

Guidelines for Promoting Work Efficiency: A Policy Framework for the National Council on Social Welfare of Thailand Under Royal Patronage

Thidarak Sujjapongse^{1*} Busakorn Watthanabut¹ and Trakul Chitwattanakorn¹

¹North Bangkok University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: thidarak.sujj@northbkk.ac.th

ABSTRACT

This academic article aims to present that promoting operational performance to lead an organization to success is not merely about using a single strategy, but rather about harmoniously integrating multiple elements. This includes understanding the organization's context, its operational practices, and facing the challenges in operations, which leads to guidelines for promoting organizational performance for the National Council on Social Welfare of Thailand Under Royal Patronage. Currently, an organization's competitiveness depends on having information and the ability to manage that information effectively for the greatest benefit to the organization. The guidelines for promoting operational performance to lead the organization to success include: 1) fundraising and resource management; 2) managing the network of member organizations; 3) adapting to increasingly complex social issues; 4) managing personnel and volunteers; 5) utilizing technology and innovation; and 6) measuring and evaluating performance. Therefore, when an organization can effectively integrate these guidelines, it can establish a solid foundation for growth, create a competitive advantage, and lead the organization to sustainable success in the long term.

Keywords: Non-Profit Organization (NCSWT), Guidelines Promoting, Work Performance Efficiency

แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรอบเชิงนโยบายสำหรับสภาสังคม สงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

ธิดารักษ์ สัจพงษ์^{1*} บุษกร วัฒนบุตร¹ และ ตระกูล จิตวัฒนาการ¹

¹มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: thidarak.sujj@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ผู้เขียนมุ่งนำเสนอแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นไม่ใช่แค่เพียงการใช้กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่ง แต่เป็นการผสมผสานองค์ประกอบหลายประการเข้าด้วยกันอย่างลงตัว ตั้งแต่การเข้าใจบริบทขององค์กร การปฏิบัติงานขององค์กร การเผชิญกับบริบทความท้าทายในการปฏิบัติงาน จึงเกิดเป็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรสำหรับสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปัจจุบันการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับข้อมูลและความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลที่มีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การระดมทุนและทรัพยากร 2) การบริหารจัดการเครือข่ายองค์กรสมาชิก 3) การปรับตัวต่อปัญหาสังคมที่ซับซ้อนขึ้น 4) การบริหารจัดการบุคลากรและอาสาสมัคร 5) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ 6) การวัดผลและการประเมินประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อองค์กรสามารถบูรณาการแนวทางเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการเติบโตสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, แนวทางการส่งเสริม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

© 2025 JOMSD: Journal of Organizational Management and Social Development

บทนำ

องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเป็นภาคีที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ (Clark, 1991) และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและเติมเต็มการดำเนินงานของภาครัฐผ่านการช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น สาธารณสุข การศึกษา บริการสังคม รวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและความยากจน (Banks & Hulme, 2013; Porter, 2003; Ahsan Ullah & Routray, 2007) แต่ด้วยวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรคือการสร้างสวัสดิการสังคมสูงสุด (Hughes, 2006) นอกจากนี้ Warwick (1999) ชี้ว่า แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเป็นกิจกรรมที่ทำได้มากกว่าเพียงแค่จัดหาเงินทุนให้กับองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างฐานผู้บริจาค การมีส่วนร่วมของผู้บริจาค การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างความเสถียรภาพ สำหรับประเทศไทยองค์กรสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ทางธุรกิจ อีกทั้งมีความสำคัญต่อประเทศไทยในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการแก้ไขปัญหาสังคม ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเต็มไปด้วยความผันผวน และความท้าทาย การมีเพียงวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์อาจไม่เพียงพอหากปราศจากแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวก

และสร้างแรงจูงใจภายในการส่งเสริมพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรต่อไป (ผกาวรรณ ไพรัตน์ และวิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์, 2565)

สำหรับแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรต่าง ๆ โดยทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependency Theory) ของ Hillman et al. (2009) และ Drees & Heugens (2013) เน้นย้ำว่าองค์กรต้องพึ่งพาทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และต้องบริหารจัดการความสัมพันธ์กับภายนอกเพื่อความอยู่รอดและได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น โดยมีกลยุทธ์แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การบริหารเครือข่ายองค์กรสมาชิก การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือการปรับตัวต่อปัญหาสังคมที่ซับซ้อน เป็นต้น เพราะ องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรจึงมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจและกำหนดกลยุทธ์แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ตัวอย่างเช่น การบริหารเครือข่ายองค์กรสมาชิกต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานทุกคนเข้าใจอย่างถ่องแท้จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีทิศทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน ดังที่ วิลลิสัน พงษ์เทศ (2564) กล่าวถึง การสร้างความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กรซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและการทุ่มเท พร้อมให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาและบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้บุคลากรสามารถคิดได้หลากหลายและสามารถคิดค้นเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานจากหนึ่งวิธีเป็นหลายวิธีได้ สนับสนุนให้ได้รับการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มมาพัฒนาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม การลงทุนในการพัฒนาและบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

จึงสรุปได้ว่าการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นไม่ใช่แค่เพียงการใช้กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่ง แต่เป็นการผสมผสานองค์ประกอบหลายประการเข้าด้วยกันอย่างลงตัว ตั้งแต่การเข้าใจบริบทสภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย การปฏิบัติงานสภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย การเผชิญกับบริบทความท้าทายในการปฏิบัติงาน จึงเกิดเป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรสามารถบูรณาการแนวทางการระดมทุนและทรัพยากร การบริหารจัดการเครือข่ายสมาชิก การปรับตัวต่อปัญหาสังคมที่ซับซ้อน การบริหารจัดการบุคลากรและอาสาสมัคร การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการวัดผลและประเมินประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการเติบโตขององค์กร สร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นบทความวิชาการนี้ นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สำคัญซึ่งองค์กรภาคสังคมที่มีประสิทธิภาพควรนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนบุคลากรและกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด และส่งเสริมให้องค์กรสามารถพัฒนาและดำเนินงานอย่างยั่งยืนในอนาคต

บริบทสภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

สภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย เป็นองค์การสาธารณประโยชน์ภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืนมีบทบาทในการสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนและคนพิการ รวมถึงส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่องวิสัยทัศน์ โดยมีพันธกิจ ประกอบด้วย 1) สงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนและคนพิการ 2) ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่องแก่ เด็ก เยาวชน สตรี อาสาสมัคร คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้สูงอายุ 3) ประสานความร่วมมือด้านสังคมสงเคราะห์และส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กับองค์กรสมาชิกภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายภาคประชาสังคมโดยบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในและต่างประเทศ มีค่านิยม คือ สงเคราะห์ สร้างความสุข ประสานทุกเครือข่าย พันต่อเหตุการณ์ ในส่วนนโยบาย ได้แก่ 1) เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 2) รมรงค์และเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และองค์กรสมาชิก ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) พัฒนาระบบงานการให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน และคนพิการ 4) พัฒนางานอาสาสมัครของสภาพสังคมสงเคราะห์ฯ และองค์กรสมาชิก ให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมจิตอาสาให้มีอุดมการณ์ เป็นอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ 5) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสภาพสังคมสงเคราะห์ฯ และองค์กรสมาชิก เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ และ 6) ให้ข้อเสนอแนะ มาตรการ แผนงาน และโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมต่อภาครัฐ และประสานกับองค์กรภาคีสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ (NCSWT, 2568) โดยสภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2569) โครงสร้างการดำเนินงานประกอบด้วย

1. ภารกิจหลักของสภาพสังคมสงเคราะห์ฯ

1.1 งานสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ (1) ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน (2) ผู้ประสบภัยพิบัติ

1.2 งานโครงการพระราชดำริ ได้แก่ (1) โครงการน้ำพระทัยพระราชทาน (2) ทุนการศึกษา

พระราชทาน

1.3 งานด้านคนพิการ

1.4 การจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลฯ

1.5 การประชาสัมพันธ์

1.6 งานเด็กและเยาวชน

1.7 งานอาสาสมัครและจิตอาสา

1.8 งานองค์กรสมาชิกสภาพสังคมสงเคราะห์ฯ

2. กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน การรณรงค์หาทุน และการจัดสรรเงินอุดหนุน

3. กิจกรรมอื่น ๆ ของสภาพสังคมสงเคราะห์ฯ ได้แก่ (1) งานวันเด็กแห่งชาติ (2) งานวันแม่แห่งชาติ (3) งานวันน้อมเกล้าฯ ราลึกละในพระมหากษัตริย์คุณ (4) งานวันมหิดล (5) งานวันเยาวชนแห่งชาติ (6) งานวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติและวันอาสาสมัครไทย (7) งานวันคนพิการ (8) งานกาชาด (9) งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี (10) งานผู้สูงอายุและสุขอนามัย (11) งานวันสำคัญ เช่น การวางพวงมาลาวันสำคัญต่าง ๆ เข้าเฝ้าฯ ทูลเกล้าฯ ถวายเงินวันคล้ายวันพระราชสมภพพระบรมวงศานุวงศ์ การลงนามถวายพระพรเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา เป็นต้น (12) การจัดกิจกรรมสำคัญทางศาสนา และ (13) การดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน (สภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2568)

โดยสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2559 – 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2016–2030) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระดับโลกขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ที่มุ่งมั่น “ทำให้โลกดีขึ้นภายในปี ค.ศ. 2030” (พ.ศ. 2573) โดยเน้นการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความยั่งยืนในทุกมิติ การพัฒนาดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคำนึงถึงความเป็นองค์รวมในทุกด้าน ทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมภารกิจของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ จึงมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน การสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง และการพัฒนาอย่างครอบคลุมเพื่อร่วมขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ของ SDGs อย่างเป็นทางการได้แก่

- | | |
|---|--|
| ข้อ 1. ขจัดความยากจน | ข้อ 2. ขจัดความหิวโหย |
| ข้อ 3. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี | ข้อ 4. การศึกษาที่มีคุณภาพ |
| ข้อ 5. ความเท่าเทียมทางเพศ | ข้อ 8. งานที่มีคุณค่าและเติบโตทางเศรษฐกิจ |
| ข้อ 10. ลดความเหลื่อมล้ำ | ข้อ 16. ความสงบสุข ยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง |
| ข้อ 17. ความร่วมมือเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน | |

สรุปบริบทสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ มีการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม โดยมีวิสัยทัศน์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ทั้งช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง มีการประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นบริบทสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

การปฏิบัติงานสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

บุคลากรของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร ทั้งในด้านการให้บริการทางสังคม การบริหารจัดการ และการพัฒนาสังคม โดยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการปฏิบัติงานของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน การป้องกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินงานผ่านโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในทุกช่วงวัยและหลายมิติของสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืน (NCSWT, 2568) ดังนี้

1) งานสังคมสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและประสบปัญหาความเดือดร้อน (1) ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนทั่วไป เช่น ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุที่ขาดผู้ดูแล (2) ผู้ประสบภัยพิบัติ ให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยยังชีพและฟื้นฟูสภาพจิตใจแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ (3) คนพิการ ดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี (4) เด็กและเยาวชน ให้การสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กอนาถา เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กเร่ร่อน เด็กพิการ หรือเด็กที่ประสบปัญหาทางพฤติกรรม รวมถึงการมอบทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ยากจนและขาดแคลนทั่วประเทศ

2) งานโครงการพระราชดำริ โครงการพิเศษในการดำเนินงานสนองแนวพระราชดำริ และการจัดโครงการพิเศษเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อาทิ (1) โครงการน้ำพระทัยพระราชทาน เป็นโครงการที่สำคัญในการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่ประชาชน ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุทั่วประเทศ (2) ทุนการศึกษา

พระราชทาน มอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา (3) การจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลฯ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ได้รับการจัดสรรสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อนำรายได้มาใช้ในการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

3) การส่งเสริมและพัฒนากลุ่มเป้าหมายเฉพาะ นอกจากการสงเคราะห์แล้ว สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ยังเน้นการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มต่าง ๆ อาทิ (1) งานด้านคนพิการโดยการจัดการกิจกรรมและโครงการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมอาชีพ การเข้าถึงสิทธิ และการมีส่วนร่วมในสังคมของคนพิการ (2) งานเด็กและเยาวชน: ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน การป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น (3) งานอาสาสมัครและจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ มีบทบาทในการรับสมัคร จัดทำทะเบียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครและจิตอาสา เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานสังคมสงเคราะห์

4) การประสานงานและการระดมทรัพยากรในฐานะองค์กรประสานงานหลักด้านสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการประสานงาน เชื่อมโยงและสนับสนุนองค์กรสมาชิกกว่า 900 แห่งทั่วประเทศที่ดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม การระดมทุนและทรัพยากร จัดตั้ง กองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน เพื่อรณรงค์และระดมทุนจากผู้มีจิตศรัทธา ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ภายใต้หลักการ “ประชาชนช่วยประชาชน” เพื่อนำเงินที่ได้ไปจัดสรรช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และสนับสนุนโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5) การประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนัก สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ยังดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ และรณรงค์ให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม อาทิ การจัดการกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติและวันอาสาสมัครไทย

สรุปการปฏิบัติงานสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ มีความครอบคลุมและหลากหลายด้าน โดยมีเป้าหมายหลักคือการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้เปราะบางและด้อยโอกาส ผ่านการสงเคราะห์ การพัฒนา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เอื้ออาทรและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

การเผชิญกับบริบทความท้าทายในการปฏิบัติงาน

การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตที่ไม่หยุดนิ่งและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ไม่สามารถคาดเดาได้ล่วงหน้าการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันองค์กรใดที่มีข้อมูลข่าวสารและสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ให้เกิดประโยชน์จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Martins et al., 2019, Barao et al., 2017) และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ถึงแม้ว่าสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ แม้มีบทบาทสำคัญและดำเนินงานมาอย่างยาวนาน แต่ก็อาจเผชิญกับปัญหาและความท้าทายหลายประการในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นี่คือการประเดิมหลักที่เป็นความท้าทายสำหรับองค์กรดังนี้

1. การระดมทุนและทรัพยากร

การระดมทุนเพื่อการศึกษาเป็นการดำเนินงานให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินที่มีผลต่อการบริหารจัดการสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ การระดมทุนมีการดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ให้มีประสิทธิภาพโดยจะต้องดำเนินการภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การระดมทุนไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ถึงแม้ว่าสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ มีการพึ่งพาแหล่งทุนเดิม

จากการจัดสรรจากสลากกินแบ่งรัฐบาล และมีกองทุนร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน แต่การพึ่งพาแหล่งทุนหลักเดิม ๆ อาจมีความไม่แน่นอน และอาจไม่เพียงพอต่อการขยายขอบเขตความช่วยเหลือให้ครอบคลุม และตอบสนอง ความต้องการที่เพิ่มขึ้นของสังคม อีกทั้งการแข่งขันในการระดมทุนขององค์กรการกุศล องค์กรสาธารณประโยชน์ และภาคเอกชนมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการแข่งขันในการดึงดูดผู้บริจาค ตามการรายงานของ ทีซีไอเจ (2563) ระบุว่า องค์กรภาคประชาสังคมไทยกำลังเผชิญกับปัญหาความมั่นคงทางการเงินอย่างรุนแรง จากการที่แหล่งทุน จากต่างประเทศลดลง และการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริจาคในประเทศที่ให้ความสำคัญกับองค์กรทางศาสนา มากกว่าองค์กรการกุศลทั่วไปซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการระดมทุนของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

2. การบริหารจัดการเครือข่ายองค์กรสมาชิก

ความหลากหลายขององค์กรสมาชิกของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ มีองค์กรสมาชิกกว่า 900 แห่ง ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด รูปแบบการดำเนินงาน และขีดความสามารถ การประสานงาน และการควบคุมมาตรฐานการทำงานขององค์กรสมาชิกจำนวนมากให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ อาจเป็นความท้าทายการสื่อสารและเชื่อมโยงภายในเครือข่าย อาจพบปัญหาเรื่องไม่มีโครงสร้างปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร เชื่อมโยงภายในภายนอกองค์กร และอุปสรรค คือ ขาดการเชื่อมต่อกับองค์กรส่วนกลาง ประสานงานยากซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

3. การปรับตัวต่อปัญหาสังคมที่ซับซ้อนขึ้น

โดยลักษณะปัญหาที่เปลี่ยนไปทำให้ปัญหาสังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาจากสังคมผู้สูงอายุ ปัญหาแรงงานข้ามชาติ หรือปัญหาที่เกิด จากเทคโนโลยี ซึ่งอาจต้องการวิธีการแก้ไขปัญหาที่ทันสมัยและเฉพาะทางมากขึ้น และการพัฒนารูปแบบ การบริการองค์กรอาจต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนารูปแบบการให้บริการสังคมสงเคราะห์ให้ตอบสนอง ต่อปัญหาใหม่ ๆ และกลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารจัดการบุคลากรและอาสาสมัคร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในงานสังคมสงเคราะห์ที่ต้องเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน บุคลากร (ทั้งเจ้าหน้าที่และอาสาสมัคร) จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถ ให้ความช่วยเหลือได้อย่างมีอาชีพและมีคุณภาพ อีกทั้งการรักษาอาสาสมัครโดยการสร้างความผูกพันและรักษา อาสาสมัครให้ทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องมีการสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล การเข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ หรือการระดมทุน อาจเป็นความท้าทายสำหรับองค์กรที่อาจยังพึ่งพาระบบงาน แบบดั้งเดิม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานหรือการคิดค้นรูปแบบการสงเคราะห์หรือการพัฒนาสังคมแบบใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ อาจต้องใช้ทรัพยากรและแนวคิดที่เปิดกว้างมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการระดมทุนและนำมาสู่การบริจาคของภาคบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้น (ณัฐชนน ไพรธูณ, 2562)

6. การวัดผลและการประเมินประสิทธิภาพ

การวัดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยการวัดผลกระทบและประสิทธิภาพของโครงการและกิจกรรมสังคม สงเคราะห์ให้เป็นรูปธรรม อาจเป็นเรื่องยากและต้องการระบบการเก็บข้อมูลและการประเมินผลที่เข้มแข็ง เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำเร็จของการดำเนินงานต่อผู้สนับสนุนและสาธารณชน

การเผชิญกับบริบทความท้าทายในการปฏิบัติงานอาจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านการเงินและบุคลากร การปรับตัวให้เข้ากับปัญหาสังคมที่ซับซ้อนและการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการรักษาและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้เข้มแข็ง เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2564) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันองค์กรสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ต้องเผชิญกับความท้าทายและปัญหาสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานดังนี้

1. การสร้างและสื่อสารทิศทางที่ชัดเจน

การทบทวนและสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร แม้เป็นองค์กรที่มั่นคงและมีประวัติยาวนาน ยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้บุคลากรทุกคนเข้าใจเป้าหมายและจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างชัดเจน อีกทั้งการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและวัดผลได้ ผ่านการตั้งเป้าหมายของแต่ละโครงการและกิจกรรม พร้อมตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน จะช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจและมุ่งมั่นทำงานในทิศทางเดียวกัน ทิศทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานถือเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การสร้างและสื่อสารทิศทางที่ชัดเจนจึงเป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ และกระตุ้นแรงจูงใจพร้อมทั้งการมีส่วนร่วมของพนักงาน พลภัทร บริรักษ์ธนกุล และคณะ (2568) ระบุว่า การสร้างและสื่อสารทิศทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยทิศทางที่ชัดเจนนี้ไม่ได้หมายถึงเพียงเป้าหมายปลายทางเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงแนวทางและวิธีการที่ทุกคนจะร่วมกันเดินไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยองค์ประกอบหลักของทิศทางการปฏิบัติงานจะเชื่อมโยงและสนับสนุนกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์และพันธกิจที่เข้าใจตรงกัน วิสัยทัศน์ (Vision) คือภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการไปถึง เป็นแรงบันดาลใจและเป็นเหตุผลหลักในการดำเนินงาน ส่วนพันธกิจ (Mission) คือภารกิจหรือสิ่งที่องค์กรต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การที่ทุกคนในองค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจเดียวกัน จะสร้างจุดร่วมและแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ หลังจากมีวิสัยทัศน์และพันธกิจแล้ว องค์กรต้องกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ เป้าหมายเหล่านี้ควรถูกส่งต่อและสื่อสารลงมายังทุกระดับขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการทำงานของตนคืออะไร และจะวัดความสำเร็จได้อย่างไร

3) กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน กลยุทธ์ (Strategy) คือแนวทางใหญ่ในการบรรลุเป้าหมาย โดยควรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ เมื่อมีกลยุทธ์แล้วก็ต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่ระบุขั้นตอนการทำงาน ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากรที่ใช้ และกรอบเวลาที่ชัดเจน แผนปฏิบัติการที่ดีจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ลดความสับสนและเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมาย

การสร้างและสื่อสารทิศทางที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้นำ จะช่วยเสริมความไว้วางใจ สร้างความชัดเจนในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า โดยต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ระบบการจัดการที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้สภาพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ สามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อสังคมได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายและแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟู การกำหนดแผนนโยบายลุ่มหน้าตามแผนหลายระดับ การพัฒนาการบริหารรูปแบบมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาเงินทุน ระบบบริจาคออนไลน์ สามารถตรวจสอบกระบวนการได้ ความรวดเร็ว อัตรากำลังเพียงพอต่อภาระงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ (สุทินา อาษาสิงห์, 2565) ดังนั้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และแต่ละทีมงานอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนหรือช่องว่างในการทำงาน เมื่อทุกคนทราบว่าตนเองต้องทำอะไร มีอำนาจตัดสินใจในระดับใด และต้องประสานงานกับใคร จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2) ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นสะพานเชื่อมที่ทำให้ทิศทางที่ชัดเจนถูกส่งผ่านไปยังทุกส่วนขององค์กร องค์กรควรมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและสม่ำเสมอ ทั้งการสื่อสารจากบนลงล่าง เพื่อแจ้งนโยบายและเป้าหมาย และการสื่อสารจากล่างขึ้นบนเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสจะช่วยให้ทุกคนเข้าใจทิศทางและพร้อมปรับตัวเมื่อจำเป็น

3) การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การมีทิศทางที่ชัดเจนต้องมาพร้อมกับการติดตามและประเมินผลที่สม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีจุดใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข การประเมินผลที่โปร่งใสและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จะช่วยให้พนักงานและองค์กรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความสับสน และซ้ำซ้อน ทำให้พนักงานสามารถทุ่มเทกับงานที่สำคัญได้เต็มที่ ทิศทางที่ชัดเจนของการปฏิบัติงานในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่เอกสารหรือแผนงานที่วางอยู่บนหิ้ง แต่คือ เชื้อชีวิตที่มีชีวิต ที่ทุกคนในองค์กรเข้าใจ ยึดถือ และเดินตามอย่างสอดคล้องกัน การลงทุนในการสร้างและรักษาระบบที่ช่วยให้ทิศทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและมีการสื่อสารที่ดี จะเป็นรากฐานสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในทุกมิติ

3. การพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรและอาสาสมัคร

การประเมินความต้องการในการพัฒนา ทำการสำรวจหรือประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรและอาสาสมัคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมยุคใหม่ เช่น ทักษะการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ทักษะโปรแกรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทักษะการฝึกอบรมเฉพาะด้าน ตลอดจนการจัดหลักสูตรที่เน้นทักษะเฉพาะทางในงานสังคมสงเคราะห์ เช่น การบำบัดฟื้นฟู การทำงานกับกลุ่มเปราะบางต่าง ๆ (ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กและเยาวชน) พัฒนาการทักษะด้าน Soft Skills บุคลากรและอาสาสมัครเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการบริหารจัดการความเครียด มีการจัดโค้ชและพี่เลี้ยง มีการส่งเสริมให้บุคลากรอาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรและอาสาสมัครรุ่นใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเส้นทางการเติบโตสำหรับบุคลากรประจำ มีแผนการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในองค์กรให้กับบุคลากรและอาสาสมัคร การพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรและอาสาสมัครให้มีทักษะตรงกับบทบาทหน้าที่ ช่วยลดช่องว่างระหว่างหน้าที่ตามโครงสร้างกับความสามารถที่แท้จริง ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้สามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) นอกจากนี้ยังสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรและอาสาสมัครรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถและพร้อมจะปฏิบัติงานนั้นย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2564)

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการประสานงาน

การปรับปรุงโครงสร้างและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงระหว่างองค์กรส่วนกลางกับองค์กรสมาชิก ถือเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างโครงสร้างการทำงานและช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างการเชื่อมโยงและการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล เช่น ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลอาสาสมัคร การติดตามโครงการ และการรายงานผล จะช่วยเพิ่มความรวดเร็ว แม่นยำ และลดภาระงานเอกสาร อีกทั้งยังสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรสมาชิกผ่านการกำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การช่วยเหลือเกิดขึ้นในทิศทางเดียวกันและมีคุณภาพสูง พร้อมกับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพขององค์กรสมาชิกอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นระบบและมีทิศทางเดียวกัน ด้วยระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน โปร่งใส และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพยังส่งเสริมความร่วมมือที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร และความรู้กันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของภารกิจโดยรวม องค์ประกอบของการประสานงานประกอบด้วย คน การสื่อสาร เวลา สถานที่ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล (จักรวาล สุขไมตรี, 2561)

5. การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส

การเปิดโอกาสให้พนักงานและอาสาสมัครได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ องค์กรควรสร้างระบบการให้และรับข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้เกิดการให้การป้อนกลับข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ยังช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะที่ความโปร่งใสในการดำเนินงาน การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ ผลลัพธ์ของโครงการ และการบริหารจัดการในภาพรวมอย่างเปิดเผย มีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นทั้งต่อผู้บริจาค สาธารณชน และบุคลากรภายในองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้บุคลากร อาสาสมัคร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมนี้ องค์กรควรดำเนินมาตรการอย่างต่อเนื่องผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสนับสนุนบทบาทผู้นำที่โปร่งใส ยึดมั่น

ในความเป็นธรรม พร้อมทั้งนำวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสมาใช้ในการพัฒนาและขับเคลื่อนด้านคุณธรรมขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วิชญ์ คชรัตน์, 2564)

6. การระดมทุนและการสร้างความยั่งยืนทางการเงิน

ขยายฐานแหล่งทุน นอกเหนือจากการพึ่งพาสถาบันแบ่งรัฐบาล ควรพิจารณาขยายช่องทางการระดมทุนที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมระดมทุนรูปแบบใหม่ ๆ การแสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชนขนาดใหญ่ หรือการใช้แพลตฟอร์มการบริจาคออนไลน์ สร้างความน่าเชื่อถือ และมีรูปแบบการสื่อสารโดยการนำเสนอผลลัพธ์และผลกระทบเชิงบวกจากการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับผู้บริจาคและผู้สนับสนุน อีกทั้งบริหารจัดการกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบบริหารจัดการกองทุนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถนำเงินไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ดังนั้นการระดมทุนควรมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่หลากหลายและยืดหยุ่น ครอบคลุมทั้งการรับบริจาคจากบุคคลทั่วไป ภาคธุรกิจ การจัดการกิจกรรมพิเศษ การสร้างพันธมิตรกับองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการขยายฐานผู้สนับสนุน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดีย (กำพล พินิจกิตยงกูร, 2563)

การนำแนวทางเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ทั้งในด้านประสิทธิภาพภายในองค์กร และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสังคมสงเคราะห์ที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

บทสรุป

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกอบด้วย 1) การสร้างและสื่อสารทิศทางที่ชัดเจน กำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจนโดยวางกรอบยุทธศาสตร์ที่ตอบโจทย์ปัญหาเฉพาะทางอย่างตรงจุด พร้อมสื่อสารให้บุคลากรและอาสาสมัครทุกระดับเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในทุกขั้นตอน 2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงรุกและมีวิสัยทัศน์ โดยผู้นำองค์กรควรเป็นแรงบันดาลใจ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม และส่งเสริมนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา พร้อมเปิดช่องทางสื่อสารสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง 3) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรและอาสาสมัคร จัดอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับปัญหาที่องค์กรเผชิญ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด 4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการประสานงาน ปรับปรุงระบบบริหารจัดการและกลไกประสานงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อนและช่องว่างในการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค สร้างความไว้วางใจระหว่างกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดที่เหมาะสมเพื่อติดตามความก้าวหน้าและประสิทธิผลของการแก้ไขปัญหา พร้อมปรับปรุงแผนงานตามสถานการณ์จริงอย่างสม่ำเสมอ และ 6) การระดมทุนและสร้างความยั่งยืนทางการเงิน สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอก รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อเสริมสร้างกำลังและขยายผลการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและมั่นคงในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กำพล พินิจกิตยงกูร. (2563). การสื่อสารทางการตลาด ทักษะคิดและรูปแบบการระดมทุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจให้เงินทุนในธุรกิจสตาร์ทอัพ ผ่านช่องทาง Crowdfunding ของผู้มีเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(2), 263-276.
- ณัฐชนน ไพรธรม. (2562). ประสิทธิภาพการระดมทุนขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาองค์กรศาสนาในประเทศไทย. วารสารพัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์, 13(2), 63-83.
- ทีซีไอเอ. (2563). องค์กรภาคประชาสังคมไทยเผชิญวิกฤติซ้อนซ้อนซ้อน. สืบค้นจาก <https://www.tcijthai.com/news/2020/1/scoop/9759>.
- ผกาพรรณ ไพรัตน์ และวิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์. (2565). อิทธิพลของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมไทย: การศึกษาบทบาทของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในฐานะตัวแปรคั่นกลาง. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 15(1), 50-71.
- พลภัทร บริรักษ์ธนกุล, ภูมิภควิชญ์ ภูมิพงศ์คชศร, ณัฐฐ์ ตั้งปรีชาพาณิชย์, ไกร บุญบันดาล, ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง, อธิสิทธิ์ นุชเนตร และสุทธิพงษ์ จุลเจริญ. (2568). กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาศังคม, 3(2), 468-485.
- วิไลลักษณ์ พงษ์เทศ. (2564). แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วิษณุ คชรัตน์. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม. (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2568). วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม นโยบาย และภารกิจ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมัย พ.ศ. 2566 – 2569. สืบค้นจาก <https://www.ncswt.or.th/policy.php>.
- สุทีนา อาษาสิงห์. (2565). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2564). การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ahsan Ullah, A. K. M., & Routray, J. K. (2007). Rural poverty alleviation through NGO interventions in Bangladesh: how far is the achievement?. *International Journal of Social Economics*, 34(4), 237-248.
- Banks, N., & Hulme, D. (2012). The role of NGOs and civil society in development and poverty reduction. *Brooks World Poverty Institute Working Paper*, (171). Manchester, University of Manchester.
- Barão, A., de Vasconcelos, J. B., Rocha, Á., & Pereira, R. (2017). A knowledge management approach to capture organizational learning networks. *International Journal of Information Management*, 37(6), 735-740.
- Clark, J. (1991). *Democratizing development: The role of voluntary organizations*. West Harford, CT: Kumarian Press.

- Drees, J. M., & Heugens, P. P. (2013). Synthesizing and extending resource dependence theory: A meta-analysis. *Journal of management*, 39(6), 1666-1698.
- Hillman, C. H., Pontifex, M. B., Raine, L. B., Castelli, D. M., Hall, E. E., & Kramer, A. (2009). The effect of acute treadmill walking on cognitive control and academic achievement in preadolescent children. *Neuroscience*, 159(3), 1044-1054.
- Hughes, P. (2006). The economics of nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 16(4), 429-450.
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of cleaner production*, 229, 489-500.
- NCSWT. (2568). The National Council on Social Welfare of Thailand Under The Royal Patronage. Retrieved from <https://www.ncswt.or.th/>.
- Porter, G. (2003). NGOs and poverty reduction in a globalizing world: Perspectives from Ghana. *Progress in Development Studies*, 3(2), 131-145.
- Warwick, M. (2000). *The five strategies for fundraising success: A mission-based guide to achieving your goals*. Jossey Bass, San Francisco.

