจังหวัดระบุถึงจุดแข็งที่เกิดขึ้นจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจ เพราะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการทำงาน ตลอดจน ระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและรวดเร็วขึ้น

ในส่วนของจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องพัฒนาของการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์นั้น ผลการศึกษาระบุว่ากระบวนการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นกรรมการสงเคราะห์ยังเป็นปัญหาที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข การพิจารณาเพียงเกณฑ์การทำความผิดของผู้สมัครแต่ละคนอาจไม่เพียงพอ ส่งผลให้มีคณะกรรมการสงเคราะห์จำนวนมากที่สมัครเข้ามาแล้วให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่น้อย ดังนั้นควรมีวิธีการที่จะคัดเลือกให้ได้คนที่พร้อมจะให้ความร่วมมือในร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ อาจจะพิจารณาในประเด็นเรื่องความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีผลต่อคะแนนในการสมัครกรรมการสงเคราะห์ในวาระถัดไป

(4) รูปแบบการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูและดูแล เด็กและเยาวชนกระทำผิด การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และการติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็ก และเยาวชนภายหลังปล่อย

ผลการศึกษาระบุว่ากรรมการสงเคราะห์แต่ละจังหวัดได้กำหนดแผนการดำเนินงานกิจกรรมเป็นรายปี โดยเป็นกิจกรรมที่ถูกกำหนดไว้โดยสถานพินิจและศูนย์ฝึกอบรม ทั้งนี้กรรมการสงเคราะห์จะเสนอจัดกิจกรรมบางส่วนเพิ่มเติมตามความเหมาะสมให้แก่เด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด ทั้งยังมีการแบ่งงานตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของกรรมการสงเคราะห์แต่ละคน กรรมการสงเคราะห์แต่ละแห่งมีขั้นตอนในการอนุมัติโครงการอย่างชัดเจน และต้องประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการจัดโครงการทุกครั้ง หากแต่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดอาจจะแตกต่างกันในรายละเอียดบ้าง

ในส่วนของการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว ส่วนมากจะเน้นไปที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ ทั้งนี้ ในมุมมองของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการฝึกอาชีพ ต้องการที่จะให้การจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง รวมถึงการมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการฝึกอาชีพให้เพียงพอต่อการใช้งาน

ในส่วนของการติดตามสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนหลังปล่อยตัวนั้น กรรมการสงเคราะห์บางจังหวัดมีอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการติดตาม เนื่องจาก เด็กและเยาวชนบางคนที่ได้รับการปล่อยตัวกลับไปอยู่ในภูมิลำเนาที่ยากแก่การเดินทางเข้าเยี่ยม ในขณะที่บางจังหวัดไม่มีอุปสรรคดังกล่าวเนื่องจากมีคณะกรรมการสงเคราะห์กระจายตัวอยู่ในทุกอำเภอของจังหวัด คณะกรรมการสงเคราะห์บางท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการติดตาม

(5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานสูงสุดคือ คือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ส่งผลให้กรรมการสงเคราะห์ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการรวมตัวกันของคนจำนวนมากได้ อีกทั้ง ไม่สามารถเข้าเยี่ยมเด็กและเยาวชนด้วยตนเองได้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญลำดับที่สอง คือ การที่กรรมการสงเคราะห์บางส่วนไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ ไม่ช่วยเหลืองานผู้อื่น ส่งผลให้ในแต่ละจังหวัดมีจำนวนกรรมการสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่องไม่ถึงร้อยละ 80 ของรายชื่อกรรมการสงเคราะห์ที่ประกาศ ประเด็นต่อมาที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ กรรมการสงเคราะห์บางส่วนไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่สถานพินิจ หรือ ได้รับความช่วยเหลือล่าช้า ในประเด็นต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น การติดตามเข้าประชุมประจำปี การช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลการทำงาน ติดตามการเก็บคะแนนกรรมการสงเคราะห์ดีเด่น

(6) ความคิดเห็นหรือความรู้สึก ต่อบทบาทการเป็นกรรมการสงเคราะห์ หน่วยงาน เด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า กรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่ไม่ได้คาดหวังผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเป็นกรรมการสงเคราะห์ ส่วนมากเข้ามามีส่วนร่วมเพราะต้องการที่จะช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลงกระทำ ความผิดไปให้กลับตัวเป็นคนดีและไม่กระทำความผิดซ้ำ และมีความภูมิใจในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมในบทบาทของการเป็นผู้ให้ กรรมการสงเคราะห์ส่วนมากไม่รู้สึกเหนื่อยในการทำงานแม้ว่าในบางครั้งจะต้องทุ่มเท เสียสละ ทั้งร่างกาย เวลา และ ทรัพย์สิน กรรมการสงเคราะห์ส่วนมากคิดว่าบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตรงกับสิ่งที่ คิดไว้ในตอนต้นก่อนที่จะสมัคร และคิดว่าตนเองได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กรมกำหนดไว้ กรรมการสงเคราะห์ บางท่านมีข้อเสนอแนะให้จัดทำระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนว่าสิ่งใด ควรทำหรือสิ่งใดไม่ควรทำเพื่อเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิเด็กและเยาวชน

(7) แรงจูงใจ ในการมีส่วนร่วมบำบัดแก้ไขฟื้นฟู เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และติดตาม สงเคราะห์ช่วยเหลือ

ผลการศึกษาพบว่า กรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่จะถูกชักชวนจากเจ้าหน้าที่สถานพินิจประจำจังหวัด และ / หรือ กรรมการสงเคราะห์ท่านอื่น ทั้งนี้ เหตุผลหลักที่บุคคลเหล่านั้นชวนให้เข้ามาเป็นกรรมการ สงเคราะห์เพราะทำงานในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน และเคยมีประสบการณ์อาสาสมัครมา ก่อน ในส่วนของแรงจูงใจส่วนบุคคลนั้น กรรมการสงเคราะห์จำนวนมากตัดสินใจร่วมเข้ารับตำแหน่งเพราะมี ความเป็นห่วงต่อเด็กและเยาวชน มีทัศนคติว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น กรรมการสงเคราะห์ ส่วนมากจึงรู้สึกสนุกและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีจิตสาธารณะและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมและ สนับสนุนกิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้นโดยสถานพินิจ ส่วนหนึ่งเห็นว่าการกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีเกียรติ ประวัติซึ่งสามารถนำไปประกอบการสอนบุตรหลานได้

(8) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู และเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า กรรมการสงเคราะห์มีข้อเสนอแนะที่หลากหลายเพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ กรรมการสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญ ได้ ดังนี้

- การจัดปฐมนิเทศน์ ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานกรรมการสงเคราะห์ อย่างละเอียด ชัดเจน และ ตรงกับความเป็นจริง ไม่ควรเน้นการสื่อสารทางเดียว
- การจัดฝึกอบรม ส่วนกลางควรจัดการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ให้แก่กรรมการสงเคราะห์เพื่อนำ ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการดูแลเด็กและเยาวชน ตลอดจนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานของกรรมการสงเคราะห์ เช่น การจัดอบรมด้านจิตวิทยาเด็ก การให้คำปรึกษาเด็กและ

เยาวชน การเขียนโครงการเพื่อของบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ ทั้งนี้ในการจัดอบรมในแต่ละครั้ง ไม่ควรให้สิทธิ์การอบรมแก่ประธานกรรมการสงเคราะห์เท่านั้น ควรจะกระจายไปสู่กรรมการสงเคราะห์ท่านอื่นๆด้วย เพื่อให้สามารถนำไปถ่ายทอดต่อได้ในวงกว้าง

- การจัดประชุมหรือกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ของแต่ละจังหวัด
- การทบทวนเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ เนื่องจากเกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างจังหวัดที่มีสถานแรกรับ มีศูนย์ฝึกอบรม ไม่มีสถานแรกรับ ไม่มีศูนย์ฝึกอบรม พร้อมทั้งอธิบายเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน

ข) ส่วนของเจ้าหน้าที่สถานพินิจผู้ดูแล ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

การออกแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของเจ้าหน้าที่สถานพินิจภายใต้กิจกรรมที่ 1 เน้นในการประเมินการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนเองดูแลรับผิดชอบประสานงาน โดยกำหนดประเด็นในการศึกษาหลักจำนวน 4 ด้าน ตามขอบเขตการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) จุดแข็งจุดอ่อนในการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์

ในการประเมินจุดแข็งและ จุดอ่อน ของกรรมการสงเคราะห์ โดยการใช้เจ้าหน้าที่สถานพินิจผู้ดูแลรับผิดชอบประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดเป็นผู้ประเมินนั้น ผลการศึกษาพบความน่าสนใจ กล่าวคือ ผู้ประเมินส่วนมากระบุว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ตามมาตรฐาน มีเพียงจำนวนเล็กน้อยที่ระบุว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ประจำจังหวัดที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ในขั้นดีเยี่ยม เหมาะแก่การเป็นตัวอย่างให้แก่หน่วยงานเทียบเคียง การแปลผลการศึกษาดังกล่าวสามารถตีความได้ 2 ประเด็น คือ 1) ไม่มีคณะกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดใดที่มีผลงานโดดเด่น เหมาะแก่การเป็นหน่วยงานต้นแบบ หรือ 2) ผู้ประเมินเองยังไม่ทราบถึงเกณฑ์ที่แน่ชัดว่าผลงานแบบใดที่เหมาะสมและคู่ควรแก่การประเมินในระดับดีเยี่ยม เหมาะแก่การเป็นตัวอย่างให้หน่วยงานเทียบเคียง จึงประเมินไปในลักษณะกลางๆ ว่า คณะกรรมการสงเคราะห์จังหวัดที่ตนดูแลรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะแปลผลการศึกษาในครั้งนี้ในทางเลือกใดข้างต้น ก็ล้วนแล้วแต่เป็นจุดอ่อนที่กรมพินิจจะต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยด่วน กล่าวคือ หากตีความตามประเด็นที่หนึ่ง ไม่มีจังหวัดใดทำผลงานได้ยอดเยี่ยม โดดเด่น เหมาะแก่การเป็นหน่วยงานต้นแบบนั้นย่อมหมายความว่า กรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดยังมีช่องว่างในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อีกมาก แต่ถ้าหากพิจารณาตีความตามประเด็นที่สอง ย่อมหมายถึงว่า กรมพินิจจะต้องระดมสมองเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละด้านให้มีความชัดเจน ตลอดจนสื่อสารเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้ให้ทั้ง

เจ้าหน้าที่ประสานงานประจำสถานพินิจในแต่ละจังหวัด ตลอดจนกรรมการสงเคราะห์ทราบถึงเกณฑ์ดังกล่าวอย่างทั่วถึงและใช้แนวทางในการการกำหนดแผนการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

(2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผลการศึกษาในมุมมองของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน สอดคล้องกับที่ทางกรรมการสงเคราะห์ได้ให้ข้อมูลไว้ นั่นคือ ปัญหาและอุปสรรคหลักได้แก่ การระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่รองลงมา ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน การบริหารงานภายในของกรรมการสงเคราะห์ (เช่น ขาดความสามัคคี ขาดผู้นำ ขาดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง) และการขาดแคลนเงินทุน งบประมาณ

(3) รูปแบบการดำเนินงานและกลไกการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่าหากพิจารณาด้านกลไกการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนเองดูแลรับผิดชอบประสานงาน โดยใช้จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม จะพบว่าจะได้รับคะแนนที่สูงกว่า การใช้จำนวนกรรมการสงเคราะห์ที่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ซึ่งแปลความหมายได้ว่า เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจในแต่ละจังหวัดประเมินว่า ความร่วมมือและการเข้ามามีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดนั้น ยังอยู่ในระดับที่พัฒนาเพิ่มเติมได้ หมายถึง ควรมีจำนวนคณะกรรมการสงเคราะห์เข้าร่วมมากกว่านี้ ในหลายจังหวัดเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานระบุว่า การจัดกิจกรรมต่างๆ จะได้รับความร่วมมือจากกรรมการสงเคราะห์ท่านเดิมๆ เท่านั้น มีกรรมการสงเคราะห์อีกจำนวนมากที่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม

ในส่วนของรูปแบบการจัดกิจกรรมนั้น หากจำแนกตามบทบาทหน้าที่หลักสามประการในการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ กล่าวคือ การบำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน การเตรียมความพร้อมในการปล่อยตัว และการติดตามสงเคราะห์และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว นั้น ผลการศึกษาพบว่ากรรมการสงเคราะห์ส่วนมากจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเป็นลำดับแรก โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำ ได้แก่ กิจกรรมประเภทการสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมประเภทการพัฒนาทักษะทางด้านการประกอบอาชีพ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขัดเกลาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

(4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบงานของกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่ามีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานจำนวน 64 คน จาก 150 คน เสนอแนะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระเบียบ หรือ วิธีการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน การปรับแก้เกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ดีเด่น การจัดทำคู่มือและระเบียบการดำเนินงานให้แก่กรรมการสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน การสร้างและพัฒนาเครือข่ายของกรรมการสงเคราะห์ การปรับระเบียบ ข้อบังคับให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ฯลฯ

ค) ส่วนของเด็กและเยาวชน

การออกแบบสำรวจในส่วนของเด็กและเยาวชนภายใต้กิจกรรมที่ 1 เน้นการสอบถามความรู้สึกในการเข้าร่วมกิจกรรมที่กรรมการสงเคราะห์ และ /หรือ สถานพินิจ จัดขึ้น โดยกำหนดประเด็นในการศึกษาหลักจำนวน 4 ด้าน ตามขอบเขตการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) ความคิดเห็น หรือ ความรู้สึกในการเข้าร่วมโครงการที่กรรมการสงเคราะห์จัดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า เด็กและเยาวชนส่วนมากรู้สึกซาบซึ้งและอบอุ่นในการดูแลจากกรรมการสงเคราะห์ อีกทั้งยังรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ พวกเขาเชื่อมั่นว่ากิจกรรมเหล่านั้นจะช่วยให้พวกเขาปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้เป็นอย่างดี

(2) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า เด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งประมาณ ร้อยละ 30 มีอาชีพเดิมรองรับอยู่แล้ว และพร้อมที่จะกลับไปประกอบอาชีพเหล่านั้นเมื่อได้รับการปล่อยตัว สาเหตุที่พวกเขาเลือกที่จะประกอบอาชีพเดิมเพราะเชื่อมั่นใน ความชำนาญ และประสบการณ์ที่เคยได้รับการประกอบอาชีพนั้นๆ มาก่อน ในขณะที่เด็กและเยาวชน อีกประมาณร้อยละ 25 มีความประสงค์ที่จะศึกษาเพิ่มเติมให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ในขณะที่อีกประมาณ ร้อยละ 30 เลือกที่จะประกอบอาชีพใหม่ในอนาคต พวกเขากังวลว่า การไม่มีเงินทุนตั้งต้น การขาดทักษะอาชีพเฉพาะด้าน และการไม่ได้รับโอกาสจากนายจ้าง จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการหาอาชีพรองรับเมื่อออกสู่โลกสังคมภายนอก

(3) ความต้องการในการสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า เด็กและเยาวชนมีความสนใจในการเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องอาชีพที่หลากหลายแตกต่างกันออกไปตาม เพศ ช่วงอายุ และ ความสนใจ แต่หากพิจารณาในภาพรวม ทักษะที่เด็กและเยาวชนประสงค์ที่จะเรียนรู้สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมเครื่องยนต์ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง และทักษะของการเป็นนักกีฬามืออาชีพ ทั้งนี้ ผลการสำรวจยังระบุเพิ่มเติมว่า เด็กและเยาวชนส่วนมากมีความคิดเห็นว่า กระบวนการการอบรมทักษะด้านอาชีพที่จัดขึ้นโดยความร่วมมือของสถานพินิจฯ และ กรรมการสงเคราะห์ นั้น เป็นกระบวนการที่ขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งสถานพินิจยังมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกอาชีพไม่เพียงพอ ส่งผลให้การฝึกอบรมไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

(4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดซ้ำ

ผลการศึกษาพบว่า เด็กและเยาวชนร้อยละ 79 ไม่กังวลว่าตนเองจะกระทำความผิดซ้ำในอนาคต โดยพวกเขาให้เหตุผลว่า พวกเขาได้รับบทเรียนและสำนึกจากการกระทำความผิดแล้ว พวกเขาไม่ต้องการที่จะให้บุคลากรรู้สึกเสียใจอีกครั้ง พวกเขาเชื่อมั่นกิจกรรมต่างๆที่ได้รับการถ่ายทอด ฝึกฝนจะเป็นเครื่องเตือนใจพวกเขาให้มุ่งกระทำแต่ความดี อย่างไรก็ตามพวกเขายังกังวลว่า กลุ่มเพื่อน การไม่มีอาชีพที่ไม่มั่นคง และการมี

รายได้ที่ไม่เพียงพอ จะเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พวกเขากระทำความผิดซ้ำ ดังนั้น กรรมการสงเคราะห์ควรจะสนับสนุนให้พวกเขามีแหล่งงานที่สร้างรายได้ที่ประจำและพอเพียงให้แก่พวกเขา

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา แก๊ไข ปรับปรุงการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เห็นได้ว่าในพัฒนาการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์จำเป็นต้องเริ่มจากการสรรหาและคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ซึ่งควรเป็นคนที่มีความตั้งใจ มีจิตอาสา มีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัครมาก่อนเช่นอาสาสมัครกาชาดจังหวัด ผู้คุมประพฤติ หรือเป็นการรับแบบอ้างอิง (Employee referral) เช่นเพื่อนแนะนำเพื่อน ในการสรรหานั้นควรที่จะชี้แจงหน้าที่ให้แก่ผู้สมัครให้ชัดเจน (Realistic job preview) เพื่อให้ทราบถึงสิ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนคาดหวังจากการทำงานของกรรมการสงเคราะห์และเพื่อป้องกันการไม่ให้ความร่วมมือภายหลัง เมื่อทำการคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์แล้วควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาโดยเริ่มตั้งแต่การจัดปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมให้แก่กรรมการสงเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของกรมพินิจและความสำคัญของการมีส่วนร่วมของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละกระบวนการ ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านต่างๆให้แก่กรรมการสงเคราะห์เช่นการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณจากภาครัฐและเอกชนเพื่อนำงบประมาณมาช่วยเหลือในการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ และเนื่องจากกรรมการสงเคราะห์และเด็กมีช่วงอายุที่แตกต่างกันทำให้จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมการให้คำปรึกษาเด็กและเยาวชนและจิตวิทยาเด็กเพื่อให้เข้าใจและช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษาเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพควรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยการจัดให้มีการและเปลี่ยนการเรียนรู้ (Knowledge sharing) ระหว่างกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดหรือเขตต่างๆ

นอกจากนี้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรกำหนดแนวทางดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ที่ชัดเจน ควรมีบางส่วนที่เป็นมาตรฐานเช่นหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรรมการสงเคราะห์ การให้ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ในการทำงานร่วมกับกรรมการสงเคราะห์ ในส่วนของการบริหารผลการปฏิบัติงานนั้นควรเป็นมาตรฐานแต่มาตรฐานที่กำหนดจำเป็นต้องคำนึงถึงส่วนประกอบต่างๆเช่น ความยุติธรรมของเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีบริบทที่ไม่เหมือนกันเช่นบางจังหวัดมีศูนย์แรกรับ ศูนย์ฝึกอบรมทำให้โอกาสในการเป็นกรรมการดีเด่นมีมากกว่าและจะทำให้เกิดปัญหาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งรายละเอียดในการดำเนินงานควรระบุให้ชัดเจนในคู่มือการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์ และควรมอบคู่มือดังกล่าวให้แก่กรรมการสงเคราะห์ในวันปฐมนิเทศ

กิจกรรมที่ 2 : การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ก) ส่วนของกรรมการสงเคราะห์

การออกแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกรรมการสงเคราะห์ภายใต้กิจกรรมที่ 2 เน้นการศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์ โดยกำหนดประเด็นในการศึกษาหลักจำนวน 5 ด้าน ตามขอบเขตการดำเนินงานซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) แหล่งที่มาของเงินทุน

ผลการศึกษาพบว่า แหล่งที่มาของเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์มาจากการระดมทุนของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดเอง ซึ่งแต่ละจังหวัดมีรูปแบบการระดมทุนที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อขายบัตรเข้าร่วมงานต่าง ๆ การจัดเก็บจากเหล่ากรรมการสงเคราะห์ด้วยกัน ฯลฯ แต่แหล่งที่มาส่วนใหญ่ของเงินทุนจะอยู่ในรูปแบบของการบริจาค เช่น การบริจาคจากบุคคลภายนอก รวมไปถึง การบริจาคที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางศาสนา เนื่องจากมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ลงทุนน้อย แต่สามารถระดมทุนได้มาก ทั้งนี้ ระยะเวลาในการระดมแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมมักจะกระทำเมื่อเงินทุนเดิมใกล้หมด โดยเฉลี่ยมักจัดระดมทุนกันปีละหนึ่งครั้ง

(2) รูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการกองทุน

ผลการศึกษาพบว่าแนวทางในการบริหารจัดการเงินกองทุนในหลายจังหวัด ยังไม่มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน แต่ละจังหวัดมักจะปฏิบัติตามสิ่งที่กระทำมาในอดีตหรือตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน นอกจากนี้หลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายเงินกองทุนมักมาจากความเห็นพ้องของกลุ่มกรรมการสงเคราะห์เอง ซึ่งไม่ได้มีความเคร่งครัดมาก กรณีนี้จึงเปรียบเสมือน การขออนุมัตินำเงินออกมาใช้ด้วยอำนาจของตนเอง จะมีเพียงบางจังหวัดเท่านั้นที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุน เพื่อคานอำนาจและพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับการใช้เงินทุน อีกทั้งยังออกระเบียบการใช้เงินกองทุนที่เป็นมาตรฐาน ในขณะที่ส่วนใหญ่มักจะขออนุมัติใช้เงินกองทุนโดยขอความเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการสงเคราะห์เท่านั้น แต่ไม่มีการออกระเบียบหรือหลักเกณฑ์เฉพาะที่เป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด

นอกจากนี้ กรรมการสงเคราะห์ในทุกจังหวัดต่างใช้กลไกในการควบคุมและตรวจสอบผ่านที่ประชุมของกรรมการสงเคราะห์เอง กล่าวคือ มีการกำหนดให้มีการรายงานการเบิกจ่ายเงินกองทุนให้กรรมการสงเคราะห์ทราบในที่ประชุมใหญ่ตามวาระการประชุม หรืออย่างน้อยจัดให้มีการรายงานบัญชีรายรับรายจ่ายกองทุนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสมุดบัญชี ผลการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ กล่าวคือ บางจังหวัดแม้จะมีการแต่งตั้งทนายเพื่อดูแลรับผิดชอบเงินกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ แต่ในทางปฏิบัติจริง มอบหมายให้เจ้าหน้าที่สถานพินิจที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดูแลสมุดบัญชี อีกทั้งเก็บรวบรวมเอกสารเบิกจ่าย และทำรายงานเสนอที่ประชุมกรรมการสงเคราะห์ นั่นหมายความว่าสถานพินิจมีส่วนรับรู้ใน

การใช้จ่ายเงินกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ด้วย อย่างไรก็ตาม ไม่ปรากฏว่ากรรมการสงเคราะห์จัดให้มีการตรวจสอบบัญชีจากหน่วยงานภายนอกแต่อย่างใด

(3) การนำไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาระบุว่า คณะกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ด้วยวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย แตกต่างกันไป ทั้งการนำไปใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนโดยตรงและการนำไปใช้เพื่อการบริหารจัดการภายในของคณะกรรมการสงเคราะห์เอง เช่น ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดประชุม รวมไปถึงค่าใช้จ่าย อันเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิกคณะกรรมการสงเคราะห์และครอบครัว ดังนั้นเพื่อให้แต่ละจังหวัดนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์บนพื้นฐานเดียวกัน ควรมีระเบียบจากส่วนกลางกำหนดว่าเงินกองทุนดังกล่าวมีไว้เพื่อสร้างประโยชน์สำหรับเด็กและเยาวชนเท่านั้น

(4) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุน

ผลการศึกษาระบุว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่กรรมการสงเคราะห์ในแต่ละจังหวัดมั่นใจว่ากระบวนการในการบริหารจัดการเงินกองทุน ตั้งแต่การระดมทุน การบริหารเบิกจ่าย และการตรวจสอบควบคุมในจังหวัดของตนเองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาหรือข้อแก้ไขแต่อย่างใด อีกทั้งยังเชื่อมั่นว่า บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานกลางที่จะเข้ามาช่วยดูแล ตรวจสอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินกองทุน จะไม่เข้าใจบริบทและวิธีการทำงานในจังหวัดตนเอง แนวความเชื่อดังกล่าวนี้นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงจากส่วนกลางทำได้ยากขึ้น ต้องอาศัยระยะเวลา และ กฎระเบียบที่ชัดเจนในการแก้ไขปรับปรุง

ทั้งนี้ เมื่อสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการบริหารเงินกองทุน ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนเงินทุนไม่เพียงพอ และ ระเบียบปฏิบัติที่ขาดความชัดเจนคือสองปัญหาที่ได้รับการระบุถึงมากที่สุด นอกจากนี้ ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่ให้ข้อมูลว่าตนเองไม่ทราบว่าการบริหารจัดการเงินกองทุนมีปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างหรือไม่ เพราะไม่เคยได้รับการชี้แจงหรือถ่ายทอดจากผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบโดยตรง นั่นหมายความว่า เรื่องการบริหารเงินกองทุนเป็นเรื่องที่กรรมการบางท่านเท่านั้นที่ทราบและอาจไม่ได้ถ่ายทอดให้กรรมการท่านอื่นๆรับทราบด้วย

(5) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

กรรมการสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หากมีคู่มือบริหารกองทุนที่เป็นมาตรฐานจากส่วนกลางน่าจะเป็นประโยชน์ ในการนำมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ในแต่ละพื้นที่ แต่คู่มือไม่ควรวางระเบียบให้เคร่งครัดมากเกินไปแบบหน่วยงานรัฐ เนื่องจากจะทำให้กระบวนการบริหารเบิกจ่ายกองทุนขาดความสะดวคล่องตัว นอกจากนี้ ควรเปิดช่องให้กรรมการสงเคราะห์สามารถปรับใช้เกณฑ์ได้ตามบริบทของแต่ละจังหวัด

นอกจากนี้ กรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดใกล้เคียงควรพิจารณาความเป็นไปได้ในการร่วมมือกัน สร้างงาน สร้างอาชีพ และเพื่อระดมทุน โดยการร่วมมือกันจัดงานแสดงสินค้าที่ผลิตโดยเด็กและเยาวชน

ข) ส่วนของเจ้าหน้าที่สถานพินิจผู้ดูแล ประสานงานกรรมการสงเคราะห์

การออกแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วน of เจ้าหน้าที่สถานพินิจภายใต้กิจกรรมที่ 2 เน้นในการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินกองทุนของกรรมการสงเคราะห์ในจังหวัดที่ตนเองดูแลรับผิดชอบ ประสานงาน โดยกำหนดประเด็นในการศึกษาหลักจำนวน 3 ด้าน ตามขอบเขตการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) จุดแข็งจุดอ่อนในการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของสถานพินิจส่วนมากประเมินว่าประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเงินกองทุนของกรรมการสงเคราะห์จังหวัดที่ตนดูแล รับผิดชอบ ประสานงาน อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียงไม่ถึง 10 คน ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเงินกองทุนอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่ามาตรฐาน เหมาะจะเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่น ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถตีความได้ 2 ประเด็น เช่นเดียวกับที่อธิบายไปก่อนหน้านี้ กล่าวคือ หากตีความในประเด็นที่หนึ่งว่า เจ้าหน้าที่ผู้ประเมินเข้าใจเกณฑ์ในการประเมินอย่างถ่องแท้ และ พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีหน่วยงานใดสมควรได้รับการประเมินในระดับขั้นดีเยี่ยม เหมาะแก่การเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่น ย่อมหมายความว่า การบริหารเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์ยังมีช่องว่างในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการอีกมาก ในทางตรงกันข้าม หากตีความผลการศึกษาว่าเป็นเพราะผู้ประเมินไม่ทราบว่าเกณฑ์แบบใดจึงจะเหมาะที่จะเข้าข่ายการเป็นหน่วยงานต้นแบบที่ดี นั้นย่อมหมายความว่า ข้อบกพร่องในการขาดการกำหนดกฎเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ดังนั้น ส่วนกลางจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินให้มีความชัดเจนและสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้รับทราบ เพื่อให้แต่ละจังหวัดหากกลยุทธ์และวิธีการการบริหารจัดการเงินกองทุนให้บรรลุตามเกณฑ์เหล่านั้นต่อไป

ในส่วนของการสร้างจุดแข็งประจำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน นั้น ผลการศึกษาพบว่าแต่ละจังหวัดสามารถสร้างจุดเด่นของตนในการบริหารจัดการเงินกองทุนได้ในหลากหลายมิติ เช่น 1) การสร้างจุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายเพื่อการระดมทุน 2) การสร้างจุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับการออกกระเปาะและการคานอำนาจการใช้เงินทุนออกจากกรรมการสงเคราะห์ชุดใหญ่ โดยคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อรับผิดชอบในการบริหารเงินกองทุน 3) การสร้างจุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับการนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเด็กและเยาวชน 4) การสร้างจุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับ ความโปร่งใสในการบริหารเงินกองทุน การนำบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นผู้ตรวจสอบรายรับ รายจ่ายของกองทุน ฯลฯ

ในส่วนของการประเมินจุดอ่อนของการบริหารจัดการเงินกองทุนนั้น ผลการสำรวจพบว่า จุดอ่อนที่สำคัญและควรเร่งแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินกองทุน คือ การขาดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ความสามารถในการระดมทุนที่ลดลงอันเนื่องมาจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ แนวทางการแก้ไขปัญหारेื่องการระดมทุนคือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการระดมทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ หรือ แม้แต่การสร้างช่องทางการรับบริจาคผ่านการประชาสัมพันธ์บนช่องทางออนไลน์ ฯลฯ

(2) การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สถานพินิจฯ ผู้ดูแลประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์มีการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกรรมการสงเคราะห์หลากหลายกรณี ทั้งเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผน โครงการ กิจกรรมของสถานพินิจ ที่อาจไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณหรือได้มาแต่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังมีการขอรับการสนับสนุนจากเงินกองทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้อสิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจด้วย ซึ่งการขอรับการสนับสนุนในแต่ละครั้งก็จะได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากกรรมการสงเคราะห์แทบทุกครั้ง แม้ว่าการขอรับเงินสนับสนุนในบางครั้งจะไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชนโดยตรง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จำนวนกว่าร้อยละ 40 ที่ตอบแบบสอบถามระบุว่า เคยขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์มาเพื่อใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำบุญ ในขณะที่อีกร้อยละ 34 ระบุว่าเคยขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนกรรมการสงเคราะห์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการประชุมร่วมกัน

ในประเด็นเรื่องระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่สถานพินิจขอรับเงินสนับสนุน นั้น พบว่ามีเพียงร้อยละ 13 ที่จัดทำแผนรายปีในการขอรับการสนับสนุนจากกรรมการสงเคราะห์ ในขณะที่ร้อยละ 87 ขอรับการสนับสนุนเป็นครั้งคราวเมื่อเกิดโครงการ และส่วนมากมักจะแจ้งให้กรรมการสงเคราะห์ทราบล่วงหน้าก่อนการใช้เงินทุนเพียง 15-30 วันล่วงหน้า

(3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สถานพินิจฯ ที่ดูแล รับผิดชอบประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ที่หลากหลาย เช่น การสนับสนุนผลักดันให้เกิดกองทุนกรรมการสงเคราะห์ การจัดการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน การประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จุดเด่นในการดำเนินงานในแต่ละด้าน รวมไปถึง การจัดทำระเบียบ หรือคู่มือในการบริหารกองทุนกรรมการสงเคราะห์จากกรมพินิจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งประเทศ แต่แนวคิดดังกล่าว ก็มีทั้งผู้สนับสนุนเห็นด้วย และผู้ที่คัดค้าน ไม่เห็นด้วย ส่วนที่เห็นด้วยมองว่าคู่มือการดำเนินงานกองทุน จะทำให้เกิดความชัดเจนและทำให้การบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เจ้าหน้าที่กลุ่มที่ไม่เห็นด้วย คิดว่ากองทุนนี้เป็นกองทุนที่กรรมการสงเคราะห์จัดหามาเอง ภาครัฐจึงไม่ควรออก

กฎเกณฑ์เพื่อมาบังคับ เพราะกฎระเบียบภาครัฐมักมีความเข้มงวด อาจทำให้การใช้เงินกองทุนขาดความคล่องตัวได้

ค) ส่วนของเด็กและเยาวชน

การออกแบบสำรวจในส่วนของเด็กและเยาวชนภายใต้กิจกรรมที่ 2 เน้นการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ จากกรรมการสงเคราะห์ และ /หรือ สถานพินิจ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มเด็กและเยาวชนที่ยังอยู่ในการดูแลของสถานพินิจ มีความประสงค์ที่จะขอรับความช่วยเหลือในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดเลี้ยงอาหารและ การแจกเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โต๊ะเรียน) เพื่อการศึกษาภายในสถานพินิจ

ในขณะที่กลุ่มเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยแล้ว มีความประสงค์ที่จะขอรับการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับ เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ คำแนะนำในการประกอบอาชีพ และคำแนะนำในการใช้ชีวิตในสังคมภายนอก

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เห็นได้ว่าแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ได้ คือการจัดทำคู่มือที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการจัดทำคู่มือที่เป็นมาตรฐานโดยคู่มือจะประกอบไปด้วย 3 บท บทที่ 1 เป็นส่วนที่กำหนดหลักการพื้นฐานสำคัญในการบริหารกองทุนกรรมการสงเคราะห์ บทที่ 2 ว่าด้วยการกำหนดรูปแบบมาตรฐานในการจัดตั้งกองทุน และการวางระเบียบและจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการกองทุนโดยเฉพาะ ส่วนบทที่ 3 เป็นส่วนที่วางแนวทางการบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชีเพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนกรรมการสงเคราะห์มีความถูกต้องตามมาตรฐานการเงินและบัญชี มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

อย่างไรก็ดี คู่มือนี้เป็นเพียงแนวทางการดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์ โดยกรรมการสงเคราะห์มีอิสระในการเลือกนำไปปรับใช้หรือไม่ก็ได้ ดังนั้น ทางกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรสร้างความเข้าใจ และชี้แจงให้กรรมการสงเคราะห์เห็นความสำคัญ และทำสื่อประชาสัมพันธ์ถึงข้อดีในการนำคู่มือไปปรับใช้ เพื่อให้คู่มือได้รับการยอมรับในวงกว้าง เนื่องจากกรรมการสงเคราะห์บางส่วนอาจจะยังไม่เข้าใจหรือไม่เห็นความสำคัญในการนำคู่มือที่เป็นแนวปฏิบัติจากส่วนกลางไปปรับใช้

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีหน้าที่ในการประสานงานกับกรรมการสงเคราะห์ในเรื่องกองทุน ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนตามคู่มือ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำกรรมการสงเคราะห์ในการปฏิบัติตามคู่มือได้ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ที่ประสานงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์มักได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลสมุดบัญชี และบันทึกรายรับรายจ่าย

รวมถึงทำบัญชีให้กับกองทุนกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว อาจเป็นอีกกลไกหนึ่งในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ได้ด้วย ดังนั้น หากมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีบทบาทในการจัดทำบัญชี หรือตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนกรรมการสงเคราะห์ด้วย น่าจะทำให้การดำเนินงานกองทุนกรรมการสงเคราะห์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดชัยภูมิ. (26 October, 2021).

<https://www.slideshare.net/pinitchaiyaphum/ss-6621724>

สถาปณัฐแห่งชาติ (2558). วาระปฏิรูปที่ 15: การสร้างสังคมผู้ประกอบการ.

Alfes, K., Antunes, B., Shantz, A. D. (2017). The management of volunteers—What can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 62–97.

Atkinson, J.W. (1964). *An introduction to motivation*. Van Nostrand.

Australia Institute of Health and Welfare, Youth justice. (26 October, 2021).

<https://www.aihw.gov.au/reports/australias-welfare/youth-justice>

Baron, R. A. 2014. *Essentials of entrepreneurship: evidence and practice*: Edward Elgar Publishing.

Best Living Taste. (23 October 2021). <https://www.bltbangkok.com/news/4402/>

Chui, W.H., and Cheng, K. (2013). Effects of Volunteering Experiences and Motivations on Attitude Toward Prisoners: Evidence from Hong Kong, *Asian Criminology*, 8, 103-114.

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Sciences*, 8, 156–159.

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6), 1516-1530.

Clemensson, M. and Christensen, J. D. (2010). **How to Build an Enabling Environment for Youth Entrepreneurship and Sustainable Enterprises**. International Labor Organization. Retrieved from: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345719.pdf

Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27 (3), 269-284.

Commission for Children and Young People. (26 October, 2021).

<https://ccyp.vic.gov.au/monitoring-and-advocacy/independent-visitor-program/>

Department of Children and Youth. (26 October, 2021).

<https://www.dcy.go.th/webnew/main/index.php>

- Fallon, B. J., Rice, S. M. (2015). Investment in staff development within an emergency services organisation: Comparing future intention of volunteers and paid employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(4), 485–500.
- Fletcher, D. 2007. ‘Toy Story’: The narrative world of entrepreneurship and the creation of interpretive communities. *Journal of Business Venturing*, 22(5): 649-672.
- Fordecthai. (26 October, 2021). <https://www.fordecthai.org>
- Galindo-Kuhn, R., & Guzey, R. M. (2001). The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28, 45–68.
- Georgia Department of Juvenile Justice. (26 October, 2021). <https://djj.georgia.gov/volunteer-services-how-do-i-become-volunteer-0>
- Grant, A. (2012). Giving time, time after time: Work Design and Sustained Employee Participation in Corporate Volunteering. *Academy of Management Review*, 37, 589-615
- Hackman, R.J., Oldham, G.R., (1976). Motivating through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2). Pp 250-279.
- Johari, J., & Yahya, K.K., (2009). *Linking organizational structure, job characteristics, and job performance construct: A proposed framework*. *International Journal of Business and Management*, 4 (3). pp. 145-152.
- [juvenile/2015%20Juv% 20docs/Volunteer%20Opportunities.pdf](https://www.djj.georgia.gov/volunteer-services-how-do-i-become-volunteer-0)
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker and M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). London and New York: Psychology Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30
- Manchester City Council. (26 October, 2021). Youth Justice Volunteer. https://secure.manchester.gov.uk/info/100008/work_jobs_training_and_advice/7052/youth_justice_volunteer_opportunities
- Minniti, M. 1999. Entrepreneurial activity and economic growth. *Global Business and Economics Review*, 1(1): 31-42.

- Missouri Juvenile Detention Center. (26 October 2021). <http://www.stlcircuitcourt.com/>
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230–1241.
- Reynolds, P. D., Camp, S., Bygrave, W., Autio, E., & Hay, M. 2002. Global entrepreneurship monitor gem 2001 summary report. **London Business School and Babson College**.
- Schaufeli, W. B. and Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire-A Cross-National Study, Educational and Psychological Measurement, 701- 716
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33, 464–481.
- Shane, S. 2012. Reflections on the 2010 AMR decade award: delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 37(1): 10-20.
- Shane, S. A. 2003. ***A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus***: Edward Elgar Publishing.
- Shane, S., & Venkataraman, S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1): 217-226.
- Shibli, S., Taylor, P., Nichols, G., Gratton, C., & Kokolakis, T. (1999). The characteristics of volunteers in UK sports clubs. *European Journal for Sport Management- Special Issue 1999 "Volunteers and professionals in sport organisations"*, 6, 10-27.
- Silverberg, K., Ellis, G., Backman, K., & Backman, S. (1999). An Identification and Explication of a Typology of Public Parks and Recreation Volunteers. *World Leisure & Recreation*, 41(2), 30-34.
- Stone, R.J. (2017). *Human Resource Management*, 9th Edn, Milton: John Wiley & Son Australia
- Terry, B., Pracht, D., Fogarty, K., Pehlke, T., & Barnett, L. (2013). The similarities between volunteer behavior and consumer behavior: A study of volunteer retention. *The Journal of Extension*, 51(6).
- The Mirror Foundation. (2021). <http://web.mirror.or.th/volunteers.php?m=vol/>
- Timmons, J. A., & Spinelli, S. 2012. ***New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*** (9 ed.): McGraw-Hill/Irwin.

U.K. Department of Justice. (26 October, 2021). Youth Justice Agency. <https://www.justice-ni.gov.uk/topics/youth-justice/youth-justice-agency>

Volunteer Canada. (n.d.). *The matter of design: Job design theory and application to the volunteer sector*. A Matter of design: Job design theory and application to the volunteer sector.

https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers_DOCS/A_Matter_of_Design_Job_Description_Theory_and_Application.pdf.

Warr, P. and Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit, *Journal of Occupational Health Psychology*,

Wefald, A. and Downey, R. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and its Relation with Satisfaction, *Journal of Psychology*, 143(1), 91-111.

Wong, L.P., Chui W.H, Kwok, Y.Y. (2011). The Volunteer Satisfaction Index: A Validation Study in the Chinese Cultural Context. *Social Indicators Research*, 104, 19-32.

Wood, J., Zeffane, R., Fromholtz, M., Wiesner, R., Morrison, R, Factor, A., Mckeown, T., Schermerhorn, J., Hunt, J. and Osborn, R. (2016) *Organizational Behavior*, 4th edn, Milton: John Wiley & Sons.

Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit* 73 74 Organizations, 15(1), 21-46