SSS tool

เครื่องมือสนับสนุนผู้นำองค์กรภาคสังคม

Scale
เพื่อต่อยอด

Sustain
สร้างความยั่งยืน

Social Change
พัฒนาโมเดลใหม่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง

SSS tool เครื่องมือสนับสนุนผู้นำองค์กรภาคสังคม

เพื่อต่อยอด (Scale) | สร้างความยั่งยืน (Sustain) | พัฒนาโมเดลใหม่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง (Social Change)

เป้าหมาย

เครื่องมือนี้พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์กรภาคสังคมในการพัฒนากลยุทธ์การปรับตัว เนื่องด้วยภาพรวมของการทำงานภาคสังคมในประเทศไทย องค์กรส่วนใหญ่กำลังประสบปัญหาการระดมทุนจากการที่แหล่งทุนต่างประเทศถอนตัวหรือลดการสนับสนุนงานภาคสังคมในประเทศไทย หรือรับทุนจากแหล่งทุนแห่งเดียวส่งผลต่อความยั่งยืนในการทำงาน ในขณะที่เงินลงทุน (Impact Investing) ในภาคสังคมมีมากขึ้นผู้บริโภคเองก็ต้องการซื้อสินค้าและบริการที่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและองค์กรภาคสังคมเองต่างก็เห็นโอกาสรอบตัวอื่นๆ อีกมากมาย หากได้มีโอกาสทบทวนทิศทางขององค์กรจะสามารถระบุกลยุทธ์การทำงานระยะสั้นเพื่อการปรับตัวและระยะยาวเพื่อสร้างความยั่งยืนได้

แนวคิด

เครื่องมือนี้พัฒนามากจากทีมงานและองค์กรที่มีพื้นฐานการทำงานสนับสนุนผู้ประกอบการสังคมเครื่องมือจึงมีพื้นฐานแนวคิดมาจากการประกอบการ คือผู้นำองค์กรและทีมงานการมองหาโอกาสและช่องว่างในการแก้ปัญหาสังคมด้วยการคิดนวัตกรรมหรือสร้างโมเดลการแก้ปัญหาใหม่ๆ จากความสนใจและความสามารถที่มี

เครื่องมือนี้เหมาะกับใคร

เครื่องมือนี้เหมาะกับผู้นำองค์กรภาคสังคมที่เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการคิดหาทางปรับองค์กรหรือที่ปรึกษา และผู้ที่อยากสนับสนุนความยั่งยืนการทำงานองค์กรภาคสังคม

วิธีการใช้เครื่องมือ

ขั้นตอนและคำถามต่างๆ ในเครื่องมือนี้ ออกแบบมาเพื่อเป็นจุดตั้งต้นให้ทีมงานพูดคุยกันในองค์กรจากการทดลองใช้เครื่องมือนี้ พบว่าหากองค์กรเชิญกระบวนกรหรือบุคคลภายนอกมาช่วยนำกระบวนการ จะมีประโยชน์มากกว่าคุยกันเองภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากชวนมาจากภาคธุรกิจที่สนใจการแก้ปัญหาสังคมเพราะนอกจากทุกคนในองค์กรจะได้มีโอกาสพูดคุยแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่แล้วคนจากภายนอกยังช่วยตั้งคำถามหรือสะท้อนมุมมองจากความไม่คุ้นเคยไม่รู้จักองค์กรมาก่อนทำให้องค์กรได้สะท้อนการทำงานจากภายในและภายนอกไปพร้อมๆ กัน

ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรควรทำความเข้าใจกระบวนการ และมีการทำความเข้าใจกับทีมงานก่อนว่าจะมีการพูดคุยในหัวข้อใดบ้าง รวมถึงเตรียมข้อมูลให้พร้อม โดยการพูดคุยนั้นอาจแบ่งเป็นหลายๆ ครั้ง ครั้งละ 2-3 ชั่วโมง (3-5 ครั้ง) หรือเตรียมการให้พร้อมและจัดการพูดคุยนอกสถานที่ 2-3 วันเพื่อให้ได้ใช้เวลาได้เต็มที่และสามารถพูดคุยลงลึกได้

ลำดับขั้นการพัฒนากลยุทธ์

เพื่อต่อยอด (Scale) สร้างความยั่งยืน (Sustain) และพัฒนา
โมเดลใหม่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง (Social Change)

1. อดีต ปัจจุบัน อนาคต (Timeline)
2. ทบทวนงาน (Review) และทบทวนสัดส่วนการระดมทุน/แหล่งรายได้ปัจจุบัน
3. สกัด (Extract) ปัญหา/ข้อมูลเชิงลึก ความเชี่ยวชาญทุนสะสม
4. ข้อมูลทีมงาน บทบาท เป้าหมายและสิ่งที่อยากพัฒนา
5. วิเคราะห์องค์กร
6. ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)
7. คิดภาพรวมการสร้างผลลัพธ์ (Impact Value Chain)
8. คิดกลยุทธ์องค์กร
   - แนวโน้มสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานและแนวทางการปรับตัว
   - กลยุทธ์การพัฒนาทีมและองค์กร
   - กลยุทธ์การสร้างความมีส่วนร่วม

   ไอเดียการหารายได้

ทบทวน → สกัดข้อมูลและถอดบทเรียน → วางแผนอนาคต

Ready set go!

เริ่มต้นการทบทวนการทำงานด้วยการใส่ชื่อองค์กร ชื่อทีมงานระบุเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์ และความจำเป็นเร่งด่วน(ว่าทำไมจึงควรทำสิ่งนี้) ให้ชัดเจนที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น เพื่อหาวิธีใหม่ๆ ในการระดมทุนขององค์กร เพราะแหล่งทุนปัจจุบันจะสนับสนุนเป็นปีสุดท้าย เพื่อพัฒนาแผนส่งต่องานให้มือรองหรือผู้นำรุ่นใหม่เพราะผู้นำปัจจุบันจะปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นที่ปรึกษาในปีหน้า หรือเพื่อปรับองค์กรจากมูลนิธิเป็นกิจการเพื่อสังคม เพราะต้องการสร้างความยั่งยืนในการทำงาน เป็นต้น

เป้าหมายและความจำเป็นเร่งด่วนมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการใช้เครื่องมือนี้เพราะเมื่อเริ่มพูดคุยกัน ทั้งงานที่เคยทำมาข้อมูลที่เก็บได้และไอเดียที่มีจะพรั่งพรูออกมา เป้าหมายที่ระบุไว้จะช่วยกำหนดการพูดคุยให้เข้าเรื่องและมีทิศทางที่ชัดเจนในเรื่องของความเร่งด่วนนั้น หากตอบไม่ได้ หรือยังไม่ชัดเจน ทีมงานควรทบทวนว่าองค์กรเราจำเป็นและมีความพร้อมในการปรับตัวหรือไม่ เพราะการปรับเปลี่ยนต้องอาศัยแรงและทรัพยากรอย่างมาก หากไม่ใช่จังหวะที่เหมาะสมองค์กรอาจเสียแรงและเวลาเปล่า

1 อดีต ปัจจุบัน อนาคต (Timeline)

1.1 ระบุปีตั้งองค์กรใต้ “จุดตั้งต้น” ระบุปีนี้ไว้ใต้ “ปัจจุบัน”

1.2 ทีมช่วยกันตอบว่า “อยากเห็นองค์กรดำเนินงานไปถึงปีไหน?” และกำหนดจุดบนเส้น Timeline

1.3 ลากเส้นเชื่อมทั้งสามจุด (จุดตั้งต้น ปัจจุบัน และปีที่อยากเห็นองค์กรดำเนินงานไปถึง) และเขียนชื่อองค์กรเอาไว้บนเส้น

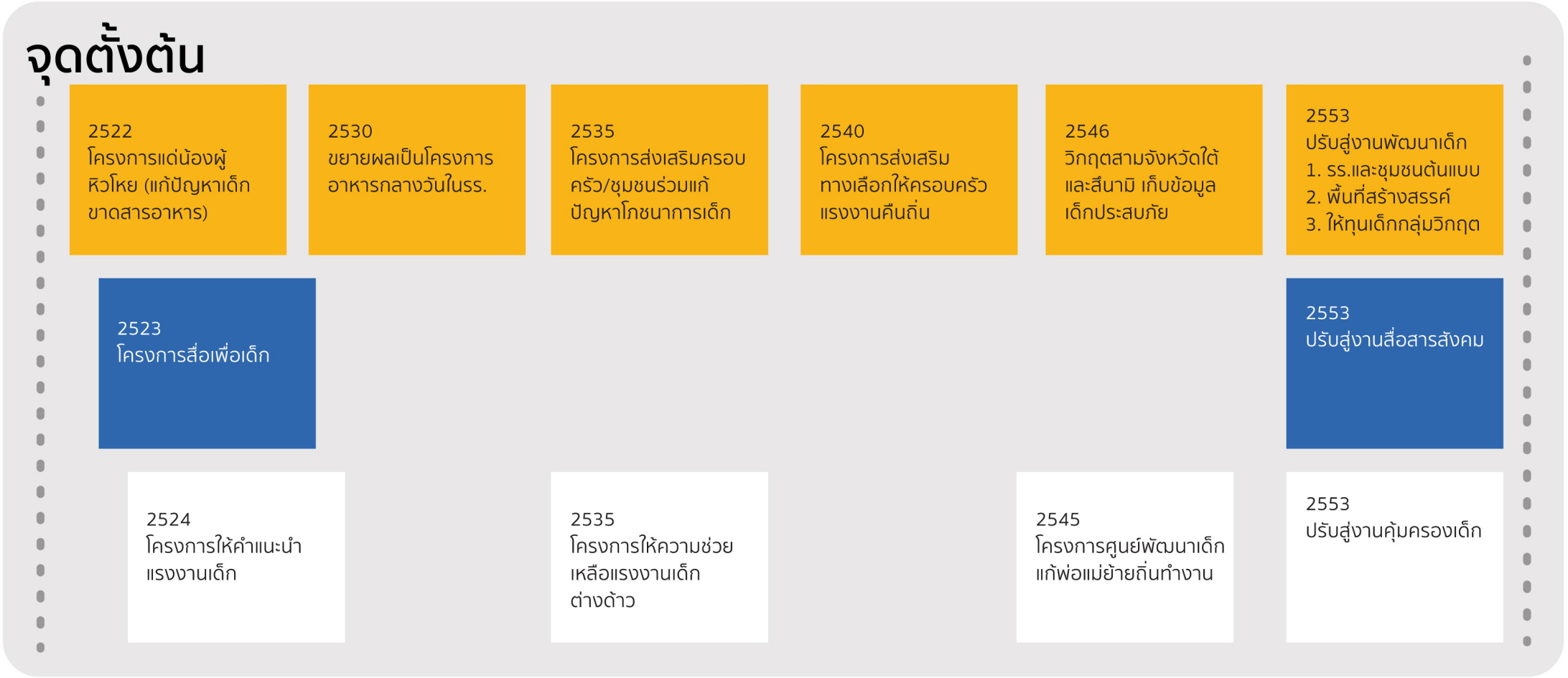
1.4 ทีมงานแต่ละคนลากเส้นจากปีที่ตัวเองเริ่มทำงานกับองค์กร กับปีที่ตนเองจะทำงานกับองค์กรไปถึง และเขียนชื่อตนเองไว้

1.5 จากการทำ Timeline ขององค์กรและทีมงานแต่ละคนพูดคุยกันต่อโดยตั้งคำถามว่า “ทีมอยากเห็นองค์กรทำงานต่อไปถึงปี..... และแต่ละคนตั้งใจจะทำงานกับองค์กรไปอีก.... ปี วันนี้ทีมงานต้องคิดและทำอะไร” เช่น หากผู้นำองค์กรอยากวางมือในอีก 5 ปีข้างหน้า ผู้นำจะมีแผนสร้างผู้นำรุ่นต่อไปอย่างไร หรือ อยากเห็นองค์กรจะดำเนินงานไปอีก 50 ปี งานที่กำลังทำอยู่ น่าจะมีการขยายงานไปให้แก้ปัญหาได้มากขึ้น จะขยายงานอย่างไร

2 ทบทวนงาน (Review) และทบทวนสัดส่วนการระดมทุน/แหล่งรายได้ปัจจุบัน

2.1 ทบทวนงานเริ่มต้นจากการระบุปีที่ทีมหรือองค์กรเริ่มทำงาน และงานหรือโครงการหลักๆ ที่ทำ ให้เขียนใส่ post-it (เพื่อให้สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย) โดยแยกกลุ่มงานด้วยสี post-it ที่ต่างกัน และเมื่อเวลาผ่านไป โครงการใดมีการพัฒนา หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เขียนใส่ post-it ใบใหม่ และทำเช่นนี้เรียงต่อเนื่องกันไป เช่นตัวอย่างด้านล่าง

2.2 ตอบคำถามสัดส่วนระดมทุนและรายได้ ว่ามาจากแหล่งใดบ้าง เช่น องค์กรภาครัฐ, สสส, บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานต่างประเทศและคิดสัดส่วนรายได้แต่ละแหล่ง



ขอบคุณข้อมูลตัวอย่างจากมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก

3 สกัด (Extract) ปัญหา/ ข้อมูลเชิงลึก ความเชี่ยวชาญ ทุนสะสม

วิเคราะห์ปัญหา (Problem Insight) จากการทบทวนการทำงาน องค์กรทำงานเพื่อแก้ปัญหาสังคมใด และจากการทำงาน องค์กรมีข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาหรือการแก้ปัญหาที่คนอื่นที่ไม่ได้ทำงานอาจไม่รู้ใดบ้าง เช่น เครือข่ายเภสัชอาสาฯ ระบุปัญหาว่าคนไทยเลิกบุหรี่สำเร็จน้อยมาก ข้อมูลเชิงลึกที่มีคือ แรงผลักดันสำคัญในการเลิกบุหรี่คือ 1.ลูก 2.สุขภาพ 3.สังคมไม่ยอมรับ 4.ภรรยา/เจ้านาย และการแก้ที่ได้ผลทางหนึ่งคือใช้ยาช่วยเลิกบุหรี่ ซึ่งผู้สูบต้องรับบริการต่อเนื่องอย่างน้อย 6 เดือน จึงเลิกได้ถาวร

ความเชี่ยวชาญ (Expertise) สิ่งที่องค์กรทำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน เกิดผลงานชัดเจน และมีความโดดเด่น และอาจเป็นผู้นำองค์กรอื่นๆ ที่ทำเรื่องเดียวกัน เช่น เครือข่ายเภสัชอาสาฯ เก่งเรื่องการอบรมเภสัชกรเพื่อให้บริการผู้ต้องการเลิกบุหรี่ (อบรมเภสัชอาสาไปแล้ว 2,000 คน และ 600 คนที่ผ่านการอบรมให้บริการผู้เลิกบุหรี่อย่างต่อเนื่องและเป็นโมเดลที่หน่วยงานรัฐสนับสนุนต่อเนื่องมาแล้ว 3 ปี)

ทุนสะสม (Asset) สิ่งที่องค์กรสะสมมาตลอดการทำงาน เป็นทุนที่จะนำไปขยายผล และสนับสนุนการทำงานขององค์กรได้ เช่น เครือข่ายเภสัชอาสามีทุนสะสมคือ ความรู้และหลักสูตรอบรม เครือข่ายเภสัช 5,000 คน และงานวิจัยสูตรยาเลิกบุหรี่

4 ข้อมูลทีมงาน

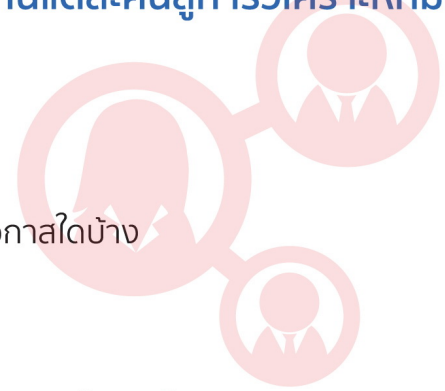
ให้เวลาแต่ละคนเขียนใส่ post-it 4 ใบ ใบแรกเขียนชื่อตัวเอง ใบที่สองเขียนบทบาทของตนเองในองค์กร ใบที่สามเขียนเป้าหมายชีวิตของแต่ละคนและใบที่สี่เขียนสิ่งที่อยากพัฒนาในการทำงานกับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งขององค์กรและเป้าหมายตนเอง

เมื่อแต่ละคนเขียนเสร็จให้นำไปติดรวมกันบนตารางทีมงานและแต่ละคนเล่าให้ทีมฟังสิ่งที่เขียน

5 วิเคราะห์องค์กร

จากการพูดคุยเนื้อหาในส่วนของทีมงานแต่ละคนสู่การวิเคราะห์ทีมหรือองค์กรว่า

1. องค์กรมีจุดแข็งคือ...
2. องค์กรมีจุดอ่อนในเรื่องใด
3. จากสิ่งที่องค์กรเราเป็น ทำให้เรามีหรือเห็นโอกาสใดบ้าง
4. จากสิ่งที่องค์กรเราเป็น ความเสี่ยงคือ...
5. องค์กรควรมีการพัฒนาเรื่องใดมากที่สุด
6. องค์กรเราให้คุณค่ากับเรื่องใด หรือยึดถือหลักการใดบ้างในการทำงาน
7. เป้าหมายขององค์กรเราคือ...
8. องค์กรเราวางตำแหน่ง มีจุดยืนในการแก้ปัญหาสังคมที่เหมือนหรือต่างจากองค์กรอื่นๆ ที่แก้ปัญหาเดียวกันอย่างไร สิ่งใดที่องค์กรเลือกทำและไม่ทำ



6 ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

ทบทวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเรา ระบุกลุ่มเป้าหมายหลัก/รองเครือข่าย องค์กรที่พยายามแก้ปัญหาเดียวกันเรา แหล่งทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่สำคัญกับองค์กรเรา

7 คิดภาพรวมการสร้างผลลัพธ์ (Impact Value Chain)

มองภาพรวมทั้งหมด ด้วยเครื่องมือห่วงโซ่ผลลัพธ์ หรือ Impact Value Chain (IVC) จะทำให้เห็นถึงความเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ในการดำเนินงานของเรา เห็นภาพร่างโมเดลการทำงานและรายละเอียดว่ากิจกรรมที่เราทำนั้นสร้างผลผลิตระยะสั้นที่เห็นทันทีคืออะไรบ้าง ด้วยทรัพยากรใด และในระยะยาวหากดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน จะนำไปสู่การสร้างผลลัพธ์ หรือการเปลี่ยนแปลงอะไร IVC จะช่วยเราเช็คว่าเราคิดและวางแผนกิจกรรมครบถ้วนเป็นเหตุเป็นผลและมุ่งสู่เป้าหมายหรือไม่ หากเรากิจกรรมที่ทำอยู่ไม่สามารถโยงไปสู่การสร้างผลลัพธ์ที่เราอยากเห็น จะทำให้เราตัดกิจกรรมที่ไม่จำเป็นนั้นๆ ออกไปได้ ในทางกลับกันเพื่อให้เกิดผลที่เราอยากเห็น เราคิดกิจกรรมครบถ้วนหรือไม่ ต้องทำอะไรเพิ่มหรือไม่ นอกจากนั้นการทำ IVC จะทำให้เห็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานได้ชัดเจน (จากช่องผลผลิต) และนำไปใช้วางแผนประเมินผลและการวัดผลกระทบทางสังคม (Social Impact Assessment) ต่อไป

ขั้นตอนของการทำ IVC มีดังนี้

1. ระบุผลลัพธ์ทางสังคม (Outcome) ที่เราตั้งใจจะสร้างให้เกิดขึ้น ซึ่งผลลัพธ์ทางสังคมนั้นมักเป็นวิสัยทัศน์หรือภาพที่อยากเห็น หรือเป้าหมายระยะยาวของโครงการที่มักใช้เวลานานหลายปี
2. ระบุว่าหากต้องการเห็นผลลัพธ์ทางสังคม กิจกรรมที่เราทำต้องสร้างผลผลิต (Output) อะไร ผลผลิตคือผลที่เกิดขึ้นแทบจะทันทีหลังการทำกิจกรรม เช่น หากเราชวนนศ.ตาบอดจำนวนนึงมาสมัครทำงานระหว่างเรียน ในการเข้าเรียนและผลิตสื่อการสอนในวิชาที่เข้าเรียนนั้นๆ ให้เพื่อนตาบอดด้วยกันผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือนศ.ตาบอดทั้งหมดที่เรียนวิชานั้นมีสื่อการเรียนไว้ทบทวนก่อนสอบจะสอบผ่านวิชานั้นๆ (ซึ่งก่อนหน้านี้ไม่มี ต้องอาศัยเพื่อนช่วยอ่านบันทึกเสียงไว้ให้ และมักได้มาไม่ทันเตรียมตัวสอบ) และระยะยาวจะส่งผลลัพธ์ที่เราต้องการ คือนศ.ตาบอดสามารถเรียนจบในสี่ปี ทั้งนี้การคิดผลลัพธ์ควรถึงการวัดผลด้วย ว่าผลลัพธ์นั้นจะวัดเป็นปริมาณได้อย่างไร และใส่ลูกศรลากให้เห็นว่า Output นั้นจำเป็นต้องสร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่ Outcome ที่เราอยากเห็น หาก Output ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรง ควรพิจารณาตัดการสร้าง Output นั้นออก
3. ระบุกิจกรรม (Activities) ว่าเพื่อให้เกิดแต่ละ Output เราต้องทำกิจกรรมใดบ้าง และใส่ลูกศรให้เห็นความเชื่อมโยงที่ชัดเจนว่าแต่ละกิจกรรมทำให้เกิดผลลัพธ์ใดบ้าง เช่นเดียวกันหากกิจกรรมไม่ได้จำเป็นสำหรับการสร้าง Output ก็ควรตัดออก
4. ระบุทรัพยากร (Input) ที่ใช้ในการทำกิจกรรม เช่น เงินทุน ทีมงาน/อาสา อุปกรณ์ และอื่นๆ

8 กลยุทธ์องค์กร

กลยุทธ์คือ วิธีหรือแผนเพื่อดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะ จากการพูดคุยและทบทวนการทำงานขององค์กรที่ผ่านมา การวิเคราะห์องค์กรในแง่มุมต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายนี้คือนำเอาข้อมูลที่ได้จากการพูดคุยและมาพัฒนาทางเลือกต่างๆ และเลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ขององค์กรเราเพื่อการสร้างความยั่งยืน

8.1 กลยุทธ์การพัฒนาทีมและองค์กร

จากข้อ 5 ในส่วนขององค์กร ทีมงานได้ระบุความต้องการการพัฒนาองค์กรเรื่องใด พูดคุยต่อเพื่อหาไอเดีย ทางเลือกต่างๆ และตัดสินใจเลือก 1-2 วิธี ทั้งนี้ควรมีการหาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจว่าองค์กรอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศมีวิธีพัฒนาองค์กรในเรื่องเดียวกับเราอย่างไรบ้าง

8.2 แนวโน้มสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานและแนวทางการปรับตัว

ระบุแนวโน้ม (Trend) สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเรา อาจเกิดจากการระดมสมองจากทีมงานหรือหาข้อมูลเพิ่มเติม และวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่องานขององค์กรเรา ตัวอย่างแนวโน้มสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ หากองค์กรเราทำงานเรื่องเด็ก เด็กมีอัตราเกิดน้อยลง เรามีตัวเลขประมาณการณ์หรือไม่ เราต้องปรับตัวเมื่อไรและอย่างไร หรือแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีทำให้การสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายและการสื่อสารสาธารณะเปลี่ยนไปจากการพึ่งสื่อกระแสหลัก ไปสู่ Social Media และรูปแบบการสื่อสารจากการเขียนบทความเป็นการผลิตเป็นวีดีโอ

8.3 กลยุทธ์การสร้างความมีส่วนร่วม

จากการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เลือกกลุ่มที่สำคัญๆ 1-3 กลุ่ม และคิดวิธีการสร้างความมีส่วนร่วม ที่จะนำไปสู่การตอบโจทย์ความยั่งยืน หรือเป้าหมายกลยุทธ์ของเรา เช่น หากเรากำลังพัฒนากลยุทธ์เพื่อการหาระดมทุนจากแหล่งใหม่ๆ เราอาจเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุน และคิดวิธีระดมทุนจากคนกลุ่มนี้ เช่น เราเป็นแหล่งเรียนรู้ดูงาน แต่ละปีมีองค์กรปกครองท้องถิ่นมาดูงานปีละ 20-30 กลุ่ม ซึ่งองค์กรเหล่านี้สามารถสนับสนุนองค์กรเราได้ผ่านการจ่ายค่าวิทยากรเวลาดูงาน ที่ผ่านมาเราอาจไม่เคยเรียกร้องหรือคิดเงิน

8.4 สรุปกลยุทธ์องค์กร

จากข้อ 8.1 - 8.3 พูดคุยให้เห็นภาพรวมกลยุทธ์ขององค์กรเราในการสร้างความยั่งยืนว่าจะไปในทางทิศทางใด เราจะใช้ความเก่งความถนัดของเราที่ได้จากการสกัดข้อมูลเชิงลึกความเชี่ยวชาญและต้นทุนสะสมจากการดำเนินงานไปเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ (Outcome) ที่เราอยากเห็นได้อย่างไร โดยการดำเนินงานจะค่อยๆ

A. พัฒนาองค์กร หรือ
B. ใช้ประโยชน์หรือคำนึงถึงแนวโน้มสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือ
C. สร้างความมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระบุระยะเวลาของกลยุทธ์ขององค์กร (เช่น 1ปี หรือ 3ปี) และเลือกว่าเป็นกลยุทธ์เพื่อการต่อยอด / ขยายงาน (Scale) สร้างความยั่งยืน (Sustain) หรือพัฒนาโมเดลงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาที่เลือกใหม่ (Social Change) จากนั้นเขียนสรุปสั้นๆ และลองกลับไประดมไอเดียใหม่ๆ เพื่อการระดมทุนให้สอดคล้องกับสัดส่วนระดมทุนตามกลยุทธ์ใหม่ที่ได้นี้

SSS TOOL นี้พัฒนาและทดลองใช้ครั้งแรกใน workshop: Develop a Strategy การพัฒนากลยุทธ์องค์กรภาคสังคมในโครงการนำร่องเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนภาคีสสส. ในปี 2558-9 ซึ่งมูลนิธิอโชก้าดำเนินการ ภายใต้การสนับสนุนจากสำนักงานพัฒนาภาคีสัมพันธ์ฯ สสส. ทาง School of Changemakers ได้นำมาพัฒนาต่อร่วมกับโครงการผู้นำแห่งอนาคตในปี 2560-1

ผู้นำแห่งอนาคต
LEADERSHIP FOR THE FUTURE
ETHICAL • COLLECTIVE • TRANSFORMATIVE
Collective Happiness สุขร่วมสร้าง
สสส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
School of CHANGE MAKERS an Ashoka's Program