

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง โครงการสนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้าน  
องค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

จัดทำโดย นางจารุณี คงหมื่นไวย

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สังกัด สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม สำนักพัฒนาสังคม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๑  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

## คำนำ

การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เป็นหัวข้อวิชาภายใต้หมวดวิชาการกลุ่มวิชาที่ ๑๓ กิจกรรมการบูรณาการในหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้กับประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กำหนดให้ทำการประมวล สังเคราะห์ความรู้ที่ได้รับ การถ่ายทอดจากวิทยากร เป็นองค์ความรู้มาวิเคราะห์ “งาน/ภารกิจ” ที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อกำหนด หรือนำเสนอ “แนวคิด/วิธีการ/ข้อเสนอ” พัฒนางาน/ภารกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามหลักการ “แผนกลยุทธ์ – Strategic Plan” จากเหตุข้างต้น จึงได้นำองค์ความรู้มาวิเคราะห์งาน/ภารกิจ ที่ได้รับ มอบหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ พบว่า สำนักพัฒนาสังคม ควรจัดทำโครงการสนับสนุนงาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชน เพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน แก่กลุ่มเป้าหมายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานเขต ๕๐ เขต เพื่อประโยชน์ในการทำงานรวมและประสานในทุกมิติตามกฎหมายกำหนดต่อไป

นางจรรุณี คงหมื่นไวย

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม

สำนักพัฒนาสังคม

# สารบัญ

คำนำ	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑ - ๓
วัตถุประสงค์	๓
เป้าหมาย	๓
ความรู้ที่นำไปใช้ในการจัดทำรายงาน	๔ - ๘
กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๘ - ๑๑
ระยะเวลาการดำเนินการ	๑๒
แนวทางการติดตามและประเมินผล	๑๓
ข้อเสนอแนะ	๑๓
ภาคผนวก	

๑. ชื่อเรื่อง โครงการสนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

๒. หลักการและเหตุผล พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐) มีจุดประสงค์เพื่อให้การรับรองและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคประชาชนให้เป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสวัสดิการสังคมแก่สมาชิกในชุมชนโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสามารถได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามกฎหมาย โดยลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนตามกฎหมาย มีดังนี้

- ๑) การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน
- ๒) การจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตและธุรกิจชุมชน
- ๓) การจัดสวัสดิการจากฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา
- ๕) การจัดสวัสดิการจากฐานผู้ยากลำบาก สามารถจำแนกออกเป็น ๓ รูปแบบ คือ
  - จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์
  - จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน
  - การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการสมทบอัตรา ๑ : ๑ ตามวงเงิน

กองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม

สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม ดำเนินการตามงาน/ภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านคณะกรรมการรับรอง มูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชน เป็นองค์กร สาธารณประโยชน์ และรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร   | ประธานอนุกรรมการ               |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร  | รองประธานอนุกรรมการ            |
| ๓. ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  | อนุกรรมการ                     |
| ๔. ผู้แทนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)   | อนุกรรมการ                     |
| ๕. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งจำนวนห้าคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรภาคเอกชนจำนวนสองคน และผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรภาคประชาชน จำนวนสองคน | อนุกรรมการ                     |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม กรุงเทพมหานคร  | อนุกรรมการ และเลขานุการ        |
| ๗. ผู้แทนสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร   | อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์   | อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะอนุกรรมการรับรองฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รับรองมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

๒. การกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชนที่ได้รับการรับรองในเขตจังหวัด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฯ และระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๓. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

๔. รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการ อย่างน้อยปีละสองครั้ง

การขอรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

ขั้นตอนที่ ๑ ขอแบบ กสศ.๕ จากสำนักพัฒนาสังคม กทม. หรือดาวโหลดแบบจาก

[www.m-society.go.th/msosocial.php](http://www.m-society.go.th/msosocial.php)

ขั้นตอนที่ ๒ กรอกรายละเอียดตามแบบ กสศ.๕ พร้อมเอกสารแนบโดยให้ประธาน

คณะกรรมการหรือผู้บริหารขององค์กรภาคประชาชนเป็นผู้ยื่นคำขอส่งให้สำนักงานเขต

ขั้นตอนที่ ๓ สำนักงานเขตตรวจสอบเอกสารและผลการดำเนินงานขององค์กรภาค

ประชาชนพร้อมให้ความคิดเห็นในแบบ กสศ.๕ ส่งให้สำนักพัฒนาสังคม กทม.

ขั้นตอนที่ ๔ สำนักพัฒนาสังคม กทม. ตรวจสอบเอกสาร รวบรวม และจัดประชุม

คณะอนุกรรมการรับรองมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชน เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ และรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ ๕ คณะอนุกรรมการฯ ประชุมพิจารณาเพื่อรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

- รับรอง แจ้งผลการประชุมการพิจารณาให้องค์กรภาคประชาชนทราบ

- ไม่รับรอง แจ้งผลการประชุมพิจารณาให้องค์กรภาคประชาชนทราบพร้อม

เหตุผลที่ไม่ได้รับการรับรอง

ขั้นตอนที่ ๖ สำนักพัฒนาสังคม กทม. แจ้งผลการประชุมรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

ต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๗ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ จัดแจ้งรับรอง

เป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนในทะเบียนกลางองค์กรสวัสดิการชุมชน พร้อมออกไปสำคัญแสดงการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน และประกาศการรับรองในราชกิจจานุเบกษา

เนื่องจากองค์กรชุมชนมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเงินและคน ดังนั้น องค์กรจะมีความเข้มแข็งและดำรงอยู่ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (๑) มีการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกเป็นการขับเคลื่อน (๒) มีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่มีลักษณะมาตรฐาน มีประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ประชาสัมพันธ์ฯ โดยทุกตำแหน่งมีเนื้อหางานที่ปฏิบัติจริง (๓) มีสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นสถานที่ศูนย์กลางของการรวมกลุ่มในการวางแผนและจัดกิจกรรม รวบรวมอุปกรณ์ต่างๆ และการใช้ประโยชน์สำหรับชุมชน (๔) มีกฎ ระเบียบร่วมกันเพื่อยึดเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (๕) มีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกองค์กรภาคประชาชน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรับรู้เข้าใจร่วมกันพร้อมที่จะร่วมกันดำเนินการกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (๖) มีการควบคุมตรวจสอบเพื่อให้มีการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกองค์กรอย่างชัดเจนและโปร่งใส

เมื่อองค์กรภาคประชาชนที่ได้รับการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามกฎหมาย จะได้รับสิทธิประโยชน์และหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑. มีสิทธิเสนอชื่อผู้แทน เพื่อให้องค์กรสวัสดิการชุมชนเลือกเป็นกรรมการในคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร รวมทั้งได้รับการสรรหาเพื่อเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม นอกจากนี้ ยังจะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ

๒. สิทธิประโยชน์ที่ได้ในการเป็นกรรมการและอนุกรรมการ ได้แก่ การได้รับเบี้ยประชุม สถานะของผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

๓. รับผิดชอบต่อข้อมูลข่าวสาร และสามารถให้บริการผ่านระบบฐานข้อมูลกลางด้านสวัสดิการสังคมตามกฎหมายได้

๔. เข้าร่วมประชุม สัมมนาและการอบรมที่จัดให้มีขึ้นตามกฎหมาย

๕. เสนอโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๖. สามารถขอรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

จากการดำเนินงาน/ภารกิจตามพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

๑. องค์กรสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งหรือมีการขอจัดตั้งฯ ขาดความยั่งยืน เนื่องจากพื้นฐานองค์กรภาคประชาชนที่มีความต้องการขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน โดยทั่วไปมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเงินและคน แต่การบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่และมีความเข้มแข็งนั้น ยังไม่สามารถเป็นไปตามกฎหมาย

๒. นักพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานเขต ๕๐ เขต ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการพิจารณาคัดเลือกและรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐)

๓. ขาดกระบวนการสนับสนุนเชื่อมโยงงาน/ภารกิจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ ระหว่างสำนักพัฒนาสังคมกับฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต ทำให้ไม่สามารถดำเนินการอย่างครบถ้วนตามกฎหมายดังกล่าว

จากเหตุผลดังกล่าว เห็นควรจัดทำโครงการสนับสนุนงาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ แก่ นักพัฒนาสังคมซึ่งเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนให้งาน/ภารกิจดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายต่อไป

**๓. วัตถุประสงค์** เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐)

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ จัดโครงการฝึกอบรมสนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐) แก่ นักพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานเขต ๕๐ เขต

๔.๒ ศึกษาและจัดคู่มือการรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน และความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ check list สนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐)

## ๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงาน

### ๕.๑ ความรู้เกี่ยวกับองค์กรภาคประชาชนและการจัดสวัสดิการทางสังคม

การแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนในปัจจุบันมี ๓ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ๑. องค์กรชุมชน ๒. ความรู้ ๓. กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ซึ่งปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๑๐ แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา ๘๗ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ และ (๔) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมืองและจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่ จึงมีการสนับสนุนองค์กรภาคประชาชนที่ชาวชุมชนรวมตัวกันสร้างขึ้นและบริหารจัดการเอง โดยไม่ได้เกิดจากหน่วยงานภาคนอกแต่เกิดขึ้นโดยกระบวนการที่คนในชุมชนมาประชุมปรึกษาหารือกันซ้ำแล้วซ้ำอีก จนปรากฏตัวผู้นำตามธรรมชาติขึ้น มีการจัดการองค์กรโดยมีการวิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกและตัดสินใจทางเลือกได้อย่างถูกต้องมีทั้งที่เป็นกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นการ

การรวมกลุ่มแบ่งออกได้เป็น ๔ ลักษณะคือ (๑) เพื่อดำเนินกิจกรรมเฉพาะ (๒) เพื่อบูรณาการกิจกรรม (๓) เพื่อประสานกิจกรรมที่คล้ายกันแต่ละพื้นที่ชุมชนหรือเพื่อเป็นเครือข่ายกิจกรรม (๔) เพื่อการต่อรองกับนโยบาย หรือผลประโยชน์ร่วมขององค์กรภาคประชาชนหรือชุมชนที่มีแก้ปัญหา เช่นเดียวกัน

องค์กรภาคประชาชนจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (๑) อุดมการณ์ร่วมกัน (๒) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (๓) ผลประโยชน์ร่วมกัน (๔) คน คือ ผู้นำ สมาชิก ชาวบ้านทั่วไป (๕) การบริหารจัดการ (๖) กิจกรรม รูปแบบการเรียนรู้และการดำเนินการจริง (๗) งบประมาณเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรม มีทั้งงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภายในและภายนอกชุมชน

ปัจจุบันสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐) มาตรา ๓ หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมที่เกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมเป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การมีงานทำและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และการบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ดำเนินการตามงาน/ภารกิจที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนให้สามารถจัดสวัสดิการสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมและชุมชน รวมทั้งเกิดการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายสวัสดิการสังคม มีผลต่อการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ทั้งถึงเหมาะสมและเป็นธรรมตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายต่อไป

**๕.๒ เทคนิค SWOT** เป็นการวิเคราะห์ ภายในองค์กร ทั้งจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) (๒) ภายนอกองค์กร ทั้งโอกาส (Opportunity) และข้อจำกัด (Threat) เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำกลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) กลยุทธ์เชิงรุก SO Strategy
- (๒) กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST Strategy
- (๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO Strategy
- (๔) กลยุทธ์เชิงรับ WT Strategy

สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคมรดาเนินงาน/ภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐)

จุดอ่อน (Weakness) พบว่า องค์กรภาคประชาชนที่ต้องการเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านคุณลักษณะ องค์กรประกอบและการบริหารจัดการของการจัดตั้งเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ประกอบกับนักพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานเขต ๕๐ เขต ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการพิจารณาคัดเลือกและรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐) จึงทำให้การดำเนินงาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนยังไม่สามารถเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายดังกล่าวได้

โอกาส (Opportunity) พบว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐) กำหนดให้กรุงเทพมหานครดำเนินงาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนไว้อย่างชัดเจน

ดังนั้น กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO Strategy มาเป็นแนวทางจัดทำโครงการสนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนแก่นักพัฒนาสังคม สำนักงานเขตให้มีองค์ความรู้และเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประสานและทำงานรวมองค์กรภาคประชาชน ในทุกมิติ จะทำให้กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินงาน/ภารกิจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐) ที่กำหนดต่อไป

### ๕.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล

นางสาวจุฑามาศ แสงอาวุธและนางพรนิภา จินดา (๒๕๕๑ : ๖ - ๑๙)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

### ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

### แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีความสำคัญและวัตถุประสงค์หลักที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

๑) การปฐมนิเทศบุคลากร เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มงานเพื่อช่วยเหลือให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับงานในองค์กรและกลุ่มบุคคลที่ทำงานนั้นได้ โดยการให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงาน ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการปฐมนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีทัศนคติ (Attitudes) มาตรฐาน (Standards) ค่านิยม (Values) และรูปแบบพฤติกรรม (Pattern of behavior) ให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรและหน่วยงาน

๒) การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมาย ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ ตระหนักความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริง และปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่น

๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล

๓. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี

### ๓) การประชุม สัมมนา

การประชุมจัดขึ้นเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ ส่วนการสัมมนาจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทรรศนะต่างๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสมเพื่อที่จะหาความรู้และหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม และใช้เวลาหลายวัน

๕) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นวิธีการที่มักจะใช้สำหรับตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จุดประสงค์ของการหมุนเวียนตำแหน่ง คือ เพื่อให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่มีในองค์กร จะได้มีความรู้สึกและเห็นความสัมพันธ์และความสำคัญของงานและมีความรอบรู้งานในแต่ละแผนก ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

๖) การศึกษาต่อ ใช้ในกรณีที่ต้องการปรับปรุง หรือขยายงานโดยเฉพาะงานประเภทที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การพิจารณาบุคคลที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรด้วย

๗) การศึกษาจากตำรา เอกสารและข่าวทางวิชาการ เป็นการศึกษาโดยการอ่าน ซึ่งผู้อ่านจะต้องรู้จักวิธีการอ่าน รู้จักจับประเด็นใจความสำคัญ และรู้จักการอ่านอย่างพิถีพิถัน

๘) การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น

๙) ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การที่หน่วยงานกำหนดอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ให้บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความเข้าใจในกฎระเบียบและวัฒนธรรมของหน่วยงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

๑. สิ่งนำเข้า (Input) ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิดในการบริหารงานพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไปในระบบการพัฒนาบุคลากร

๒. กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Process) หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ เช่นการมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน

๓. ผลลัพธ์ (Output) คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

จะเห็นได้ว่า ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงาน/ภารกิจนั้น ๆ ด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งในกรณีภารกิจด้านส่งเสริมองค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนนั้น ผู้เขียนเลือกใช้วิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ระบบวิธีการทำงานในเรื่องนี้มีสมรรถนะสูงขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

#### ๕.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๔.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

๕.๔.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐

๕.๔.๓ ข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน พ.ศ.๒๕๕๑

๕.๔.๔ ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

## ๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ จัดทำ Check list เงื่อนไขหรือคุณลักษณะขององค์กรภาคประชาชนที่ควรคัดเลือกเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

๑. ศึกษาพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และคู่มือการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติเพื่อกำหนดรายละเอียด หัวข้อกระแระดับความพร้อมขององค์กรภาคประชาชนในรูปแบบ Check list

๒. ออกแบบ Check list โดยมีหัวข้อที่จะปรากฏดังนี้

๒.๑ สมาชิกมีการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกเป็นการขับเคลื่อน

๒.๒ มีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่มีลักษณะมาตรฐานโดยทุกตำแหน่งมีเนื้อหา  
งานที่ปฏิบัติจริง โดยคณะกรรมการองค์กรภาคประชาชน ประกอบด้วย ประธาน รองประธานที่เกี่ยวข้อง  
(การพัฒนาการเรียนรู้ / การบริหารจัดการกิจกรรม) เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

๒.๓ มีสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นสถานที่ศูนย์กลางของการรวมกลุ่มในการวางแผนและจัดกิจกรรม รวบรวมอุปกรณ์ต่างๆ และการใช้ประโยชน์สำหรับชุมชน

๒.๔ มีกฎ ระเบียบร่วมกันเพื่อยึดเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

๒.๕ มีการสื่อสารซึ่งเป็นเครื่องมือในการรับรู้เข้าใจพร้อมที่จะร่วมกันกิจกรรมให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น คณะกรรมการ ผู้นำกับสมาชิกองค์กรภาคประชาชน การสื่อสารสาธารณะ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๒.๖ มีการควบคุมตรวจสอบเพื่อให้มีการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกองค์กรอย่าง  
ชัดเจนและโปร่งใส เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยม หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการ ๓๐ วัน

ตารางเงื่อนไข/คุณลักษณะขององค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

หน่วยงาน.....

ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน		ผลการดำเนินงาน	เอกสาร/หลักฐาน	หมายเหตุ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ			
<b>องค์ประกอบที่ ๑ สมาชิกมีการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกเป็นการขับเคลื่อน</b>							
๑.๑	การจัดประชุมคณะกรรมการ						
๑.๒	การจัดประชุมองค์กร						
๑.๓	การจัดกิจกรรม						
<b>องค์ประกอบที่ ๒ โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่มีลักษณะมาตรฐานโดยทุกตำแหน่งมีเนื้อหาหน้าที่ปฏิบัติจริง</b>							
๒.๑	ประธาน						
๒.๒	รองประธานฝ่ายการพัฒนาเรียนรู้						
๒.๓	รองประธานการบริหารจัดการกิจกรรม						
๒.๔	เหรัญญิก						
๒.๕	ประชาสัมพันธ์						
๒.๖	กรรมการ						
๒.๗	กรรมการ						
๒.๘	กรรมการ						
๒.๙	กรรมการ						
๒.๑๐	กรรมการ						
๒.๑๑	กรรมการ						

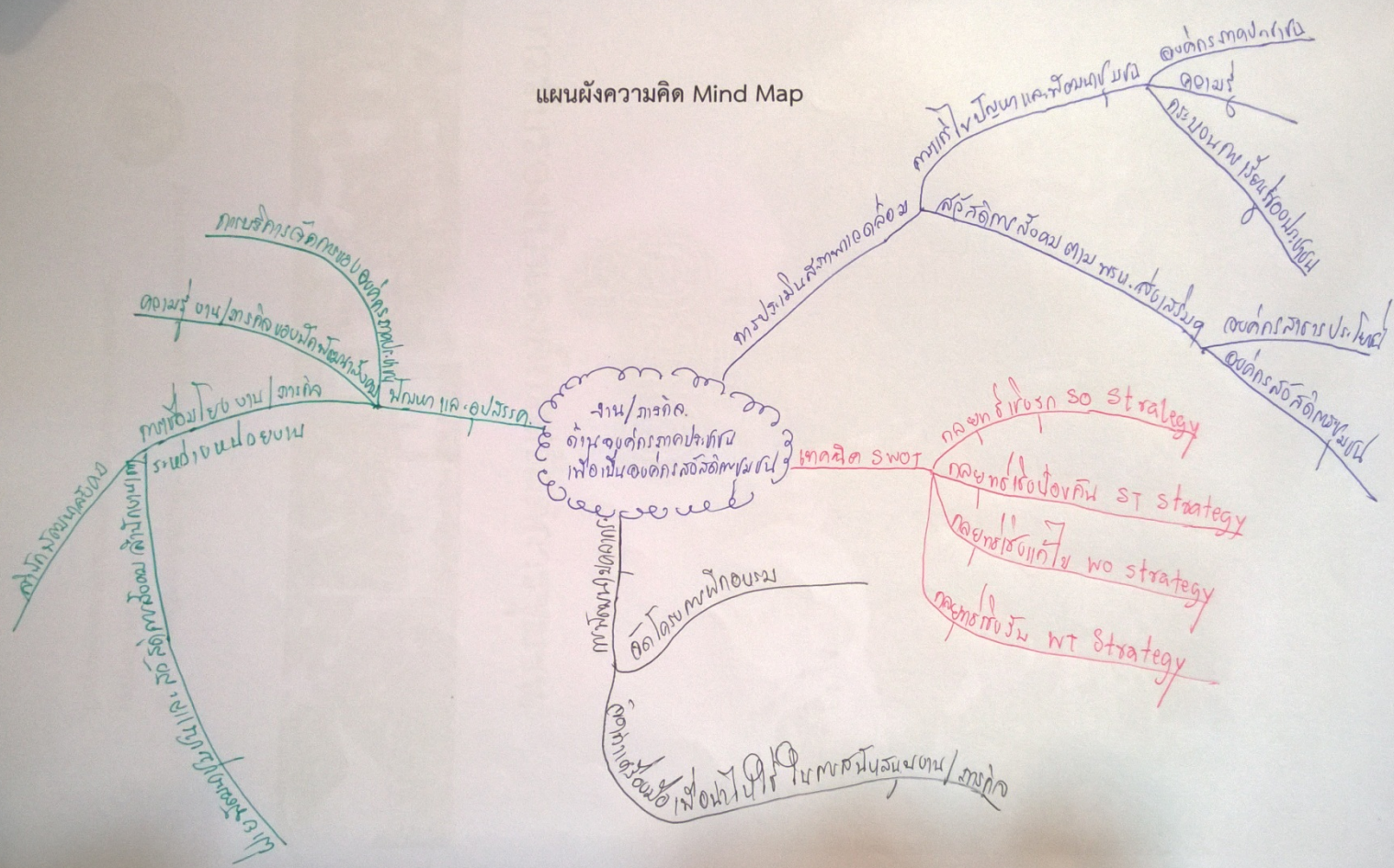
ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน		ผลการดำเนินงาน	เอกสาร/หลักฐาน	หมายเหตุ
			บรรลุ	ไม่บรรลุ			
องค์ประกอบที่ ๓ มีสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นสถานที่ศูนย์กลางของการรวมกลุ่มในการวางแผนและจัดกิจกรรม							
๓.๑	สถานที่						
๓.๒	วัสดุอุปกรณ์						
องค์ประกอบที่ ๔ กฎ ระเบียบร่วมกันเพื่อยึดเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน							
๔.๑	กฎ ระเบียบ						
๔.๒	ขั้นตอนการดำเนินการ						
องค์ประกอบที่ ๕ การสื่อสารซึ่งเป็นเครื่องมือในการรับรู้เข้าใจพร้อมที่จะร่วมกันกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร							
๕.๑	คณะกรรมการ						
๕.๒	ผู้นำกับสมาชิกองค์กรภาคประชาชน						
๕.๓	การสื่อสารสาธารณะ						
๕.๔	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
องค์ประกอบที่ ๖ การควบคุมตรวจสอบเพื่อให้มีการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกองค์กรอย่างชัดเจนและโปร่งใส							
๖.๑	วิสัยทัศน์						
๖.๒	ค่านิยม						
๖.๓	หลักธรรมาภิบาล						
๖.๔	กิจกรรม ๕ ส						
๖.๕							
๖.๖							

๖.๒ จัดการฝึกอบรมนักพัฒนาสังคมตามโครงการสนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้านองค์กร  
ภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน โดยมีหัวข้อที่จะให้ความรู้ ดังนี้

หัวข้อเรื่อง	วิทยากร	เวลา
๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐)	นายชินชัย ชี้อริญ รองผู้อำนวยการสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมแห่งชาติ	๑/๒ วัน
๒. การรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน	นายชินชัย ชี้อริญ รองผู้อำนวยการสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมแห่งชาติ	๑/๒ วัน
๓. ความหมายและองค์ประกอบองค์กรภาคประชาชน เพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน	ศ.ศ ศิพัฒน์ ยอดเพชร	๑ วัน
๔. การพัฒนาองค์กรชุมชน	นางสาวพรรณทิพย์ เพชรมาก	๑ วัน
๕. เทคนิคการสื่อสาร (Effective Communications)	อาจารย์ชลธร บุญศรี	๑/๒ วัน
๖. เทคนิคการจัดการกับข้อร้องเรียน (Complaint Handling)	อาจารย์ชลธร บุญศรี	๑/๒ วัน
๗. การพัฒนาทีมงาน (Team Building)	อาจารย์ชลธร บุญศรี	๑/๒ วัน
๘. หลักการใช้งานแบบ Check list องค์กรภาคประชาชน เพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน	สำนักงานการสงเคราะห์และ- สวัสดิภาพสังคม (นางจรรุณี คงหมื่นไวย)	๑/๒ วัน

ผู้จัดการฝึกอบรมสำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม สำนักพัฒนาสังคม  
โดยมีระยะเวลาในการเข้ารับฝึกอบรมจำนวน ๕ วัน

แผนผังความคิด Mind Map



๗.ระยะเวลาการดำเนินการ

## ๘. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๘.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Out come)

- จำนวนนักพัฒนาสังคมที่ได้รับการฝึกอบรมและผ่านการทดสอบความรู้เพื่อการสนับสนุนงาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของนักพัฒนาสังคมปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานเขต

- จัดทำแบบ Check list เพื่อการสนับสนุนงาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน แล้วเสร็จภายในกำหนด ๑ เดือน นับแต่เริ่มโครงการสนับสนุน งาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

๘.๒ วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

- แบบประเมินผลโครงการจัดอบรมสนับสนุนงาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามความคิดเห็นก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

## ๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ จัดอบรมการบริหารจัดการแก่ผู้นำองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐)

๙.๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (สำนักพัฒนาสังคม/ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิภาพสังคม สำนักงานเขต) เพื่อเชื่อมโยง งาน/ภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ ซึ่งเป็นกลไกในการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานครให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่กำหนด

### บรรณานุกรม

สุเทพ ัญญูสิทธิ. “การบริหารเชิงกลยุทธ์.” ๒๕๕๗. (อัดสำเนา)

ศรัณย์ จันทลาบูรณ์. “การพัฒนากระบวนการคิดและการคิดอย่างเป็นระบบด้วย Mind Map.” ๒๕๕๗. (อัดสำเนา)

เชษฐา ทวีศรี. “แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร.” ๒๕๕๗. (อัดสำเนา)

สุวรรณี ชัยจินดาสุด. “การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ.” ๒๕๕๗. (อัดสำเนา)

จุฑามาส แสงอาวุธและพรนิภา จินดา. ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี รายงานวิจัย, ๒๕๕๑

### ข้อมูลจากอิเล็กทรอนิกส์

<http://www.codi.or.th/index.php/news/documentary-community>

<https://sites.google.com/site/rattanakosinstrategy/community-organizational-learning-center/community-organizational-learning-center-๑>

<http://snabur.blogspot.com/๒๐๑๑/๐๖/blog-post.html>

<http://coc.nida.ac.th/node/๗๗๕๑>

ภาคผนวก

แผนการดำเนินโครงการสนับสนุน งาน/ภารกิจด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรชุมชน

ลำดับ ที่	การดำเนินงาน	กำหนดเวลาในการดำเนินการ(เดือน)												หมายเหตุ		
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒			
๑.	จัดทำ Check list เงื่อนไขหรือคุณลักษณะขององค์กรภาคประชาชนที่ควรคัดเลือกเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน															ระยะเวลา ๑ เดือน
๒.	จัดการฝึกอบรมนักพัฒนาสังคมตามโครงการสนับสนุนงาน/ภารกิจ ด้านองค์กรภาคประชาชนเพื่อเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน															เป้าหมาย นักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต ระยะเวลา เข้ารับการ ฝึกอบรม ๕ วัน