เลขที่ ๔๔

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การส่งเสริมให้ชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน จัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประสบความสำเร็จ

จัดทำโดย นางสาวยุคล เดชประดิษฐ์

ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

สังกัด ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตตลิ่งชัน

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๑

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ชื่อเรื่อง การส่งเสริมให้ชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน จัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประสบความสำเร็จ

๒. หลักการและเหตุผล

โครงการแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากมติคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔๐/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งได้อนุมัติให้สำนักพัฒนาสังคม ดำเนินการจัดทำโครงการแผนชุมชนพึ่งตนเองฯ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนของกรุงเทพมหานคร รวมตัวกันจัดทำแผนขึ้นมาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ร่วมกัน โดยคนภายในชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทาง และการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนเอง ยึดหลักการพึ่งตนเอง ลดการพึ่งพิงภายนอก ด้วยการคำนึงถึงศักยภาพทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนเป็นหลัก เพื่อให้แผนชุมชนเป็นแผนที่ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมเป็นของชุมชน ดำเนินการโดยชุมชนและเพื่อประโยชน์ของชุมชนอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตตลิ่งชัน เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีการพัฒนา สามารถพึ่งพาตนเองและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนดำเนินการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองฯ เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ทั้งด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม อนามัยและจิตใจ

สำนักงานเขตเขตตลิ่งชัน มีชุมชนทั้งหมด จำนวน ๔๓ ชุมชน ซึ่งที่ผ่านมาชุมชนได้เข้าร่วมโครงการแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๙ – ๒๕๕๗ (ระยะที่ ๑ – ระยะที่ ๗) จำนวน ๓๓ ชุมชน ปรากฏว่ามีจำนวนชุมชนที่สามารถดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ได้ประสบความสำเร็จ จำนวน ๒๒ ชุมชน ส่วนอีก ๑๑ ชุมชน ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนชุมชนฯ เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ หลายประการ ดังนี้

๑) ความไม่พร้อมของชุมชนที่เข้าร่วมโครงการฯ

๒) ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนที่เข้ารับการอบรมเป็นวิทยากรกระบวนการขาดศักยภาพที่จำเป็น เช่น ภาวะผู้นำ การถ่ายทอด การโน้มน้าว เป็นต้น

๓) คณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนฯ ทำให้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนฯ ไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

๔) สมาชิกในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนฯ

๕) นักพัฒนาสังคมที่เป็นพี่เลี้ยงของชุมชน ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนฯ ทำให้ไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่ดีแก่ชุมชนได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้จัดทำรายงานเห็นว่าควรที่จะหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนทั้ง ๑๑ ชุมชน ดังกล่าว ได้ดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ให้ประสบความสำเร็จ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน ที่เข้าร่วมโครงการแผนชุมชนพึ่งตนเอง-ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีแผนชุมชนฯ เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนครบทุกชุมชน

๔. เป้าหมาย

ชุมชนที่เข้าร่วมโครงการแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ระยะที่ ๑ – ระยะที่ ๗ ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนชุมชนฯ จำนวน ๑๑ ชุมชน

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานฯ

นิยามศัพท์

ความสำเร็จของการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ได้ครบตามขั้นตอน ๙ ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมให้แก่ชุมชนและผู้นำชุมชน การจัดเวทีประชุมทำความเข้าใจให้แก่คนในชุมชน การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน การยกร่างแผนชุมชน การจัดเวทีประชาพิจารณ์ การนำเสนอแผนชุมชนต่อสำนักงานเขต การนำเสนอแผนชุมชนต่อสำนักพัฒนาสังคม การนำแผนชุมชนไปปฏิบัติ และการสรุป/ประเมินผลและรายงานผล

ในการดำเนินการจัดทำรายงานในครั้งนี้ ผู้จัดทำรายงานเห็นว่าควรนำแนวคิดมาประกอบการจัดทำรายงาน ดังนี้

๑. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

ความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่แล้วในคนบางคน และเป็นคุณสมบัติที่ทุกคนสามารถสร้างขึ้นได้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนี้ คือ การทำให้ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น หรือทำให้ผู้นำชุมชนมีการปรับปรุงความสามารถในการทำหน้าที่ หรือเข้าไปมีบทบาทในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นผู้นำเหล่านี้หากถูกพัฒนาให้เป็นวิทยากรชุมชน เพื่อเป็นกำลังหลักในการส่งต่อความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนออกไปสู่บุคคลภายนอก จะทำให้การขยายผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ในทางปฏิบัติดีกว่าบุคคลภายนอก สามารถยกตัวอย่างใกล้ตัวให้เห็นเด่นชัด รู้จักวิธีสื่อสารให้ชาวบ้านเข้าใจง่าย การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนั้น สามารถพัฒนาได้หลายวิธี เช่น

๑) การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดต่อหน้าที่ประชุมชน การพัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาความจำ ฯลฯ

๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับชาติ เพื่อเปิดวิสัยทัศน์และให้รู้จักการเข้าสังคม

๓) เปิดเวทีให้มีโอกาสได้พูดหรือเสนอความคิดเห็นบ่อย ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ

๔) การเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกฝนหรือฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมความชำนาญหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งที่เป็นความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ในเรื่องรอบตัวทั่ว ๆ ไป

๕) ใช้ระบบพี่สอนน้องโดยผู้นำรุ่นก่อน ๆ หรือส่งเสริมให้ใช้แบบอย่างที่ดีจากคนเขาศรัทธาหรือคนที่น่าศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของสังคม (คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ โดย ครรชิต พุทธโกษา)

๒. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

<u>ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร</u>

การพัฒนาบุคลากร นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรต้องมีความจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ย่อมส่งผลทางลบต่อองค์การได้

<u>แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร</u>

การพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีความสำคัญและวัตถุประสงค์หลักที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

๑) การปฐมนิเทศบุคลากร เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มงาน เพื่อช่วยเหลือให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับงานในองค์การและกลุ่มบุคคลที่ทำงานนั้นได้ โดยการให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงาน ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การปฐมนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีทัศนคติ (Attitudes) มาตรฐาน (Standards) ค่านิยม (Values) และรูปแบบพฤติกรรม (Pattem of behavior) ให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์การและหน่วยงาน

๒) การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมาย ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ ตระหนักความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่น

๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล

๓. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี

๓) การประชุม สัมมนา

การประชุมจัดขึ้นเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ ส่วนการสัมมนาจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทรรศนะต่างๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะหาความรู้และหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม และใช้เวลาหลายวัน

๕) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นวิธีการที่มักจะใช้สำหรับตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จุดประสงค์ของการหมุนเวียนตำแหน่ง คือ เพื่อให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีในองค์การ จะได้มีความรู้สึกและเห็นความสัมพันธ์และความสำคัญของงาน และมีความรอบรู้งานในแต่ละแผนก ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

๖) การศึกษาต่อ ใช้ในกรณีที่องค์การต้องการปรับปรุง หรือขยายงานโดยเฉพาะงานประเภทที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือการบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การพิจารณาบุคคลที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์การด้วย

๗) การศึกษาจากตำรา เอกสารและข่าวทางวิชาการ เป็นการศึกษาโดยการอ่าน ซึ่งผู้อ่านจะรู้จักวิธีการอ่าน รู้จักจับประเด็นใจความสำคัญ และรู้จักการอ่านอย่างพินิจพิเคราะห์

๘) การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น

๙) ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การที่หน่วยงานกำหนดอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ให้บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความเข้าใจในกฎระเบียบและวัฒนธรรมของหน่วยงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>การพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ</u>

๑. สิ่งนำเข้า (Input) ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิดในการบริหารงานพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่ไปในระบบการพัฒนาบุคลากร

๒. กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Process) หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน

๓. ผลลัพธ์ (Output) คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไป (นางสาวจุฑามาศ แสงอาวุธและนางพรนิภา จินดา (๒๕๕๑ : ๖ - ๑๙))

๓. แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

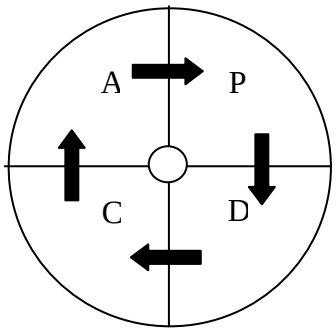
สำหรับขั้นตอนกระบวนการจัดทำแผนชุมชนฯ นั้น ผู้จัดทำรายงานเห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้น จึงสมควรที่จะนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมาใช้ในขั้นตอนกระบวนการจัดทำแผนชุมชนฯ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนประกอบด้วย ๕ ระดับ ได้แก่

๑) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๒) การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ
๓) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
๔) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานติดตามตรวจสอบ
๕) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ และเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะ

ในการจัดทำรายงานฉบับนี้ ผู้จัดทำรายงานเห็นว่าประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนฯ ตั้งแต่ระดับที่ ๑ ถึงระดับที่ ๓ คือ การมีส่วนร่วมในการรับรู้ สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และในการที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้นั้น จะต้องชี้ให้ประชาชนในชุมชนเห็นว่าประโยชน์ของชุมชนเป็นประโยชน์ของตนเอง โดยการเปิดเวทีประชุมเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน เพื่อจะได้รับทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนชุมชนฯ

๔. แนวคิดการบริหารคุณภาพ หรือปรับปรุงคุณภาพ “วัฏจักรเดมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงล้อ PDCA”

วงล้อ PDCA คือ คือวิธีที่เป็นขั้นตอนในการทำให้งานเสร็จอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนที่นำไปสู่การปรับปรุงและควบคุมงานอย่างมีระบบ



วงล้อ PDCA

แนวคิดนี้นำมาเป็นแนวทางในการตรวจสอบการดำเนินงานตามแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองฯ ของชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน กล่าวคือ

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan) หรือ P คือ การวางแผนที่ดีจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข มีข้อมูลในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกวิธีในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การปฏิบัติ (Do) หรือ D คือ การนำแนวทางในการดำเนินงานไปลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบ (Check) หรือ C คือ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ก่อนและหลังการปฏิบัติงานว่าผลลัพธ์ออกมาตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดต้องศึกษาและวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๔ การปรับปรุง (Action) หรือ A คือ การนำปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานที่ผ่านมามาวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานใหม่

๖. กรอบแนวคิดการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาต่างๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้การดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ของชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน ทั้ง ๑๑ ชุมชน ไม่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้จัดทำรายงานมีความเห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

๖.๑ จัดอบรมเพื่อทบทวนความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนฯ บทบาทหน้าที่และภารกิจที่ต้องกลับไปดำเนินการในชุมชน ให้แก่ผู้นำชุมชน วิทยากรกระบวนการ และคณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ ทั้ง ๑๑ ชุมชน โดยจัดอบรมในวันหยุดราชการ ณ สถานที่วัดหรือโรงเรียนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงชุมชนเป้าหมาย

๖.๒ นำผู้นำชุมชน วิทยากรกระบวนการ และคณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ ของแต่ละชุมชนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ทั้ง ๑๑ ชุมชน ไปศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากชุมชนที่ดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ประสบความสำเร็จที่อยู่บริเวณใกล้เคียง

๖.๓ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนฯ ให้กับนักพัฒนาสังคมที่รับผิดชอบดูแลชุมชนทุกคน

๖.๔ จัดเปิดเวทีชาวบ้านเพื่อทำความเข้าใจกับสมาชิกในชุมชนของแต่ละชุมชนเพื่อจะได้รับทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนชุมชนฯ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

๖.๕ นักพัฒนาสังคมลงพื้นที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำต่าง ๆ แก่ชุมชน

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดทำแผนชุมชนฯ จะเน้นที่การพัฒนาบุคลากร ทั้งในส่วนของผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยจะต้องออกแบบและวางแผนการพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้จัดทำรายงานจึงกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนชุมชนฯ ของชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน ตามตาราง ดังนี้

ตารางแนวทางการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองฯ ของชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน

กิจกรรม/โครงการที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้เกี่ยวข้อง
	เดือนที่ ๑	เดือนที่ ๒	เดือนที่ ๓	เดือนที่ ๔	เดือนที่ ๕	เดือนที่ ๖	
๑. จัดอบรมผู้นำชุมชน วิทยากรกระบวนการ และคณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ เพื่อทบทวนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนฯ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ - จัดทำหนังสือเชิญผู้นำชุมชน วิทยากรกระบวนการ คณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ ของชุมชนเป้าหมายเข้ารับการอบรม - ประสานขอวิทยากรจากสำนักพัฒนาสังคม - ประสานขอใช้สถานที่ในการจัดอบรม - จัดการอบรม	◄	►					- ผู้นำชุมชน - วิทยากรกระบวนการ - คณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ - นักพัฒนาสังคม - สำนักพัฒนาสังคม
๒. นำผู้นำชุมชน วิทยากรกระบวนการ และคณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ ของแต่ละชุมชนเป้าหมาย ไปศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากชุมชนที่ดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ประสบความสำเร็จที่อยู่บริเวณใกล้เคียง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ - ประสานชุมชนที่ประสบความสำเร็จเพื่อขอศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์			◄	►			- ผู้นำชุมชน - วิทยากรกระบวนการ - คณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ - นักพัฒนาสังคม - ชุมชนที่ประสบความสำเร็จ

ตารางแนวทางการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองฯ ของชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน

กิจกรรม/โครงการที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้เกี่ยวข้อง
	เดือนที่ ๑	เดือนที่ ๒	เดือนที่ ๓	เดือนที่ ๔	เดือนที่ ๕	เดือนที่ ๖	
- เตรียมความพร้อมของวิทยากรกระบวนการ และคณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ ของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - จัดศึกษาดูงาน							
๓. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนฯ ให้กับนักพัฒนาสังคม ที่รับผิดชอบดูแลชุมชนทุกคน โดยมีขั้นตอน ดังนี้ - ประสานขอวิทยากรจากสำนักพัฒนาสังคม - จัดเตรียมสถานที่ - จัดการอบรม		←→					- สำนักพัฒนาสังคม - นักพัฒนาสังคม
๔. จัดเปิดเวทีชาวบ้านเพื่อทำความเข้าใจกับสมาชิกในชุมชนแต่ละชุมชน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยมีขั้นตอนดังนี้ - ประชาสัมพันธ์เชิญชวนสมาชิกในชุมชน เช่น เดินบอกกล่าวตามบ้าน แจกแผ่นพับประชาสัมพันธ์ ประกาศเสียงตามสาย เป็นต้น - จัดเตรียมสถานที่ - ดำเนินการเปิดเวทีชาวบ้าน				←→	←→		- ผู้นำชุมชน - วิทยากรกระบวนการ - คณะทำงานจัดทำแผนชุมชนฯ - นักพัฒนาสังคม

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๗ – มีนาคม ๒๕๕๘

๘. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๘.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๘.๑.๑ ชุมชนเป้าหมาย จำนวน ๑๑ ชุมชน ประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนชุมชนฯ

๘.๒ วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล

๘.๒.๑ ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการจัดทำแผนชุมชนฯ รายชุมชน

๘.๒.๒ ประเมินผลจากการดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ ได้ครบตามขั้นตอน ๙ ขั้นตอน ทุกชุมชน

๙. ข้อเสนอแนะ

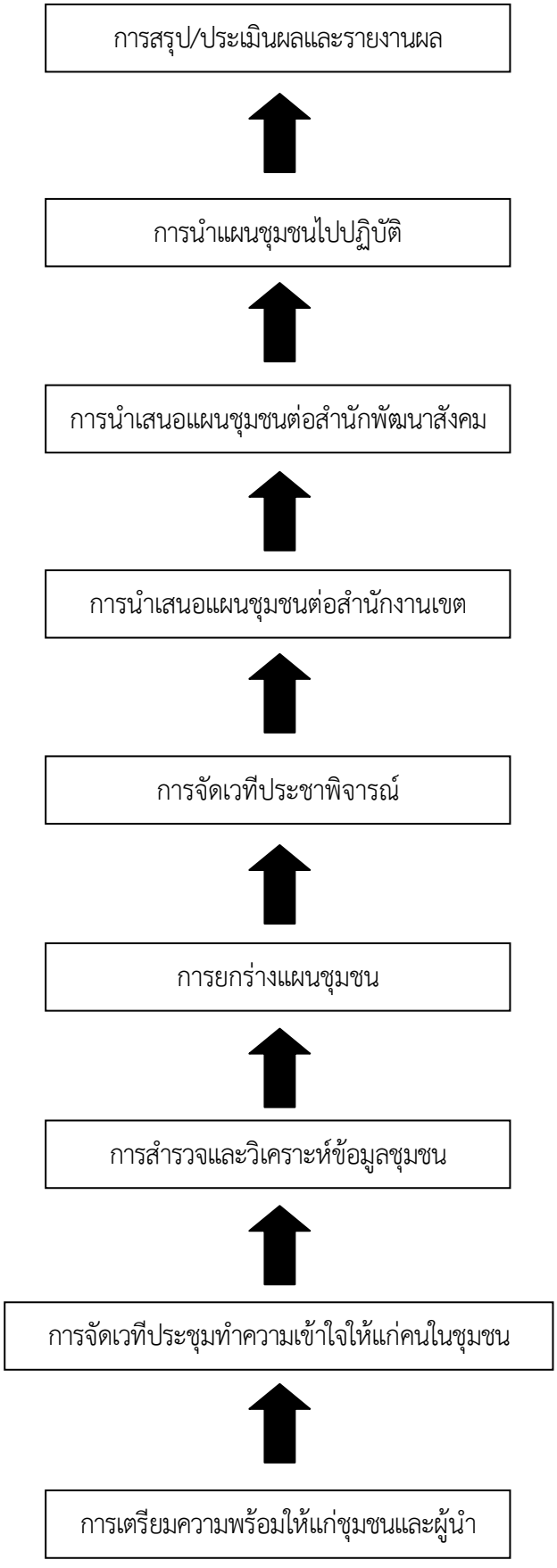
๙.๑ สำนักงานงานเขตควรนำโครงการ/กิจกรรม ในแผนชุมชนฯ ของชุมชนมาเป็นฐานข้อมูล ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อจัดทำแผนเสนอของบประมาณรายประจำปีของสำนักงานเขต

๙.๒ กรุงเทพมหานครควรให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ชุมชนสามารถดำเนินงาน ตามโครงการ/กิจกรรม ในแผนชุมชนฯ ที่เกินขีดความสามารถของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก

ตารางแสดง ผลการดำเนินการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ของชุมชนในพื้นที่เขตตลิ่งชัน ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๗

ระยะที่ / ปี	ชื่อชุมชน	การดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ	
		สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๑ / ปี พ.ศ.๒๕๔๙	หลังวัดกาญจนสิงหาสน์	/	
	หมู่บ้านพัฒนาวัดอินทราวาส (ประดู่)	/	
	ศาลเจ้าพ่อจุ้ย	/	
๒ / ปี พ.ศ.๒๕๕๐	วัดทองบางระมาดหมู่ ๑๐ ฉิมพลี	/	
	บ้านไทร	/	
	วัดเพลงกลางสวน	/	
	หมู่ ๑๒ บ้านสวนบางพรม	/	
	บ้านคู่คลอง	/	
	หลังวัดไก่เตี้ย	/	
	โค้งเอส	/	
	ริมทางรถไฟชัยพฤกษ์	/	
	วัดสมรโกฏิ – บางระจัน	/	
	หมู่บ้านพัฒนาวัดกาญจนสิงหาสน์ (๑๘,๑๙)	/	
	สะพานผัก – คลองศาลเจ้า	/	
๓ / ปี พ.ศ.๒๕๕๑	วัดมณฑป		/
	วัดช่างเหล็ก – วัดเรไร	/	
	โรงเรียนวัดตลิ่งชัน		/
	บ้านลุ่ม	/	
	หมู่บ้านเจ้าพระยา		/
	ราชพฤกษ์	/	
	วัดชัยพฤกษมาลา	/	
	คลองบางน้อย	/	
	หมู่ ๘ วัดทองบางเชือกหนัง	/	
	หมู่ ๖ บางระมาด		/
	หมู่บ้านพัฒนาหมู่ ๔ บางระมาด		/
๔ / ปี พ.ศ.๒๕๕๔	วัดปากน้ำฝั่งเหนือ	/	
	หมู่ ๑,๓ บางพรม	/	
	วัดกระจัง		/

ระยะที่ / ปี	ชื่อชุมชน	การดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ	
		สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๕ / ปี พ.ศ.๒๕๕๕	วัดจำปา		/
	หมู่ที่ ๕ บางพรม		/
	หมู่บ้านพัฒนาวัดอินทราวาส ๒		/
๖ / ปี พ.ศ.๒๕๕๖	หมู่บ้าน ๒๕๒๑		/
๗ / ปี พ.ศ.๒๕๕๗	ศาลาหลังบ้าน		/
รวม	๓๓	๒๒	๑๑

ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนชุมชนฯ