



การศึกษารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสม ต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

The Study of the Appropriate Operating Model for the Structure of Regional Operations. Case Study : Association for the Mentally Ill of Thailand

ศุภชัย เหมือนโพธิ์*

Suppachai Murnpho

กิตติพนันท์ เพิ่มพูล**

Kittipot Permpul

สุมาลี รามานุฎ***

Sumalee Ramanust

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค ของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) วางแผน ระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และข้อเสนอแนะ นำมาซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อให้กระจายอำนาจและรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาคของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า

1) สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหารจัดการส่วนภูมิภาค แต่ยังไม่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน จึงจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

2) สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะที่ชัดเจนมากขึ้น มีการแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง เกิดการเรียนรู้ และนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้การบริหารจัดการส่วนภูมิภาค มีความเข้มแข็ง และสามารถช่วยเหลือคนพิการ ช่วยผลักดันและสนับสนุนให้คนพิการสามารถเป็นทรัพยากรที่เป็นกำลังสำคัญในการร่วมพัฒนาประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบการดำเนินงาน/ ทีมพี่เลี้ยง/ โครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค

* อาจารย์ ดร. ภาควิชาการตลาดและโลจิสติกส์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ ดร. ภาควิชาพลศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



Abstract

The objectives for this research were 1) to realize the appropriate operating model for the structure of regional operations of Association for the Mentally Ill of Thailand. 2) to realize the guidelines of Organization Management accord with the mission of Association for the Mentally Ill of Thailand by Participatory Action Research: PAR. Plan, brainstorm and deliberate to the management model for decentralize and the appropriate operating model for the structure of provincial operations of Association for the Mentally Ill of Thailand. The result of this research was found that

1) Association for the Mentally Ill of Thailand has completely in the Management Structure but lack of Good Governance and knowledge management that affect to performance. Then Arrange for committee that drive sector operations for Association for the Mentally Ill of Thailand called “Mentor”.

2) Association for the Mentally Ill of Thailand has the explicit structure of operations, roles and obviously capability. Advise the operations to the provincial personnel for personnel development, learning and apply to work sustainable. Be the cause of forceful provincial operations and pushing disable person to be the important resource for country development.

Keywords : The Operating Model/ Mentor/ The Structure of Regional Operations

บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินของไทย นับแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดินมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ปีพ.ศ. 2475 เป็นต้นมา มีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ละส่วนมีบทบาท อำนาจหน้าที่ต่างกัน เพื่อบริหารองค์กรแต่ละส่วนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ธัญพล ชุ่ม และปรีชา หงส์ไกรเลิศ, 2558) ซึ่งการที่องค์กรจะดำรงอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปรีชาต บัวเป็ง, 2554)

สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรเป็นองค์กรอิสระและไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง ทั้งยังเป็นองค์กรช่วยตนเอง สมาชิกส่วนใหญ่เป็นพ่อ แม่ ญาติของคนพิการรวมทั้งอาสาสมัคร มีภาคีเครือข่ายทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศที่ร่วมมือให้การสนับสนุนกิจกรรมของสมาคมฯ ซึ่งสมาคมฯ มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง สู่ส่วนภาค และระดับท้องถิ่น ตามข้อบังคับสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย, 2561) จากกรณีศึกษาสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหาร



จัดการส่วนภูมิภาคเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย เพื่อการบริหารจัดการส่วนภูมิภาคให้เกิดประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีบทบาทหน้าที่ในการทำงานชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย และเป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ จัดการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2561)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาคของ สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กร ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งกำหนดด้วยกฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร มีการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ (Robbin, S. P., 1998) การบริหารจัดการ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ 1) บุคลากร (Man) เป็นตัวแปรที่สำคัญ เป็นผู้ดำเนินการทุกอย่าง เป็นผู้คิด เป็นผู้กระทำต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จของงาน (เสกสิฐ เกล้าจิจเจริญ, 2550) 2) งบประมาณ (Money) การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด (ไตรรัตน์ จงจิตร, 2546) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วัสดุจึงเป็นเสมือนแขน ขา ของการบริหารงาน ช่วยให้งานดำเนินไปอย่างที่ตั้งจุดหมายไว้ การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ควรคำนึงถึงความสะดวก ความคุ้มค่า และรักษาสິงแวดล้อม 4) การจัดการ (Management) กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (เสกสิฐ เกล้าจิจเจริญ, 2550) ทรัพยากรทางการบริหารจัดการถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการ



บริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ถนัด เศรษฐทรัพย์, 2550) วิธีการจัดการความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากวิธีการทำงานแบบ Best Practice การมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศทางหน่วยงานต่างๆ ที่มีผลงานดีเด่น และเป็นยอมรับ (เอี่ยมพร โตภาณุรักษ์กุล และไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, 2559)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล หน่วยงาน และองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา (ทำนอง ภูเกศพิมพ์, 2551) โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ และร่วมกันในการพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (สุมลทิพย์ ณ นคร, 2547) กระบวนการมีส่วนร่วม มีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ตั้งแต่เริ่ม และการดำเนินกิจกรรม 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) การเข้าร่วมโดยให้มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การบริหาร และการร่วมแรงร่วมใจ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม (คณิต เขียววิชัย และวรรณภา แสงวัฒนะกุล, 2558)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง

Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น (เกศรา รักษาดี, 2549) ผู้ที่เป็น Mentee เป็นได้ทั้งพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อน โดยเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดย Mentor เป็นผู้สอนงานให้ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสได้เติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือ และความสามารถในการทำงาน (Connor, M., & Pokora, J., 2012) พี่เลี้ยงทำหน้าที่ดังนี้ 1) Guide เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่ม Mentee และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย คอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบ ซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ 2) Ally เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตนก็จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมา และเป็นมิตร 3) Catalyst เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเอง ชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ 4) Savvy Inside Mentor เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน พอจะรู้ว่างานต่างๆ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ลู่ทางว่าหาก Mentee ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย



ที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ได้ 5) Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (เกสรารักชาติ, 2549)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจะเห็นว่า การบริหารจัดการองค์กร ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งกำหนดด้วยกฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเริ่มจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการทำงานร่วมกัน ร่วมแสดงความคิดเห็น ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ และร่วมกันในการพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สามารถเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรคนอื่นๆ จึงจัดตั้งพี่เลี้ยงในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าได้เติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันระดมความคิดเห็น นำมาสู่การวางแผน (Planning) เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค และกำหนดรูปแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานในส่วนภูมิภาค โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) และการประเมินผล (Evaluation) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์อื่นๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

1. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2561 โดยขอความร่วมมือจากกรมการบริหาร กรรมการส่วนภูมิภาค และที่ปรึกษาของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอต่างๆ มาดำเนินการสร้างรูปแบบในการดำเนินงานบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย กรรมการบริหาร กรรมการส่วนภูมิภาค และที่ปรึกษาของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย จำนวน 93 คน เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอต่างๆ มาดำเนินการสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย



2.2 แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาผู้บริหารสมาคมฯ คณะกรรมการและผู้แทนแต่ละภาค และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย จำนวน 154 คน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ ความสอดคล้องกับนโยบายแนวทางการปฏิบัติและการดำเนินการเชิงบูรณาการ ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยร่วมกับคณะกรรมการบริหาร กรรมการส่วนภูมิภาค และที่ปรึกษา ร่วมกันระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อเสนอแนะ นำมาซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อให้กระจายอำนาจ/ความรู้ และรูปแบบการทำงานจากส่วนกลางกระจายสู่ส่วนภูมิภาคอย่างยั่งยืน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานส่วนภูมิภาค

ดำเนินการด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) หรือแผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) (วันรัตน์ จันทกิจ, 2549) เพื่อหาสาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

1.1 ความต้องการและปัญหาของบุคลากรในส่วนภูมิภาค

1.1.1 Man (คน) บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน และกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการที่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการประจำภาค และไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน

1.1.2 Material (สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์) ไม่มีสถานที่ในการดำเนินงานของคณะกรรมการประจำภาค รวมไปถึงการขาดแคลนอุปกรณ์ในการดำเนินงานต่างๆ

1.1.3 Method (กระบวนการทำงาน) ไม่มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน สอดรับกับการกิจสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย และไม่มีการติดตาม ประเมินผลในการทำงานของคณะกรรมการประจำภาค

1.1.4 Money (งบประมาณ) งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานต่างๆ ของคณะกรรมการประจำภาค

1.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1.2.1 Man (คน) กำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการส่วนภูมิภาค กำหนดกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการส่วนภูมิภาค ส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร และจัดทำคู่มือการบริหารกิจการของคณะกรรมการส่วนภูมิภาค

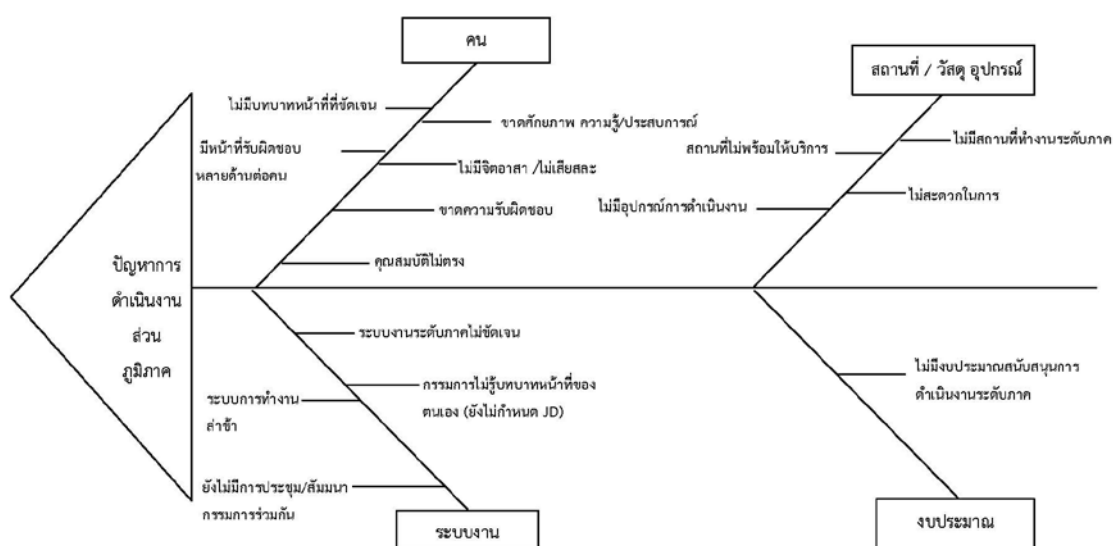
1.2.2 Material (สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์) ผลักดันให้มีการจัดตั้งสำนักงานส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

1.2.3 Method (กระบวนการทำงาน) วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการส่วนภูมิภาค 2) จัดทำฐานข้อมูลต่างๆ และนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็น



ยุทธศาสตร์ส่วนภูมิภาค 3) กำหนดยุทธศาสตร์ส่วนภูมิภาค ให้สอดคล้องกับการกิจกรรมเพื่อผู้ปกครองทางจิตแห่งประเทศไทย 4) จัดทำแผนพัฒนางานทุกๆ ด้าน อย่างครอบคลุม 5) ดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ

1.2.4 Money (งบประมาณ) จัดทำแผนงบประมาณประจำปี ของคณะกรรมการส่วนภูมิภาค และจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการการดำเนินงานของคณะกรรมการส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพสูงสุด



ภาพที่ 1 ปัญหาการดำเนินงานส่วนภูมิภาค โดยใช้แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) หรือแผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram)

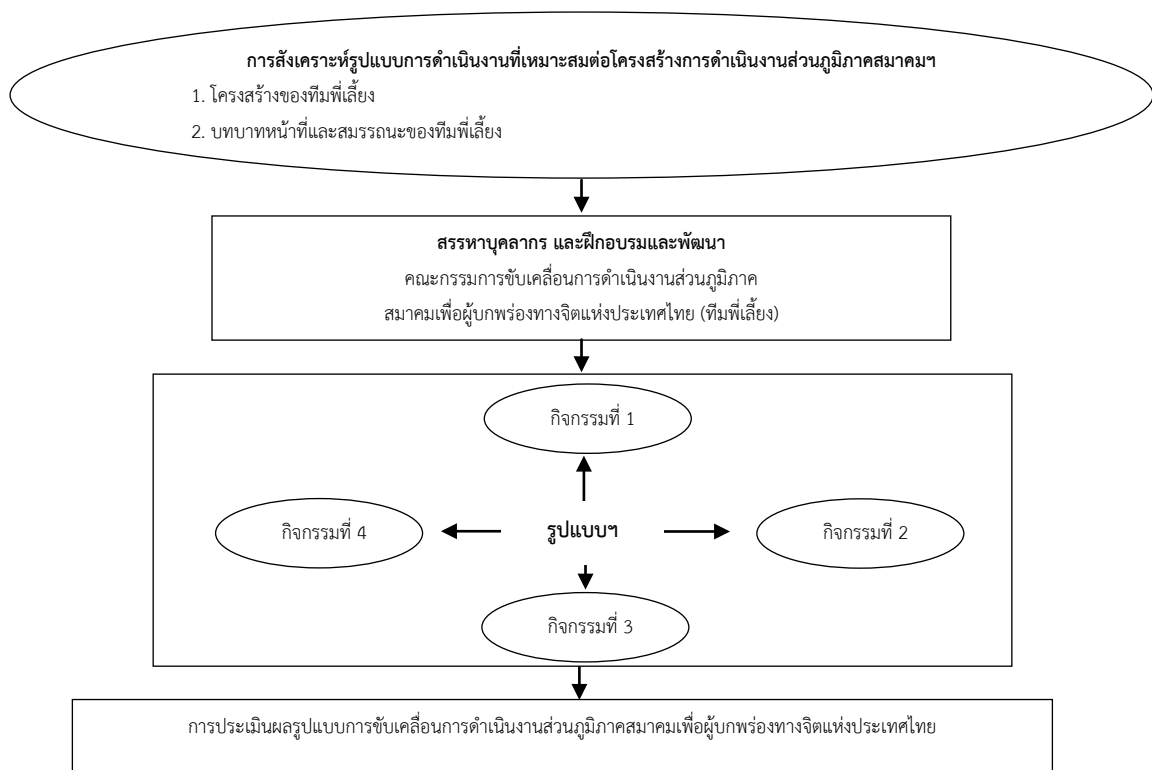
2. รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้ปกครองทางจิตแห่งประเทศไทย

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกันระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และข้อเสนอแนะ จึงนำมาซึ่งรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้ปกครองทางจิตแห่งประเทศไทย โดยการจัดให้มีคณะกรรมการ 1 ชุด คือ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้ปกครองทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ส่วนกลาง จำนวน 5 คน และส่วนภูมิภาค ภาคละ 1 คน จำนวน 7 คน

รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาคของสมาคมเพื่อผู้ปกครองทางจิตแห่งประเทศไทย เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ผ่านกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ จากผู้ที่มีประสบการณ์ไปยังบุคลากร โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้ปกครอง



ทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างใกล้ชิด โดยเริ่มจาก 1) การสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย 2) สรรหาบุคลากร และฝึกอบรมพัฒนา 3) ดำเนินกิจกรรม และ 4) การประเมินผลรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

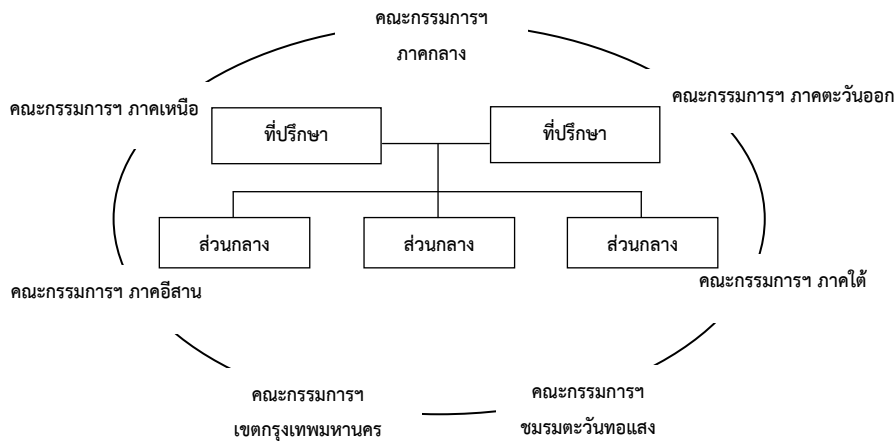


ภาพที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

2.1 การสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

2.1.1 โครงสร้างของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

โครงสร้างของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษา จำนวน 2 คน ส่วนกลาง จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค ภาคละ 1 คน จำนวน 7 คน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โครงสร้างของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

2.1.2 บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

- ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหาต่างๆ
- ทำการประสานงาน และสื่อสารแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการประจำภาค เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Collaboration)
- ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์สู่ทีมงาน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Coaching)
- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน (Follow - up) เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงไปสู่ความสำเร็จของคณะกรรมการประจำภาค
- เพื่อเป็นพลังผลักดันสู่การทำงานที่เป็นเลิศของทีมงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร (Inspiration)

2.2 การวางแผน การเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

2.2.1 การสรรหาบุคลากร เพื่อคัดเลือกเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาคสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษา จำนวน 2 คน ส่วนกลาง จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค ภาคละ 1 คน จำนวน 7 คน

2.2.2 จัดประชุมคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานเครือข่าย สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) จัดกิจกรรม 3 วัน 2 คืน ณ โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร หรือโรงแรมในเขตภาคกลาง

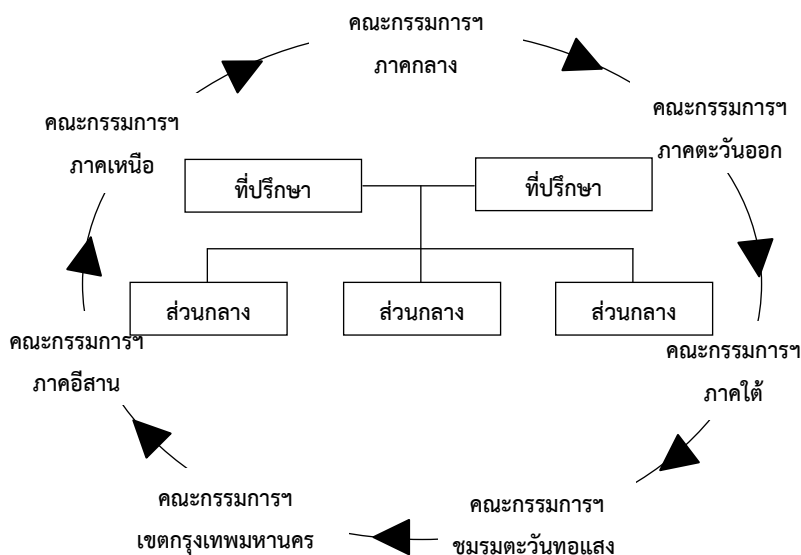


- กำหนดวัตถุประสงค์ภายใต้เป้าหมายและพันธกิจขององค์กร เพื่อพัฒนาคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

- ฝึกอบรมและพัฒนาคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำความเข้าใจกับลักษณะและธรรมชาติของการทำงาน การบริหารเวลา วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของบุคลากรในส่วนภูมิภาค

2.3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย เริ่มจากกระจายอำนาจ/ความรู้ และรูปแบบการทำงานจากส่วนกลางกระจายสู่ส่วนภูมิภาคอย่างยั่งยืน โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) เข้าร่วมสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ แนะนำการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับบุคลากรส่วนภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง เกิดการเรียนรู้ และนำไปปรับใช้ในการทำงาน โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) จะดำเนินกิจกรรม และทำการหมุนเวียนไปแต่ละภาคจนครบทุกภาค มีวาระในการดำเนินโครงการ 2 ปี ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนภาพแสดงการหมุนเวียนการทำงานของทีมพี่เลี้ยง



2.3.2 กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทิมพีเดีย)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. เพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน 2. เพื่อสร้างความคุ้นเคย/เคยชินระหว่างบุคลากรกับพี่เลี้ยง 3. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และสมาคม	กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ได้ กล้าเปิดเผยปัญหา แสดงความคิดเห็นได้
กิจกรรมสร้างแนวทางการบริหารงานเชิงรุก	1. เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ใช้ 2. เพื่อให้บุคลากร ได้เรียนรู้หลักการของการจัดการกับความขัดแย้ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างกระบวนการคิดทางบวก รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังในการทำงาน 3. เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	ส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกฝน นำความรู้ความเข้าใจของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เพิ่ม ความเข้าใจความสามารถในการแก้ปัญหา เป็น การให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
กิจกรรมการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น	1. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ 2. เพื่อกระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน
กิจกรรมจัดการความรู้ มุ่งสู่การปฏิบัติ	1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรนำการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานมากขึ้น

2.4 การประเมินผลรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย หลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทิมพีเดีย) แล้ว ควรมีการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

3. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ ความสอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติและการดำเนินการเชิงบูรณาการ ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 154 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 154 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 154 ฉบับ สามารถสรุปผลได้ดังนี้



1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.27) มีอายุมากกว่า 60 ปี (ร้อยละ 31.82) เป็นสมาชิกสมาคมฯ (ร้อยละ 45.45) และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท (ร้อยละ 76.62)

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) ในภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ โครงสร้างของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ซึ่งอยู่ในระดับมาก



ภาพที่ 5 ระดับความคิดเห็นด้านคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานส่วนภูมิภาค จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักๆ เกิดจาก โดยบุคลากร บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน และกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการที่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการประจำภาค และไม่มีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย สอดคล้องกับ ราชชนทร์ นพณัฐพร ภูกิจ ขลัญญาวงศ์ และรวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง (2560) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจไม่ได้ดำเนินไปอย่างราบรื่นนัก แม้ว่าจะมีการบริหารที่โดดเด่น แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคมากมาย เกิดจากระเบียบขั้นตอน แนวทางการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และปัญหาจากการดำเนินงานส่วนภูมิภาค เช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเข้าถึงทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบและระบบการบริหารของส่วนราชการใน



ภูมิภาคกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาหลักในการดำเนินงาน เกิดจากบุคลากรขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากร หากองค์กรมีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร จะมีผลต่อองค์กรโดยตรง ถ้าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ องค์กรก็จะเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว

2. รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ผู้วิจัยร่วมกับคณะกรรมการบริหาร กรรมการประจำภาค และที่ปรึกษา ร่วมกันระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อเสนอแนะ นำมาซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อให้กระจายอำนาจ/ความรู้ และรูปแบบการทำงานจากส่วนกลางกระจายสู่ส่วนภูมิภาค อย่างยั่งยืน โดยการจัดให้มีคณะกรรมการ 1 ชุด คือ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย หรือเรียกว่า ทีมพี่เลี้ยง จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษา จำนวน 2 คน ส่วนกลาง จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค ภาคละ 1 คน จำนวน 7 คน เพื่อเข้าร่วมสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ แนะนำการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับบุคลากรส่วนภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง เกิดการเรียนรู้ และนำไปปรับใช้ในการทำงาน มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) จะดำเนินกิจกรรม และทำการหมุนเวียนไปแต่ละภาคจนครบทุกภาค มีวาระในการดำเนินโครงการ 2 ปี สอดคล้องกับ ชีรศักดิ์ อุณารมย์เลิศ (2557) ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการศึกษพบว่า กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน และสอดคล้องกับ ฤทัยรัตน์ ปัญญาธิม และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ Connor, M., & Pokora, J. (2012) กล่าวว่า พี่เลี้ยง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แนะนำช่วยเหลือบุคลากร รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือบุคลากร ทำให้บุคลากรมีโอกาสเติบโต หรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการองค์กร ให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะที่ชัดเจนมากขึ้น สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง เกิดการเรียนรู้ และนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้การบริหารจัดการส่วนภูมิภาค มีความเข้มแข็ง และสามารถช่วยเหลือคนพิการ ช่วยผลักดันและสนับสนุนให้คนพิการสามารถเป็นทรัพยากรที่เป็นกำลังสำคัญในการร่วมพัฒนาประเทศชาติต่อไป สอดคล้องกับ Robbin, S. P. (1998) กล่าวว่า กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กร ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งกำหนด



ด้วยกระบวนการแบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร มีการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. คณะกรรมการส่วนภูมิภาค ควรมีรูปแบบการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการยอมรับในกลุ่มสมาชิก และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยจัดทำ (ร่าง) ระเบียบการบริหารจัดการของคณะกรรมการส่วนภูมิภาค เพื่อใช้ร่วมกันในทุกภูมิภาค โดยอ้างอิงจากข้อบังคับสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

2. ควรมีการกำหนด Road Map ของความสำเร็จของคณะกรรมการส่วนภูมิภาค เนื่องจาก งานทุกงานที่ทำนั้น อาจจะไม่ประสบความสำเร็จทั้งหมด หากมีการกำหนด Road Map ทำให้การดำเนินงานเป็นระเบียบแบบแผนมากขึ้น มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ วางแผน ติดตาม กำกับดูแล และประเมินผล สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษารายต่อไปควรมีการประเมินประสิทธิผลของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง) เพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และยกระดับการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในแต่ละภาค เพื่อประเมินความสำเร็จของคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่วนภูมิภาค สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย (ทีมพี่เลี้ยง)

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2561). แผนยุทธศาสตร์. ค้นหามาเมื่อ 25 พฤษภาคม 2561.

ค้นหาได้จาก <http://dep.go.th/?q=th/law/act>.

เกศรา รักชาติ. (2549). องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Awakening Organization). กรุงเทพมหานคร: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

คณิต เขียววิชัย และวรรณภา แสงวัฒนะกุล. (2558). “การพัฒนาารูปแบบกิจกรรมนันทนาการแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยใช้พิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์.”

วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 7(2): 22 - 33.

ไทรรัตน์ จงจิตร. (2546). การบริหาร-นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: รัฐสภาสาร.



- ถนัด เดชทรัพย์. (2550). **การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล**. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทำนอง ภูเก็ดพิมพ์. (2551). **หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาของชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญพล ชุ่ม และปรีชา หงส์ไกรเลิศ. (2558). “การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. “วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่”. 8(1): 137 - 152.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 7 (1): 1 - 14.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชนนท์ นพณัฐวงศกร ภูกิจ ยลชญาวงศ์ และรวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง. (2560). “ปัญหาและอุปสรรคในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2: 511 - 521 .
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9(1): 299 - 313.
- วันรัตน์ จันทกิจ. (2549). **17 เครื่องมือนักคิด**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2561). “การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบและระบบการบริหารของส่วนราชการในภูมิภาคกรมส่งเสริมสหกรณ์”. การประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย. (2561). **ประวัติสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย และข้อบังคับสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย**. เข้าถึงเมื่อ 30 กรกฎาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.amith.org/>.
- ศุบลทิพย์ ณ นคร. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสตูล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เสกสิฐ เล้ากิจเจริญ. (2550). **การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



.....
เอี่ยมพร โตภาณุรักษ์กุล และไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2559) “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการ
อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาผ้าทอไทยทรงดำ”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 8(2): 162 - 175.

Connor, M., & Pokora, J. (2012). **Coaching and mentoring at work: Developing effective practice**. 2nd ed.
Maidenhead: Open University Press.

Robbin, S. P. (1998), **Organization Behavior** (8th ed). Singapore: Prentice Hall.