

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาขององค์กรเอกชน ที่แบ่งออกเป็นองค์กรสังคมสงเคราะห์ 33 องค์กร และองค์กรพัฒนาเอกชน 33 องค์กร ประเด็นที่น่าสนใจจากกรณีศึกษาที่ สรุป ได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปขององค์กร

ในลักษณะทั่วไป ขององค์กรที่ทำการศึกษา องค์กรเอกชนทั้งสอง ประเภทก่อตั้งหลังปี 2500 (เป็นส่วนใหญ่) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรสังคมสงเคราะห์ ส่วนองค์กรพัฒนาเอกชนนั้นก่อตั้งหลังปี 2516 และปี 2519 (เป็นส่วนใหญ่) แนวคิดที่มีอิทธิพล ต่อการตั้งสำหรับองค์กรสังคมสงเคราะห์จะเป็นแนวคิดมนุษยธรรม (เป็นส่วนใหญ่) ขณะที่ แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อองค์กรพัฒนาเอกชนจะเป็นแนวคิดด้านมนุษยธรรม การพัฒนาเศรษฐกิจ ศาสนา และแนวคิดด้านประชาธิปไตย และการปกครองของประชาชน ~~อันจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน~~ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายขององค์กรทั้งสองมีเหมือนกันคือ ความ ต้องการของสังคม ปัญหาและความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ความพร้อมขององค์กรเป็น หลัก (ส่วนใหญ่) ส่วนประเด็นที่รองลงไปได้แก่ ความต้องการของผู้ก่อตั้ง นโยบายของรัฐ ความ ต้องการขององค์กรที่ำหนด และเมื่อก่อตั้งมาแล้วจะมีการทบทวนนโยบาย องค์กรสังคม สงเคราะห์ซึ่งเก่าแก่กว่ามากมีการทบทวนนโยบายมากกว่าบ่อยกว่า และองค์กรทั้งสอง ประเภทอื่นนั้น ก่อนเริ่มดำเนินงาน มีการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและ นโยบายนั้น ได้รับการวิจารณ์ในด้านบวกมากกว่าด้านลบจากสังคมภายนอกด้วย ~~องค์กร~~ ส่วน ~~องค์กร~~ <sup>โดย</sup> ~~ที่~~ <sup>ที่</sup> ~~ได้~~ <sup>ได้</sup> ~~มา~~ <sup>มา</sup> ~~จาก~~ <sup>จาก</sup> ~~คน~~ <sup>คน</sup> ~~ใน~~ <sup>ใน</sup> ~~นโยบาย~~ <sup>นโยบาย</sup> เป็น อุบสรรค ~~มา~~ <sup>มา</sup> ~~จาก~~ <sup>จาก</sup> ~~การ~~ <sup>การ</sup> ~~เชื่อมโยง~~ <sup>เชื่อมโยง</sup> ~~ข่าว~~ <sup>ข่าว</sup> ~~สาร~~ <sup>สาร</sup> ~~ไม่~~ <sup>ไม่</sup> ~~ดี~~ <sup>ดี</sup> ~~พอ~~ <sup>พอ</sup> ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไม่ชัดเจนงาน แนวคิดการพัฒนา ขาดการระดมความคิด และการบริหารภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างองค์กร

<sup>ที่มาจาก</sup> ~~ที่มา~~ <sup>ที่</sup> ~~มา~~ <sup>มา</sup> ~~ของ~~ <sup>ของ</sup> ~~ผู้~~ <sup>ผู้</sup> ~~มี~~ <sup>มี</sup> ~~อำนาจ~~ <sup>อำนาจ</sup> ~~สูงสุด~~ <sup>สูงสุด</sup> ~~ของ~~ <sup>ของ</sup> ~~องค์กร~~ <sup>องค์กร</sup> ~~มา~~ <sup>มา</sup> ~~จาก~~ <sup>จาก</sup> ~~การ~~ <sup>การ</sup> ~~แต่งตั้ง~~ <sup>แต่งตั้ง</sup> ~~และ~~ <sup>และ</sup> ~~เลือก~~ <sup>เลือก</sup> ~~ตั้ง~~ <sup>ตั้ง</sup> ~~เท่า~~ <sup>เท่า</sup> ~~ที่~~ <sup>ที่</sup> ~~จำเป็น~~ <sup>จำเป็น</sup> ~~และ~~ <sup>และ</sup> ~~การ~~ <sup>การ</sup> ~~ตัดสินใจ~~ <sup>ตัดสินใจ</sup> ~~ยัง~~ <sup>ยัง</sup> ~~อยู่~~ <sup>อยู่</sup> ~~ใน~~ <sup>ใน</sup> ~~มือ~~ <sup>มือ</sup> ~~ของ~~ <sup>ของ</sup> ~~ผู้~~ <sup>ผู้</sup> ~~มี~~ <sup>มี</sup> ~~อำนาจ~~ <sup>อำนาจ</sup> ~~สูงสุด~~ <sup>สูงสุด</sup> ~~ของ~~ <sup>ของ</sup> ~~องค์กร~~ <sup>องค์กร</sup> และองค์กรทั้งสองประเภท ประสงค์ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในด้านโครงสร้าง โดยวิธีการจัดประชุมและหามติ จากที่ประชุม และมี ~~มติ~~ <sup>มติ</sup> ~~ที่~~ <sup>ที่</sup> ~~ประชุม~~ <sup>ประชุม</sup> ~~ให้~~ <sup>ให้</sup> ~~เจ้า~~ <sup>เจ้า</sup> ~~หน้า~~ <sup>หน้า</sup> ~~ที่มี~~ <sup>ที่มี</sup> ~~ส่วน~~ <sup>ส่วน</sup> ~~งาน~~ <sup>งาน</sup> ~~การ~~ <sup>การ</sup> ~~ตัดสินใจ~~ <sup>ตัดสินใจ</sup> ~~ด้วย~~ <sup>ด้วย</sup> ~~การ~~ <sup>การ</sup> ~~ลง~~ <sup>ลง</sup> ~~มติ~~ <sup>มติ</sup>

ของผู้บริหารที่มีต้นแบบผลงานนั้น ~~ชื่อ~~โครงการของเรามีโครงสร้างเป็นปิรามิดอยู่ที่ข้าง  
หน้าคือหาคนสมควรคัดเลือกงานอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างขององค์กรเป็นลักษณะการ  
กระจายอำนาจมากกว่ารวมอำนาจ ซึ่งองค์กรสังคมสงเคราะห์ระบุม่ามีถึงร้อยละ 87.89  
และองค์กรพัฒนาเอกชนมีถึงร้อยละ 100 ผู้บริหารองค์กรทั้งสองประเภทมีความพอใจงาน  
ลักษณะโครงสร้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นลักษณะที่....เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีเอกส  
ภักทหน้าที่งานการทำงานเท่าเทียมกัน ยอมรับและนำหลักการแก่วิชาชีพ สามารถสร้างระบบ  
สื่อสารที่ดี ไม่สร้างความขัดแย้ง ไม่ทำางให้เกิดความสับสน งานเรื่องโครงสร้างทำางให้เกิด  
ความสับสนนี้ องค์กรทั้งสองประเภทไม่มีความแตกต่าง โดยที่ทั้งองค์กรสังคมสงเคราะห์  
และองค์กรพัฒนาเอกชนร้อยละ 69.70 เท่ากัน ระบุว่าโครงสร้างขององค์กรไม่ทำาง  
เกิดความสับสน

### 3. งบประมาณเทคนิคหรือระบบวิชาการ

องค์กรทั้งสองประเภทส่วนงานส่วนใหญ่ของงานนี้ จัดตั้งอย่างเป็นทางการ  
งานขององค์กรของเดิม มีเพียงแต่การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ แต่องค์กร  
สังคมสงเคราะห์มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ที่น้อยกว่าขององค์กรพัฒนาเอกชน  
คือมีเพียง 11 องค์กร (ร้อยละ 33.33) ในขณะที่องค์กรพัฒนาเอกชนมีถึง 25 องค์กร  
(ร้อยละ 75.76) ประเภทกิจกรรมมีคล้ายคลึงกันอันได้แก่ การส่งแบบประชุมสัมมนา ทัศนศึกษา  
ฝึกงาน ไม่มีองค์กรใดระบุว่ามีการส่งแบบเรียนสอน เพื่อเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกประเทศเลย  
งานเรื่องของการประเมินผล องค์กรทั้งสองมีการประเมินผล และเก็บ  
ข้อมูลไว้เพื่อประเมินผล แต่ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการอยู่ที่ องค์กรทั้งสอง  
ประเภทต้องการที่จะพัฒนาเทคนิคการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่องค์กรพัฒนา  
เอกชนมีความต้องการมากกว่า คือ 25 องค์กร (ร้อยละ 75.76) ขณะที่องค์กรสังคม  
สงเคราะห์มีความต้องการเพียง 15 องค์กร (ร้อยละ 45.45) และแนวความคิดเรื่องรูปแบบ  
ของกิจกรรมต้องกล่าว องค์กรพัฒนาเอกชนคิดจะมากกว่า

### 4. บุคลากร

เจ้าหน้าที่ขององค์กรทั้งสองประเภทมีความหลากหลายลักษณะประเภทของ  
วิชาชีพต่าง ๆ ที่สมัครและอาสาสมัครเข้ามาทำงานในองค์กร ชื่นแ่งต่างเฝ้าฝอยที่มีอยู่

คือ องค์การสังคมสงเคราะห์จะมีภารกิจและวัตถุประสงค์มากมายมาทำงานเป็นลำดับแรกและรอง (ร้อยละ 40.65 และ 26.01) จนกระทั่งองค์การพัฒนาเอกชนมีครูและนักกฎหมาย (ร้อยละ 33.07 และ 17.32 ตามลำดับ) ทว่าวิชาชีพสามารถมีเรียกสักกชนได้อย่างเท่าเทียมกันจน องค์การทั้งสองประเภท และส่วนอื่นที่คล้ายคลึงกันได้แก่ การจ้างงาน เป็นการจ้างงานที่ การกรเป็นส่วนหนึ่ง และปัจจัยในการกำหนดเงินเดือนพิจารณาจาก "วุฒิการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ สถานะการเงินขององค์กร เงินเดือนข้าราชการ" ที่มีความแตกต่างกันเล็กน้อยคือ องค์การสังคมสงเคราะห์จ้างงาน ~~บุคคลที่รับ~~ กำหนดค่าตอบแทน ชอ้งบังคับขององค์การ ว่าด้วยเงินสวัสดิการและเงินรายปี องค์การพัฒนาเอกชนจ้างงาน ~~บุคคลที่รับ~~ กำหนดค่าตอบแทน "ความเหมาะสมและเอกเจจส์ และกำหนดค่าตอบแทนเชิงปริมาณฐานะ" อัตราการเข้าออกของเจ้าหน้าที่ขององค์การสังคมสงเคราะห์ต่ำกว่าขององค์การพัฒนาเอกชนเล็กน้อย

สิ่งจูงใจงานการปฏิบัติงาน (incentive) ขององค์การสังคมสงเคราะห์ ~~จะ~~ \*คือ "ความเข้าใจระหว่างกัน มนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ การให้รางวัล และการตอบแทนการทำความดี" ส่วนขององค์การพัฒนาเอกชน ~~จะ~~ คือ "ความตระหนักรู้ ความมีอิสระงานการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน" แต่ที่เหมือนกันและ ~~มี~~ มี ~~ร่วมกัน~~ ร่วมกัน (10 องค์การ) คือ เงินเดือนและสวัสดิการ สิ่งที่น่าสนใจที่สุดคือเรื่องแรงจูงใจในการทำงานคือ องค์การพัฒนาเอกชน ~~จ้าง~~ จ้าง ~~คน~~ คน ~~ที่~~ ที่ ~~มี~~ มี ~~ส่วนร่วม~~ ส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ขณะที่องค์การสังคมสงเคราะห์เพียง 25 องค์การ เท่านั้นที่เปิด หมายสภาให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานขององค์กร องค์การทั้งสองประเภท 24 องค์การ (ร้อยละ 72.73) มีความเห็นว่าองค์กรของตนมีความมั่นคง ที่เหลือระบุว่า ไม่มีความมั่นคง

§ 5. งบการเงินและงบประมาณ

องค์การสังคมสงเคราะห์ได้รับการสนับสนุนการเงินจากผู้บริหารภายใน ประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่องค์การพัฒนาเอกชนได้มาจากแหล่งทุนต่างประเทศ หรือ องค์การ องค์การพัฒนาเอกชนร้อยละ 24.24 ~~ที่~~ ที่ ~~ได้รับ~~ ได้รับ ~~เงิน~~ เงิน ~~ซึ่ง~~ ซึ่ง ~~ของ~~ ของ ~~องค์กร~~ องค์กร องค์การ สังคมสงเคราะห์ร้อยละ 51.52 ~~จะ~~ จะ ~~ได้รับ~~ ได้รับ ~~เงิน~~ เงิน ~~ซึ่ง~~ ซึ่ง ~~ของ~~ ของ ~~องค์กร~~ องค์กร ~~พัฒนา~~ พัฒนา ~~เอกชน~~ เอกชน ~~ที่~~ ที่ ~~มี~~ มี ~~งบ~~ มี ~~การ~~ มี ~~เงิน~~ มี ~~ถึง~~ ถึง ~~ร้อยละ~~ ร้อยละ 72.73 ~~ไม่~~ ไม่ ~~มีการ~~ ไม่ ~~เงิน~~ ไม่ ~~ของ~~ ไม่ ~~องค์กร~~ ไม่ ~~สังคม~~ ไม่ ~~สง~~ ไม่ ~~เคราะห์~~ ไม่ ~~ที่~~ ที่ ~~มาจาก~~ มาจาก "ความ ต้องการของกลุ่มเป้าหมายมีมากขึ้น รายจ่ายเพิ่มขึ้น ไม่มีการหาทุนอย่างต่อเนื่อง" ส่วนของ

ขององค์การพัฒนาเอกชนมาจาก "การทำรายงานสำเนา ขาดกรรณับสนุนจากแหล่งทุน แหล่งทุนไม่สนใจ" วิธีการแก้ไขขององค์การสังคมสงเคราะห์คือ การจัดกิจกรรมหาทุน ส่วนการแก้ไขปัญหาขององค์การพัฒนาเอกชนมีหลายอย่าง เช่น "การขอรับบริจาค การหา ทุนจากแหล่งอื่น การประหยัดค่าใช้จ่าย การรอนงานขององค์กรอื่น ซึ่งทำงานคล้ายกัน ผู้มี จากองค์การอื่นและใช้เงินส่วนตัว"

6. การติดต่อสัมพันธ์กับองค์การภายนอก

องค์การทั้งสองประเภทให้ความสำคัญต่อการติดต่อสัมพันธ์กับองค์การภายนอก มากเท่า ๆ กัน จนรูปแบบกรรณับสนุนกิจกรรมซึ่งกันและกัน เป็นส่วนหนึ่ง และรองลงไปที่ การจัดโครงการร่วมกัน และเข้ากันที่มีบทบาทหน้การทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ไม่ว่าจะ เป็นองค์การสังคมสงเคราะห์ในและองค์การพัฒนาเอกชน กิจกรรมที่ร่วมกันเป็นแบบบูรณาการ เป็นกรรมกร การร่วมประชุม ผู้ร่วมจัดกิจกรรมวิทยากร แล่องค์การพัฒนามีส่วนร่วม "บ่อยกว่า" คือมีถึง ร้อยละ 21.21 ที่ร่วมรณับกับองค์กรอื่นหรือได้แต่ทำที่เดียว ขณะที่องค์กร สังคมสงเคราะห์มีเพียง 11.11 มีเพียงกรรณับเงินอุดหนุน เงินเฟื่องทางวิชาการ การประชุม สัมมนา หรือเงินกรรณับอุดหนุนอย่างไม่เป็นทางการจากรรณับที่ใกล้เคียงกัน แต่องค์กร ทั้งสองมีปัญหามกการบริหาร และมีความรู้ถึงต้องการที่จะมีการพัฒนาองค์การของตนเองให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรับใช้กลุ่มเป้าหมายให้ได้มากยิ่งขึ้น และปัญหาขององค์กรนั้นจะต้องมี ระบบของกรรณับบริการป้องกันมิให้เกิดขึ้นในอนาคต หากมีความเชื่อว่าองค์กรจะต้อง มีการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะองค์การเพื่อการพัฒนาสังคมจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อสนองต่อกรรณับเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ น่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องในวงกรรณับบริหาร องค์การเอกชนทุกประเภท ดังนี้คือ

1. รัฐควรให้ความสำคัญต่อองค์การพัฒนาดังคมเอกชนทั้งขององค์กรสังคมสงเคราะห์ และ องค์การพัฒนาเอกชน ปัจจุบันรัฐบาล เชื้อจแนแนคิดดำเนินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ขององค์การเอกชน แต่ความสนใจมีมากเพียงเงิน เรื่องขององค์การทางธุรกิจเท่านั้น จะเห็น จากกรรณับสนใจของรัฐบาลที่มีต่อคณะกรรมการร่วมรัฐบาลและเอกชน (กรอ) แต่สำหรับ องค์การทางด้านสังคมแล้ว ยังมีความสนใจน้อยอยู่ แนวทางที่ควรเรียก้องให้รัฐดำเนินการ

*Handwritten signature*



๑) ซึ่งเดิม เพื่อประโยชน์ขององค์การเอกชนทางด้านสังคม มีดังต่อไปนี้

1.1 ๑) ที่มีความหมายที่จะส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านสังคมมากขึ้น ได้แก่ การศึกษาและพิจารณาในเรื่องการยกเว้นภาษีเงินบริจาคอย่างจริงจัง และมีแนวทางที่จะนำข้อบ่งชี้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการเสียภาษี ตลอดจนจรรยาบรรณการที่ปกป้องคนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมทางอื่นอย่างจริงจัง จนเป็นค่านิยมที่สำคัญของสังคม โดยถือหลักว่า รัฐควรมีหน้าที่ "ซื้อบริการให้ประชาชน" เพราะรัฐเองไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างที่หวัง

1.2 รัฐควรให้ความสนใจของบริการที่ได้รับบริการทางสังคมเอกชนให้มากกว่าปัจจุบัน โดยลดภาระงานร่วมกับองค์การแม่ข่ายที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การแม่ข่ายที่รัฐให้การสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณ ควรมีการตรวจสอบ ดูแลว่าองค์การแม่ข่ายดังกล่าวได้ให้บริการแก่องค์การเอกชนที่เป็นสมาชิกเท่าที่สมควรหรือไม่

1.3 รัฐควรจะมีกลไกที่สนับสนุนขององค์การเอกชนที่ทำงานอย่างจริงจังจนเรื่อง การหาทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ องค์การเอกชนที่มีศักยภาพควรได้รับการสนับสนุนจากองค์การของรัฐบาลที่รับเงินอุดหนุนจากองค์การต่างประเทศ โดยควรให้ความช่วยเหลือ ๑) ที่สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การรับรองโครงการ การช่วยเหลือในเรื่อง การหาแหล่งทุน ปัจจุบันองค์การที่สนใจดูแลองค์การเอกชนมีเพียงองค์การในระดับประสานงานด้านการพิจารณาทุนวิจัย ภายใต้คณะกรรมการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามนโยบายที่ไม่มากพอ

2. สำหรับองค์การแม่ข่าย หรือองค์การประสานงาน

จากการศึกษาของผู้ศึกษาในเรื่องบทบาทขององค์การแม่ข่ายในประเทศไทย กรณีศึกษา สภากีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สภากีฬาแห่งชาติในพระบรมราชูปถัมภ์ และมูลนิธิรักษาสันติภาพเพื่อสังคม พบว่า หากพิจารณาตามหลักการขององค์การแม่ข่ายที่ดีควรเป็น หน้าที่ที่ควรรับผิดชอบขององค์การแม่ข่ายมีมากมาย เพราะเป็นที่ตั้งสำคัญขององค์การเอกชนทั้งองค์การสังคมสงเคราะห์และองค์การพัฒนาเอกชน แต่ในความเป็นจริงในประเทศไทยไม่มีองค์การแม่ข่ายใดที่สามารถให้บริการแก่สมาชิกเท่าที่สมควร และเท่าที่ควรจะเป็น เพราะองค์การแม่ข่ายที่มีชื่อจำกัดคน ซึ่งการบริหารภายในขององค์การและการประสานงาน การรับความช่วยเหลือจากองค์การ และประชาชนอยู่เช่นกัน เมื่อเป็น

เช่นนี้ องค์การแม่ข่ายควรจะพิจารณาเลือกองค์การสมาชิกที่เหมาะสม เพื่อการให้บริการ จะได้ดีเกินมาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรจะประเมินบทบาทของตนเองที่มีต่อ องค์การสมาชิกว่าได้รับบริการแก่องค์การสมาชิกตามที่คาดหวังหรือไม่ หากไม่สามารถ แสดงบทบาทอย่างเต็มที่แก่องค์การสมาชิก องค์การแม่ข่ายควรแนะนำให้องค์การสมาชิก แสวงหาแหล่งทรัพยากรอื่นที่เหมาะสม เช่น สถาบันการศึกษาที่มีทรัพยากรเหมาะสมเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เป็นต้น

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การสังคมสงเคราะห์และองค์การพัฒนาเอกชน

3.1 องค์การสังคมสงเคราะห์และองค์การพัฒนาเอกชน ควรจะมีการระดม ทุนแนวคิด เรื่องการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาสังคมใหม่ เจ้าหน้าที่ขององค์การของ ตนเองจริงจัง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความชัดเจนในความคิด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ อย่างยิ่ง

3.2 องค์การสังคมสงเคราะห์และองค์การพัฒนาเอกชน ควรจะระดมแนวคิด ด้านพัฒนาสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนหรือ กัมมบัณฑิตกรเพนพรประชาสัมพันธ์ งานขององค์การของตน เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการให้บริการทางสังคมรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การบริจาคเงินสนับสนุนองค์การ อาสาสมัครเข้าทำงานในแก่องค์การ เป็นต้น

3.3 องค์การสังคมสงเคราะห์และองค์การพัฒนาลังคม ควรมีการทบทวนวัตถุประสงค์ โครงสร้าง และการบริหารองค์การของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่สามารถจะ รองรับกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่มากเพิ่มขึ้นเสมอ ๆ

3.4 งานเฝ้าระวังร่วมกันแก่องค์การเอกชนมีอยู่คือ ระบบความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลมาจากระบบเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ ควรมีการรวมกลุ่มร่วมกันพิจารณา เพื่อให้ เป็นระบบเดียวกันสำหรับองค์การเอกชนทุกประเภท เพื่อไม่ต้องเสียเวลาพิจารณากันแต่ละ องค์ โดยพิจารณากันหลักการที่เป็นที่ยอมรับกันในระดับผู้บริหารองค์การเอกชน พร้อมกัน นั้นจะแก้ไขปัญหาการแย่งชิงดีกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับกลางที่ขาดแคลนอยู่ ในปัจจุบัน

3.5 องค์การสังคมสงเคราะห์และองค์การพัฒนาเอกชน จะต้องทบทวนเรื่อง

การสร้างแรงจูงใจในคนทำงานขององค์กรอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ  
 องค์กรสังคมสงเคราะห์ที่ควรพิจารณาแรงจูงใจอย่างง่าย ๆ คือ เรื่องการให้ค่าหน้าที่ที่  
 ส่วนหนึ่งการร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมขององค์กรที่องค์กรสังคมสงเคราะห์มีอยู่กว่าองค์กร  
 พัฒนาเอกชน และที่ชัดเจนที่สุดคือการจัดระบบการพัฒนาศักยภาพที่เป็นระบบกว้างขวางถึง  
 การส่งไปศึกษาต่อ เพื่อจะได้มีกำลังงานในแก่งองค์กร

๓๑๓๕

3.6 ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาทัศนคติและการบริหารงานสมัยใหม่ที่จะรองรับ  
 ความเจริญและการขยายตัวขององค์กรเอกชนทั้งสองประเภท ด้ว้วยการยอมรับว่าองค์กร  
 ต้องมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง เช่นหลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาเทคโนโลยีให้จาเป็นต่อ  
 การบริหารงาน เป็นต้น

3.7 ควรสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาทำการศึกษาวิจัย ปัญหาชนบทไทย ซึ่ง  
เทคโนโลยีวิชาการ แก่งองค์กรเอกชนในประเทศไทยอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะ  
 อย่างยิ่งในส่วนที่องค์กรแม่ข่ายไม่สามารถให้บริการได้ อย่างน้อยให้บริการชั่วคราวจน  
 แก่งองค์กรแม่ข่ายจะมีความพร้อม

สำนักหอสมุด