

## บทที่ 2

### แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนของสมาชิกเครือข่ายสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต” ผู้ศึกษาได้วางแนวทางในการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดความเป็นหุ้นส่วน
2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายและการสร้างความมั่นคงของเครือข่าย
3. แนวคิดการมีส่วนร่วม
4. แนวคิดการพึ่งพิง
5. ความรู้เกี่ยวกับสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต และชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภท
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 1. แนวคิดความเป็นหุ้นส่วน

เรื่องแนวคิดความเป็นหุ้นส่วน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในประเด็นสำคัญที่จะทำความเข้าใจกับเนื้อหาของแนวคิด ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของความเป็นหุ้นส่วน หลักการของการทำงานเป็นหุ้นส่วน ประเภทของความเป็นหุ้นส่วน ขั้นตอนของการทำงานแบบหุ้นส่วนและการประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหุ้นส่วน ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเป็นหุ้นส่วน รวมไปถึงการเป็นหุ้นส่วนกับงานเครือข่ายเพื่อทำความเข้าใจกับภาพของความเป็นหุ้นส่วนกับองค์กรสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมาชิกอยู่ในรูปแบบของเครือข่ายในลักษณะของชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภท และในที่นี้พบว่า Partnership มีการเรียกชื่อในภาษาไทยที่หลากหลาย เช่น ความเป็นหุ้นส่วน การเป็นหุ้นส่วน หุ้นส่วน หรือการร่วมมือแบบเพื่อน เป็นต้น

#### 1.1 ความหมายของความเป็นหุ้นส่วน

มีผู้ให้ความหมายของการเป็นหุ้นส่วนไว้หลายอย่าง เป็นต้นว่า การเป็นหุ้นส่วน หมายถึง การประสานความร่วมมือกันของคนตั้งแต่ 2 คน หรือ 2 องค์กรเป็นต้นไป โดยมี

การเข้าร่วมกันเป็นเจ้าของ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ ทรัพยากร ความเสี่ยง และผลประโยชน์ร่วมกัน สร้างให้เกิดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่งานของแต่ละฝ่าย รวมถึงการสร้างความตระหนักในคุณค่างาน ส่งผลให้เกิดการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยฉัตร วงศาโรจน์, 2550, น. 94-95)

จากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การเป็นหุ้นส่วน หมายถึง การก่อตั้งหรือรวมเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคคลและองค์กรที่จะทำงานร่วมกันในการให้บริการ มีผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งผลประโยชน์ต่อลูกค้า และผลประโยชน์ของกลุ่ม เช่น การสร้างเครือข่ายการทำงานขององค์กร การเป็นหุ้นส่วนในการรักษาสิ่งแวดล้อมกับองค์กรอื่น เป็นต้น (<http://www.onsitewastemgmt.com/Partnershipconceptandideas>, 2550)

ความเป็นหุ้นส่วน หมายถึง การร่วมมือ รับผิดชอบ และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันให้เสร็จ โดยต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อการพัฒนา ปรับโครงสร้างองค์กร กระบวนการด้านการบริหาร และกฎหมายที่เหมาะสมเป็นต้น

ความเป็นหุ้นส่วน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลายคน หรือหลายองค์กร ซึ่งสมาชิกมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีความรับผิดชอบ และมีสิทธิ์ในองค์กรร่วมกัน โดยไม่จำเป็นต้องจดทะเบียนตามกฎหมาย หรือ ทำสัญญา แต่ต้องมีเป้าหมาย ความรับผิดชอบ และความพึงพอใจร่วมกัน (W. de Wit, 2000)

ความเป็นหุ้นส่วน คือ การรวมกันของการมีวัตถุประสงค์ (ผลประโยชน์) ต่างๆ ร่วมกัน โดยกลุ่มได้รับประโยชน์จากการทำงาน และผลของความสำเร็จร่วมกัน

ความเป็นหุ้นส่วน คือ ความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีลักษณะของการร่วมมือ และมีความสนใจร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด (US. Food and Drug Administration, [http://www.fda.gov/ora/Partnership\\_Agreements/PA\\_concept.htm](http://www.fda.gov/ora/Partnership_Agreements/PA_concept.htm), 2550)

แนวคิดการร่วมมือแบบเพื่อน หรือหุ้นส่วน เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและเป็นแนวคิดหลักที่เหมาะสมกับทิศทางการทำงานร่วมกับส่วนต่างๆ ซึ่งไม่ได้หมายถึงความร่วมมือแบบเดิม แต่หมายถึงการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมพิจารณาปัญหา ร่วมตัดสินใจ และหาทางเลือกที่ดีที่สุด และยังหมายรวมถึงร่วมลงมือดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอีกด้วย เน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคทุกกระบวนการมากกว่าความร่วมมือแบบพอเป็นพิธี (อภิญญา เวชยชัย, 2544)

โดยสรุป ความเป็นหุ้นส่วน หมายถึง การประสานความร่วมมือ การก่อตั้ง หรือรวมเป็นหนึ่งเดียวกันของคนตั้งแต่ 2 คน หรือ 2 องค์กรเป็นต้นไป โดยสมาชิกมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดและความสัมพันธ์ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีสิทธิในองค์การ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ทรัพยากร ความเสี่ยง รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มที่ และมีความพึงพอใจ ซึ่งการเป็นหุ้นส่วนนี้สมาชิกหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมพิจารณาปัญหา ร่วมตัดสินใจ หาทางเลือกที่ดีที่สุด และร่วมลงมือดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าการร่วมมือแบบพอเป็นพิธี โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า แนวคิดความเป็นหุ้นส่วนถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับทิศทางการทำงานร่วมกับส่วนต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกันในที่สุด

## 1.2 ประเภทของความเป็นหุ้นส่วน

ประเภทของความเป็นหุ้นส่วน แบ่งตามข้อตกลง ได้แก่

1. Partnership Agreement หรือ การเป็นหุ้นส่วนตามข้อตกลง คือ ข้อตกลงต่างๆ ของการเป็นหุ้นส่วนแบบที่เป็นเอกสารที่เขียนไว้อย่างเป็นทางการ มีรายละเอียดอย่างชัดเจนบอกถึงเป้าหมาย กิจกรรม และความรับผิดชอบของผู้มีหุ้นส่วนแต่ละคน (ข้อตกลงนี้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อผลิตผลผลิตที่สามารถวัดได้ สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และ/หรือความต้องการที่ทำได้) ข้อตกลงควรมีรายละเอียดดังนี้ เช่น เป้าหมาย ความรับผิดชอบ การให้สิทธิพิเศษ ลำดับก่อนหลังของการเป็นหุ้นส่วน แหล่งทรัพยากร เป็นต้น

2. Partnership Activities หรือ การเป็นหุ้นส่วนการกระทำ เป็นลักษณะของการจัดการอย่างไม่เป็นทางการ ความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

3. Memorandum of understandings (MOU) หรือบันทึกความเข้าใจ เป็นการตกลงที่มีเอกสารเขียนไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งไม่ได้จำกัดขอบเขตไว้เฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การผลิตผลผลิตที่สามารถวัดผลได้ (MOU เคยได้รับความนิยมในอดีตแต่ปัจจุบันถูกแทนที่ด้วย Partnership Agreement (US. Food and Drug Administration, [http://www.fda.gov/ora/Partnership\\_Agreements/PA\\_concept.htm](http://www.fda.gov/ora/Partnership_Agreements/PA_concept.htm), 2550)

ประเภทของการเป็นหุ้นส่วน แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. หุ้นส่วนแบบทั่วไป หมายถึง การดำเนินการที่ผู้มีหุ้นส่วนทุกคนมีสิทธิ และมีความรับผิดชอบ ในการบริหารองค์กรเท่ากัน รวมถึงมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อหนี้สิน และข้อผูกพัน

ทุกอย่างขององค์กร โดยสมาชิกคนหนึ่งๆ สามารถเป็นตัวแทนของหุ้นส่วนคนอื่นในการทำสัญญาต่างๆ ซึ่งมีผลต่อหุ้นส่วนคนอื่นๆ

2. หุ้นส่วนแบบมีข้อจำกัด จะต้องประกอบด้วยผู้มีหุ้นส่วนแบบทั่วไป และผู้มีหุ้นส่วนแบบจำกัด อย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่าเป็นผู้สนับสนุนเงินทุน แต่ไม่มีบทบาททางการบริหารองค์กร และสิทธิต่างๆ จะระบุอยู่ในข้อตกลงของความเป็นหุ้นส่วน (Mould, <http://www.powerhomebiz.com/guide/cases/nicolechrisse.htm>, 2551)

### 1.3 หลักการของการทำงานเป็นหุ้นส่วน

จากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พบหลักการสำคัญของการทำงานเป็นหุ้นส่วน ดังนี้  
จุดเน้น เน้นการพัฒนาทักษะ และความสามารถของหุ้นส่วนในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือพัฒนาในด้านต่างๆ

เป้าหมาย วางเป้าหมายร่วมกัน และแบ่งหน้าที่แต่ละฝ่ายร่วมรับผิดชอบ

กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันตลอดกระบวนการเน้นการใช้ความสามารถของแต่ละฝ่ายในการแก้ปัญหา

ผลที่คาดหวัง หุ้นส่วนสามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถมองเห็นปัญหาทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ([http://partnership.education.manchester.ac.uk/documents/what\\_is\\_pshiprsc\\_full.htm](http://partnership.education.manchester.ac.uk/documents/what_is_pshiprsc_full.htm), 2550)

หลักการของการทำงานเป็นหุ้นส่วน ในการมีส่วนร่วมทำงานในโครงการหรือการทำงานกับเครือข่าย ได้แก่ ([http://partnership.education.manchester.ac.uk/documents/what\\_is\\_pshiprsc\\_full.htm](http://partnership.education.manchester.ac.uk/documents/what_is_pshiprsc_full.htm), 2550)

1. สมาชิกทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง อย่างกระตือรือร้น
2. สมาชิกต้องมีเวลาที่เพียงพอในการทำงานร่วมกันตลอดโครงการ
3. สมาชิกทุกคนมีอิทธิพลต่อการออกแบบ วางแผน ปฏิบัติงาน และต้องเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
4. ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน และทุกคนเป็นกุญแจสำคัญในกิจกรรม

หลักการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนตามทัศนะของ John H. Henderson เห็นว่า ต้องมีลักษณะของการกระทำที่พึ่งพิงซึ่งกันและกัน และร่วมกัน ความสัมพันธ์ในรูปแบบของความเป็นหุ้นส่วนยังรวมถึง การแลกเปลี่ยน และการยอมรับความเสี่ยงร่วมกันโดยไม่มีจุดสิ้นสุด

ความสัมพันธ์ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง (Coble and Williams, [www.ga.unc.edu/21stcentury/schools/reports/partnerconcept.html#The%20Partnership% 20 Concept](http://www.ga.unc.edu/21stcentury/schools/reports/partnerconcept.html#The%20Partnership%20Concept), 2550)

ดังนั้น หลักการของการทำงานเป็นหุ้นส่วน เพื่อให้หุ้นส่วนสามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถมองเห็นปัญหาทั้งในปัจจุบัน และอนาคตได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หุ้นส่วนทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง
2. หุ้นส่วนทุกคนมีอิทธิพลต่อการออกแบบ วางแผน วางเป้าหมายร่วมกัน ปฏิบัติงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยใช้ความสามารถของหุ้นส่วนในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการฟังฟังกันของหุ้นส่วนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
3. หุ้นส่วนต้องมีเวลาที่เพียงพอในการทำงานร่วมกันตลอดโครงการหรือกิจกรรม และความสัมพันธ์ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง
4. หุ้นส่วนทุกคนมีความเท่าเทียมกัน และเป็นกุญแจสำคัญในกิจกรรม

#### 1.4 ขั้นตอนของการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนและการประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหุ้นส่วน

ขั้นตอนของการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนและการประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหุ้นส่วน ข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนของการทำงานเป็นหุ้นส่วน

ขั้นที่ 1 ทำความรู้จักกับสมาชิก เพื่อค้นหาหุ้นส่วนที่มีศักยภาพ (Exploring potential partner) เข้าใจเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) เพื่อมาทำงานร่วมกัน จากนั้นเจ้าหน้าที่จะสร้างบรรยากาศการสนทนา (Facilitated dialogue) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อีกฝ่ายกล้าพูด และเสริมสร้างพลังอำนาจให้สมาชิก

ขั้นที่ 2 เป็นการเชื้อเชิญเข้ามาเป็นหุ้นส่วน (Inviting to partner) เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เข้ามาทำงานเป็นหุ้นส่วน ต้องทำความเข้าใจในบทบาทใหม่ของตน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการ (Initiating partnership action) เมื่อหุ้นส่วนตกลงจะทำงานร่วมกัน จะช่วยกันหาปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริงของชุมชน จากนั้นร่วมกันวางแผน ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล ซึ่งจะทำให้หุ้นส่วนเกิดการเรียนรู้ และความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหุ้นส่วน เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการประเมินความสำเร็จหรือพัฒนาความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนการประเมิน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหุ้นส่วน มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะพยาบาลศาสตร์, <http://202.28.92.162/mediacenter/mediacenteruploads/libs/html/1168/unit/unit3/unit3.html>, 2550)

1. มีใครบ้างที่เข้ามาเป็นหุ้นส่วน
2. ใครเป็นคนระบุปัญหาที่เลือกมาศึกษา ปัญหาที่เลือกมาเป็นปัญหาที่แท้จริงของชุมชนหรือไม่
3. การบริหารงาน อยู่ในความรับผิดชอบของหุ้นส่วน ชุมชน หรือเครือข่ายหรือไม่
4. องค์กร มีการทำงานอย่างเข้มข้น เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน หรือเครือข่ายอย่างแท้จริงหรือไม่
5. การตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เป็นอำนาจของหุ้นส่วนทั้งหมดหรือไม่
6. ผู้รับผิดชอบต้องประเมินตนเองว่า มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานร่วมกับหุ้นส่วนในบทบาทใหม่นี้เพียงใด

#### 1.5 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเป็นหุ้นส่วน

การศึกษาถึงปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเป็นหุ้นส่วนถือว่าเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่มีความสำคัญที่จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนในรูปแบบเครือข่ายให้กับสมาชิกสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตได้ ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

ปัจจัยที่จะทำให้เกิดการเป็นหุ้นส่วน ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร ความรับผิดชอบ ประสานความร่วมมือ และมีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ได้แก่ การกระจายอำนาจ เพราะเป็นการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ สร้างให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงให้เกิดการมีส่วนร่วม สร้างให้เกิดการตระหนักถึงคุณค่างาน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานและพัฒนางานของตนอยู่เสมอ (ปิยฉัตร วงศาโรจน์, 2550, น. 98)

วิธีการที่จะควบคุม ดูแล Partnership และทำให้ความสัมพันธ์ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปได้ว่า แบ่งเป็น

Partnership in context (การเป็นหุ้นส่วนในนาม) และ Partnership in action (การเป็นหุ้นส่วนการกระทำ)

การเป็นหุ้นส่วนในนาม คือ ลำดับซึ่งองค์การเชื่อว่าความเป็นหุ้นส่วนจะดำเนินต่อไปเมื่อเวลาผ่านไป ตัวชี้วัด ได้แก่ ระยะเวลาที่ยาวนาน ความมั่นคง การพึ่งพิงระหว่างผู้มีหุ้นส่วน เป็นต้น มีขอบข่ายของกลวิธีในส่วนของ Partnership in context ที่จะทำให้ความเป็นหุ้นส่วนประสบความสำเร็จอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การมอบหมายหน้าที่ และการวางแผนจัดการสถานการณ์ล่วงหน้า

การเป็นหุ้นส่วนการกระทำ คือ ความสามารถของผู้มีหุ้นส่วนในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย กระบวนการ และรายการต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งมีการปฏิบัติที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการที่แสดงถึงความเป็นหุ้นส่วนที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้มีหุ้นส่วนในองค์การ การพึ่งพิงซึ่งกันและกัน และการเชื่อมโยงทุกระดับในองค์การ ทั้งแบบที่เป็นและไม่เป็นทางการ (Coble and William, <http://www.ga.unc.edu/21stcentury schools/reports/partnerconcept.html#The%20Partnership%20Concept>, 2550)

นอกจากนี้ John Hilboren ยังได้กล่าวถึง ความเป็นหุ้นส่วนที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ คือ หุ้นส่วนที่มีการวางแผนร่วมกันอย่างละเอียดรอบคอบ หรืออย่างระมัดระวัง ความเป็นหุ้นส่วนจะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อ ผู้เป็นหุ้นส่วนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และมีการตกลงร่วมกันที่จะพัฒนา หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Hilboren, 1996, p. 65)

และ William Bergquist, Juli Betwee and David Meuel ได้อธิบายถึงปัจจัยการสนับสนุนให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนภายในองค์กรไว้ 7 ประการ ได้แก่ (Bergquist; Betwee and Meuel, 1995, pp. 19-45)

1. Shared Direction การมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร มากกว่าการเติบโตแบบแยกส่วนเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง

2. Structures โครงสร้างขององค์กรกับการสนับสนุนความเป็นหุ้นส่วน

1) Partnerships of Agreement คือ ความเป็นหุ้นส่วนที่มีข้อตกลงเป็นทางการ มีลายลักษณ์อักษร

2) Partnerships of Function เกิดขึ้นเมื่อองค์กรตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปต้องการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด หรือแลกเปลี่ยนความสนใจร่วมกัน ความเป็นหุ้นส่วนในลักษณะนี้ไม่ต้องการข้อตกลงทางกฎหมาย

3) Partnerships of Commitment หุ้นส่วนในภาวะผูกพัน มีลักษณะ คือ มีการร่วมมือกันในการทำงาน และการพัฒนาต่างๆ ทำงานเป็นหมู่คณะ (ในปัจจุบันยังใช้น้อย แต่มีแนวโน้มสูงขึ้นในอนาคต)

3. Systems เน้นในระบบการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารจะถ่ายทอดในแนวราบ ไม่ใช่จากบนลงล่าง และเน้นการใช้ระบบเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน อำนาจถูกกระจายไปสู่ผู้มีหุ้นส่วน

4. Culture เปลี่ยนจากการแข่งขันมาเป็นการร่วมมือและสร้างความเชื่อตรงต่อกัน

5. Operations การปฏิบัติการ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ ปฏิกริยาอย่างคล่องแคล่ว และครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

6. Competency สมรรถภาพที่จำเป็น ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน และการวิเคราะห์สถานการณ์ หรือปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่ชัดเจนร่วมกัน

7. Leadership and Management บทบาทของผู้นำในการบริหารงานแบบเป็นหุ้นส่วน คือ เป็นผู้รวบรวมหน้าที่และการปฏิบัติงานของหุ้นส่วน เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วน ไม่ใช่ผู้นำแบบเดิมที่มีหน้าที่ในการวัดและควบคุมการดำเนินงานขององค์กร

สรุป ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเป็นหุ้นส่วน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ตั้งแต่ร่วมคิด/ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล

2. การกระจายอำนาจ และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ระยะเวลาของการเป็นหุ้นส่วน

4. การสร้างความมั่นคงของผู้มีหุ้นส่วน

5. การพึงพิงระหว่างผู้มีหุ้นส่วน

ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นหุ้นส่วน และคงสถานภาพของการเป็นหุ้นส่วนไว้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

#### 1.6 การเป็นหุ้นส่วนกับงานเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังษีนนท์ กล่าวถึง การเป็นหุ้นส่วนกับงานของเครือข่าย ไว้ว่า การมีส่วนร่วมในเครือข่ายจะเกิดจากการที่สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่ได้รับ สมาชิกต้องมีส่วนเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น ซึ่งจะมีผลสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย กระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรมและวิธีการทำงานของเครือข่ายควรดำเนินไปในลักษณะประชาธิปไตย ต้องไม่มีลักษณะบังคับให้สมาชิกและองค์กรแกนนำแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์คัดค้าน หรือ บังคับให้เกิดความร่วมมือในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน

ของเครือข่ายซึ่งเป็นการส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนและการรวมพลังอันเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการดำเนินงานของเครือข่าย (ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, 2542)

หุ้นส่วนความเป็นเจ้าของและการเปิดโอกาส ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย กระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรมและวิธีการทำงานของเครือข่ายควรดำเนินไปในลักษณะประชาธิปไตย และทำให้สมาชิกรู้สึกได้ว่าพวกเขาสามารถควบคุมหรือมีบทบาทในกิจการดังกล่าว เครือข่ายควรเปิดทางให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในวงกว้าง โดยอาจกำหนดกรอบอย่างไม่เป็นทางการ หรือไม่มีลักษณะบังคับให้สมาชิก หรือ แกนนำเครือข่ายสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความคิดเห็น มีการวิพากษ์วิจารณ์คัดค้าน หรือให้ความร่วมมือในกระบวนการตัดสินใจตั้งแต่ระดับนโยบาย ถึงระดับการดำเนินงานของเครือข่าย ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วน และจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย (กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย, <http://www.oppn.opp.go.th/document/c2.doc>, 2550)

สรุป การเป็นหุ้นส่วนจะเป็นพลังพื้นฐานของความสำเร็จในการดำเนินงานของเครือข่ายเนื่องจากความเป็นหุ้นส่วนมีวิธีการที่ดำเนินไปในลักษณะประชาธิปไตยทำให้สมาชิกเครือข่ายมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการตั้งแต่ระดับนโยบายถึงระดับการทำงานของเครือข่าย

การเป็นหุ้นส่วนเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับทิศทางการทำงานร่วมกับส่วนต่างๆ ซึ่งสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตถือเป็นองค์กรที่มีลักษณะการทำงานกับส่วนต่างๆ ที่สำคัญคือเครือข่ายชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดกับคณะกรรมการ และเครือข่ายต่างๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดพลังในการขับเคลื่อน และพัฒนาการดำเนินงานให้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาคมฯ ได้

ดังนั้น การทำงานของสมาคมฯ ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกร่วมรับผิดชอบ เกิดความผูกพันกับสมาคมฯ ซึ่งจะเป็นพลัง และกลไกสำคัญในการร่วมกันปกป้อง ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน รวมถึงร่วมกันพัฒนาให้ผู้บกพร่องทางจิตก้าวหน้าขึ้นไปในทุกด้าน เป็นองค์การที่เข้มแข็งสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้บกพร่องทางจิต และพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นได้

จากการศึกษาแนวคิดความเป็นหุ้นส่วน ทำให้ผู้ศึกษาได้แนวทางหลักในการเสริมสร้างความ  
ความเป็นหุ้นส่วนของเครือข่าย ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ประกอบด้วย การสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนในการรับรู้ รับทราบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลระหว่างกัน และมีโอกาสในการตัดสินใจในด้านการบริหารงานของสมาคมฯ และด้านกิจกรรมที่สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตดำเนินการร่วมกับชมรมเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ

2. การสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมร่วมที่สมาชิกสนใจที่อย่างต่อเนื่องการรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ และการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอให้กับเครือข่าย

3. การสนับสนุนการพึ่งพิงระหว่างผู้มีหุ้นส่วน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาระหว่างเครือข่ายด้วยกัน และแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างเครือข่าย

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายและการสร้างความมั่นคงของเครือข่าย

### 2.1 ความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือองค์กร มาพบปะ และมีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันแต่มีความเป็นอิสระต่อกัน (ภมริน เซาวนจินดา, 2550, น. 23)

เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมกันทำงานโดยมีฐานะเท่าเทียมกัน (ศรีผ่อง จิตกรณกิจศิลป์, <http://www.labschools.net/cur/cur5/sripong.htm#network>, 2550)

เครือข่ายเป็นการร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรือเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม องค์กรต่างประเภทกัน ซึ่งมีหลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่ม การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม โดยดำเนินงานภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย, [http://www.oppn.opp.go.th /document/c2.doc](http://www.oppn.opp.go.th/document/c2.doc), 2550)

เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคนหรือองค์กร ที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ และมีประเด็นสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ, กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และไม่มีผลต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้นๆ (ขนิษฐากาญจนรังสีนนท์, 2542)

เครือข่าย หรือ เครือข่ายทางสังคม เป็นความร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กรที่มีกิจกรรมคล้ายคลึงกัน และขยายผลการทำงานหรือแนวคิดไปสู่กลุ่ม องค์กรอื่น เพื่อเสริมสร้างพลังในการแก้ไขปัญหา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ โดยผ่านระบบการสื่อสารที่ทำให้สมาชิกเครือข่ายมีโอกาสรับรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และยังครอบคลุมไปถึงเรื่องคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ ความเท่าเทียม ความร่วมมือ การต่อสู้ขัดแย้ง และการเชื่อมโยงแนวคิด หลักการ เครื่องมือ และวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย (สุทิติย์ อากาศโร, 2547, น. 46)

เครือข่าย หมายถึง คนที่มีความคิด ความเชื่อ เหมือนหรือต่างกันได้ แต่ทุกคนต่างมุ่งเน้นการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักร่วมกัน ในขณะที่เป้าหมายย่อยของบุคคล กลุ่มบุคคลอาจแตกต่างกันก็ได้ (ชนวนทอง ธนสุกาญจน์ และคณะ, 2548, น. 5)

สรุป เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร มาพบปะ และมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยความสมัครใจ สมาชิกมีความเป็นอิสระ และมีความเท่าเทียมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือกัน หรือทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน และขยายผลการทำงานหรือแนวคิดไปสู่กลุ่ม องค์กรอื่น เพื่อเสริมสร้างพลังในการแก้ไขปัญหา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

## 2.2 การเกิด และประโยชน์ของเครือข่าย

2.2.1 การเกิดของเครือข่าย การเกิดเครือข่าย เริ่มจากความต้องการรวมพลัง การแบ่งปันกันในกลุ่มเพื่อนทำงาน มีหมู่มาก มีการร่วมแบ่งปันทรัพยากรในการทำงาน แบ่งปันรับภาระความเสี่ยงร่วมกัน แลกเปลี่ยนความชำนาญเฉพาะด้าน และมีจุดมุ่งหมายในการร่วมสร้างประสิทธิผลร่วมกัน เกิดความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจนกระทั่งเกิดการสร้างเครือข่ายขึ้น (กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย, <http://www.oppn.opp.go.th/document/c2.doc>, 2550)

การก่อเกิดของเครือข่ายอาจก่อเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ

1. เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เป็นเครือข่ายที่เกิดจากความเป็นเครือญาติหรือมีภูมิลำเนาเดียวกัน มีความเชื่อศรัทธาเหมือนกัน มีปัญหาาร่วมกัน มีความสนใจหรือมีกิจกรรมร่วมกัน

2. เครือข่ายโดยการจัดตั้ง เป็นเครือข่ายที่ต้องมีผู้คอยกระตุ้น คอยปลุกให้เกิดความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกันของชุมชนและให้มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่กล่าวมา โดยเฉพาะเครือข่ายในระบบราชการ หรือเครือข่ายระหว่างราชการกับราชการ และราชการกับประชาชน (อภาพร เฝ้าวัฒนา, 2549, น. 29-30)

การเกิดของเครือข่าย เครือข่ายจะเกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ กลุ่มบุคคลหรือองค์กรนั้น โดย

1. เกิดเองตามธรรมชาติ มนุษย์เมื่อมีปัญหาที่จะพยายามหาทางรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหา นั้นเพื่อความอยู่รอด เพื่อหาผู้ช่วยเหลือตนเองให้ได้ โดยอาจรวมตัวกันกับญาติมิตร เพื่อนฝูง จากกลุ่มที่มีความคิดเหมือนกัน หรือประสบปัญหาในเรื่องเดียวกัน เช่น ภาวะน้ำมันราคาแพง ทำให้ชาวประมงต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น กลุ่ม/สมาคมอาชีพประมง ในแต่ละจังหวัด แต่ละอำเภอ ก็จะเกิดการรวมตัวกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันเสนอแนวทางต่างๆ ให้รัฐบาลแก้ไข เพื่อให้รัฐบาลหาทางลดราคาน้ำมันลง เป็นต้น

2. เกิดจากการจัดตั้งขึ้นเอง เมื่อเกิดความพร้อมและความต้องการของผู้นำที่จะจัดตั้งเครือข่ายเอง เพื่อให้การทำงานในเรื่องนั้นๆ เป็นระบบ ให้มีการประสานงานในการช่วยเหลือกัน ในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถทำได้ผลดีพอ หรือทำได้ไม่ทั่วถึง เครือข่ายแบบนี้บางครั้งอาจจะเกิดจากความพร้อม และความต้องการภายในองค์กรเอง หรือจากการหนุนจากองค์กรภายนอก เช่น รัฐหรือองค์กรเอกชนต่างๆ ดังนั้น การจัดตั้งเครือข่ายควรจะเกิดจากการรวมตัวของภาครัฐและเอกชน (มนัญญา นันทวิสิทธิ์ และ สมชัย จิรโรจน์วัฒนะ, 2536)

ซึ่งจะเห็นได้ว่า เครือข่ายจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อผู้ที่จะมาร่วมเครือข่ายนั้น ได้รับในสิ่งที่สามารถจะแก้ปัญหาของตนเองได้ หรือสนองความต้องการของตนเองได้ เหตุนี้ หัวใจสำคัญของการจัดตั้งเครือข่าย ก็คือ “จะต้องทำให้สมาชิก เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองหรือหน่วยงานจะได้รับจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายนั้นๆ ซึ่งไม่สามารถจะหาได้ หากไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก”

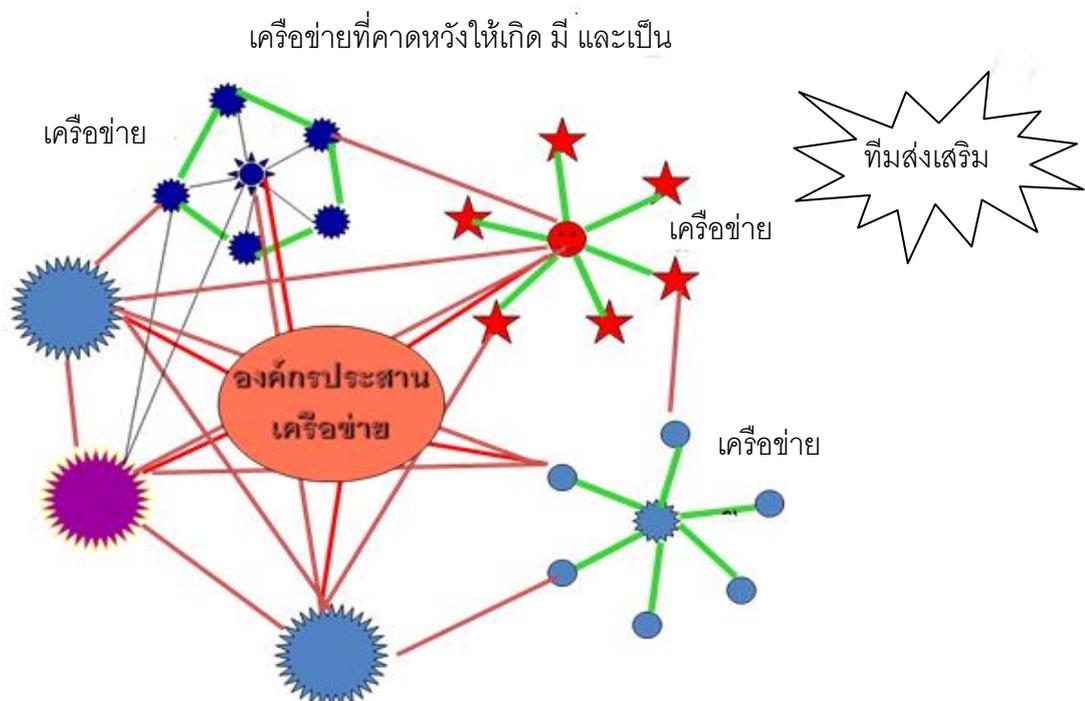
## 2.2.2 ประโยชน์ของเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2542) กล่าวถึงประโยชน์ของเครือข่าย และแผนภาพแสดงเครือข่ายที่คาดหวังให้เกิด มี และเป็น ดังนี้

- ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อ
- ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้อน
- เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย
- ให้ความต้องการของประชาชนได้รับการสนองจากรัฐ
- ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและประเด็นการพัฒนาที่ซับซ้อนและท่วมทับในหมู่บ้าน
- ช่วยเชื่อมหน่วยงานวิชาการและแหล่งทุนกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ
- ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนได้รับกำลังใจ การจูงใจ และการยอมรับ

### 2.2.3 เครือข่ายที่คาดหวังให้เกิด มี และเป็น

เป็นลักษณะของการรวมตัวของเครือข่ายแต่ละเครือข่าย และมีองค์กรประสานเครือข่าย ทำหน้าที่ประสานงาน สนับสนุน ให้เครือข่ายดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ โดยมีทีมให้การส่งเสริมเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ดังแผนภาพข้างล่าง



ที่มา: ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, 2542

## 2.3 การสร้างความมั่นคงของเครือข่าย

การสร้างความมั่นคงในการทำงานเครือข่าย มีผู้ให้คำนิยามไว้ไม่มาก ซึ่งผู้ศึกษาสามารถหาข้อมูลการให้คำนิยามที่ใกล้เคียงกันได้ดังนี้

“ความมั่นคงในการทำงาน” หมายถึง การมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการและได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม ([http://www.mol.go.th/download/unit5\\_nov\\_2107.doc](http://www.mol.go.th/download/unit5_nov_2107.doc), 2551)

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นใจการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอกับการดำรงชีพ ([http://vdo.kku.ac.th/mediacenter/mediacenteruploads/libs/html/1273/les4\\_1.htm](http://vdo.kku.ac.th/mediacenter/mediacenteruploads/libs/html/1273/les4_1.htm), 2551)

ความมั่นคงในการทำงานเครือข่าย หมายถึง ความยั่งยืน (sustainable) การที่เครือข่ายมีพออยู่ พอกิน (<http://pirun.ku.ac.th/~b4926055/index2.htm>, 2551)

ความมั่นคงในการทำงานของเครือข่าย หมายถึง การที่สมาชิกเครือข่ายเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการต่อไป และดำรงรักษาเครือข่ายไว้ได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายต่างๆ รวมถึงได้รับผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม (<http://www.labour.go.th/psdg/doc>, 2551)

ในทัศนะของผู้ศึกษาเห็นว่า การสร้างความมั่นคงในการทำงานของเครือข่าย หมายถึง การทำให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความมั่นใจว่าเครือข่ายจะสามารถดำเนินการต่อไป และสามารถดำรงรักษาเครือข่ายไว้ได้ โดยการสนับสนุนจากเครือข่ายต่างๆ ได้รับผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม เพื่อให้เครือข่ายเกิดความยั่งยืน และสมาชิกมีความปลอดภัยจากการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้ให้แนวทางในการสร้างความมั่นคงหรือดำรงรักษาเครือข่ายไว้ สรุปได้ดังนี้

### 1. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกันด้วยการกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเวลา ความถี่และการจัดกิจกรรมที่มีความน่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วม โครงสร้างของกิจกรรมดังกล่าว โดยที่กิจกรรมเหล่านี้ก็ยังต้องสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายภาพรวมของเครือข่ายด้วย กิจกรรมเหล่านี้นี้อาจออกมาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ อาทิ

การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ อาทิ การจัดกีฬา สันทนาการระหว่างสมาชิก การจัดงานประเพณีของท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก ก็ไม่ควรรวมศูนย์อยู่แต่เฉพาะที่ส่วนกลาง แต่ควรมีการกระจายจุดพบปะสังสรรค์ลงสู่ระดับท้องถิ่นให้เป็นจุดพบปะในชุมชนนั้นๆ เพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

## 2. การรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่าย

สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป จึงควรมีการจัดกิจกรรมบางอย่างที่มีจุดประสงค์เพื่อการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอ เมื่อใดที่เกิดความขัดแย้งระหว่างกันขึ้น ก็ต้องรีบแก้ไขและดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ และควรมีมาตรการป้องกันปัญหาหาก่อนเกิดความขัดแย้ง เช่น การจัดโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติการ่วมอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น

## 3. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ

สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้มีส่วนร่วมในการรักษาเครือข่ายและรวมไปถึงการขยายเครือข่าย ดังนั้นจึงควรทำการวิเคราะห์ เพื่อบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างในแต่ละบุคคล แล้วทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียง กันออกเป็นกลุ่มๆ เช่น เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ เป็นต้น อันจะนำไปสู่มาตรการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการดำเนินงานต่อไป

“สิ่งจูงใจบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ ทำให้บุคคลมีความสุขและพอใจกับงานที่ทำให้การยอมรับ ให้ค่าตอบแทน” (ธรรมรัตน์ มะโรหบุตร, 2546, น. 153-159)

บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 4 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจการได้รับข่าวสารที่รวดเร็ว ฯลฯ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงาน สะดวกสบาย

4. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง

การจูงใจและความสามารถของงาน ต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งเป็นตัวนำทำให้เกิดผลผลิตสูง (ภิญโญ สาร, <http://www.minpoly.com/tu2.html>, 2550)

#### 4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการลงไป เนื่องจากการขาดแคลนทรัพยากร การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ทั้งทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากร (ความรู้ ทักษะต่างๆ ในการดำเนินงานเครือข่าย) และที่สำคัญคือ เงินทุนดำเนินการ เพื่อเครือข่ายให้ดำเนินการต่อไปได้

#### 5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไข้ปัญหา

แต่ละเครือข่ายอาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มต้นดำเนินการใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และจะช่วยหนุนเสริมให้เครือข่าย เกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้นแนวทางที่ควรทำคือ การจัดตั้งหน่วยงานซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานที่คอยประสานความร่วมมือทั้งในรูปแบบของ

“ศูนย์ช่วยเหลือ” ช่วยติดตามประเมินผลความคืบหน้าของเครือข่าย คอยช่วยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะด้านขององค์ความรู้ในการจัดการบริหารเครือข่าย หน่วยงานนี้ควรมีฐานะเป็นเพียงพี่เลี้ยงที่ให้การสนับสนุนไม่ควรมีบทบาทเข้าไปแทรกแซงหรือครอบงำการดำเนินการของเครือข่าย

“ศูนย์ความรู้” โดยทำหน้าที่ ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่าย และ “ศูนย์สร้างผู้นำ” โดยทำการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้นำเครือข่ายในหัวข้อต่างๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในการบริหารเครือข่ายอันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของเครือข่ายด้วย

#### 6. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

หัวใจหลักของการจะรักษาเครือข่ายใดให้คงอยู่ดำเนินการต่อไปอย่างยั่งยืนได้ ก็คือการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำ หรือผู้บุกเบิกเครือข่าย เครือข่ายแต่ละแห่งก็จะยังคงดำเนินการต่อไปได้ แต่ละเครือข่ายจึงต้องมีการคัดเลือก ฝึกฝน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมาอยู่เสมอ โดยแต่ละเครือข่ายต้องคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่ายและที่สำคัญ คือเป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถ เป็นศูนย์รวมใจของคนในเครือข่าย มีความสามารถในการทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นำคนเหล่านี้มารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดการอบรมตามความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละเครือข่าย เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการ และรักษาสุขภาพของเครือข่ายต่อไป

เครือข่ายเป็นกระบวนการทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคลองค์กรหน่วยงานต่างๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีลักษณะของการอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่สมาชิก โดยเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนทุกภาคส่วนเสมอกัน สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคีสมาชิกที่อาศัยความเข้าใจและความจริงใจเป็นกลไกให้เกิดการขับเคลื่อนของเครือข่าย อย่างไรก็ตามในการทำงานใดๆ ก็ตามย่อมประสบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งปัญหาในการดำเนินงานของเครือข่ายหลักๆ ก็คือ การขาดเงินทุนสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง การขาดความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ตลอดจนผู้นำที่มีความสามารถและมีวิสัยทัศน์ เป็นต้น ดังนั้นประเด็นที่เป็นอุปสรรค ควรจะได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543)

นอกจากนี้ สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ ยังได้กล่าวถึงเรื่องขององค์ประกอบขององค์กรเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ไว้ว่า องค์กรเครือข่ายควรมีองค์ประกอบต่อไปนี้ จึงจะเรียกว่าเป็นเครือข่าย ที่สมบูรณ์ และจะทำให้องค์กรเครือข่ายมีการพัฒนา มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนได้ คือ

1. จัดให้มีเวทีสำหรับสมาชิกเป็นระยะๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความต้องการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นต่างๆ ในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและทักษะต่างๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยเทคนิคการประสานงานที่อาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ และระหว่างแม่ข่ายกับสมาชิก

## 2. มีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ชัดเจน

- 2.1 โครงสร้างขององค์กรเครือข่าย จะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีรูปแบบและเป็นรูปธรรมชัดเจน โดยมีองค์กรหลักในการประสานงาน และรับผิดชอบดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย หรือที่เรียกว่า “แม่ข่าย” ซึ่งหลักสำคัญที่ต้องคำนึงอย่างมากคือ “การสร้างภาพพจน์” ที่แสดงให้เห็นว่า ตนเอง (แม่ข่าย) ไม่ได้รับผลประโยชน์ใดๆ จากกิจกรรมที่ทำนั้นเป็นการส่วนตัว แต่จะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ให้หรือกระจายผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้กับสมาชิกเครือข่าย ซึ่งนับเป็นเงื่อนไขและปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการที่จะพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ หรือเกิดความยั่งยืน

2.2 สมาชิกเครือข่าย (ลูกข่าย) มาจากตัวแทนกลุ่มบุคคลหรือองค์กร (มิใช่รายบุคคล)

2.3 มีระเบียบ/ข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกัน ในการเข้าเป็นสมาชิกเครือข่าย หรือมีบทลงโทษสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของเครือข่ายที่วางไว้ รวมทั้งการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีส่วนร่วมและตรวจสอบในด้านต่างๆ

2.4 มีการติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งในการประสานงานระหว่างสมาชิกนั้น มิใช่เป็นการผลักภาระในเรื่องนั้นไปให้หน่วยงานอื่น (หรือสมาชิก) แต่เป็นการประสานความร่วมมือ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้มีแนวทางในการปฏิบัติในทางเดียวกัน ที่สำคัญคือในหน่วยงานนั้นๆ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดแก่ผู้มาใช้บริการขององค์กร เครือข่ายนั้นๆ

สำหรับในด้านการสื่อสารกับสมาชิกนั้น อาจจะมีการจัดทำจดหมายข่าว วารสาร สำหรับเครือข่ายนั้นๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการรายงานความเคลื่อนไหว ข่าวสาร ความคืบหน้า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบ หรือประสานความร่วมมือ เป็นต้น

3. มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

4. มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การจะเชื่อมโยงเครือข่าย จะกระทำก็ต่อเมื่อมีปัญหาหรือต้องการความสนับสนุนต่างๆ เกิดขึ้นร่วมกันในองค์กรเครือข่าย โดยอาจจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กร/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน หรือกับเครือข่ายอื่นๆ ที่มีอยู่ ที่คิดว่าจะให้ความช่วยเหลือได้ หรือประสานความร่วมมือ หรือขอรับการสนับสนุนต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาพร้อมของเครือข่าย เช่น งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการขององค์กรเครือข่าย ที่ตั้งไว้ นั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมความรับผิดชอบ และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย

6. มีการพัฒนาและขยายเครือข่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

6.1 สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการประเมินผลการทำงาน หรือการให้บริการของแม่ข่ายหรือการมาใช้บริการของลูกข่าย เพื่อหาแนวทางดำเนินการขึ้นใหม่

6.2 มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น

6.3 กลุ่มของสมาชิกเครือข่าย ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

6.4 สมาชิกสามารถจัดสวัสดิการร่วมกัน เมื่อประสบปัญหาความเดือดร้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลากหลายรูปแบบ

สำหรับในด้านการวัดหรือประเมินผลสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายว่าจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ผู้ดำเนินการจะต้องพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวมากกว่า เพียงหวังผลในระยะสั้นๆ หรือเพียงชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งในการวัดประเมินผลนั้น อาจจะต้องใช้ การพิจารณาทั้งระบบ หรือดูทั้งองค์รวม มากกว่าที่จะดูแต่เฉพาะกิจกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น (สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ และคณะ, 2547)

สรุป การสร้างความมั่นคงในการทำงานของเครือข่าย มีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมร่วมที่สมาชิกสนใจอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นกิจกรรมที่สนับสนุน การบรรลุเป้าหมายภาพรวมของเครือข่ายและองค์กร

- กิจกรรมรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวางแผนงาน หรือ การนำเสนอผลงานร่วมกันสำหรับสมาชิกเป็นระยะ หรือการพบปะเพื่อ ประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน

- กิจกรรมรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การจัดกีฬา การแสดง การสนทนาการ ระหว่างสมาชิกเครือข่าย

2. การรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่าย

- มีการดำเนินการไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างทันท่วงที เช่น มีการตั้งทีม ไกล่เกลี่ย

- มีมาตรการป้องกันปัญหาก่อนเกิดความขัดแย้ง เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร และอำนาจหน้าที่ ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน

- มีโครงสร้างที่แสดงให้เห็นว่าการกระจายผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้กับสมาชิก เครือข่าย

3. การสร้างระบบใจ

- การให้เกียรติยศชื่อเสียง ให้การยอมรับ ให้ค่าตอบแทน ฯลฯ

4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

- การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

- เงิน

- ทรัพยากรบุคคล

การสร้างความมั่นคงในการทำงานของเครือข่ายถือเป็นแนวทางหลักแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนของสมาชิกเครือข่ายสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต เพราะจะช่วยสนับสนุนให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมความรับผิดชอบ และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย

### 3. แนวคิดการมีส่วนร่วม

การจะทำความเข้าใจกับแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนให้ชัดเจนมากขึ้น ต้องศึกษาถึงแนวคิดการมีส่วนร่วม เพราะความเป็นหุ้นส่วนถูกพัฒนาขึ้นมาจากการมีส่วนร่วมในแบบเดิม ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าทำอย่างไรจึงสามารถพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมให้กลายมาเป็นหุ้นส่วนได้ แนวคิดการมีส่วนร่วมในที่นี้ผู้ศึกษาได้อธิบายถึงประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความหมายของการมีส่วนร่วม หลักการมีส่วนร่วม ลักษณะของการมีส่วนร่วม ปัจจัยการมีส่วนร่วม และระดับของการมีส่วนร่วม ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นได้ทั่วไปในองค์กร ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน การประสานงานกัน และเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมมีความหมายกว้าง โดยมีผู้ให้ความหมายที่หลากหลาย และมีความแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548, น. 9) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกการเป็นเจ้าของของการแสดงความรู้สึกนึกคิด และการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับยุคสมัย

การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้-เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ

ทุกฝ่ายเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการที่จะจัดการทรัพยากรของชุมชนด้วยตัวของชุมชนเองได้ (<http://cro.moph.go.th>, 2551)

การมีส่วนร่วม หมายถึง “การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีความรู้ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และมีความเห็นพร้อมกันไปในทิศทางเดียวกันมากจนถึงขั้นสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อแก้ไข หรือพัฒนา ต่อสถานการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและส่วนรวม” (สำเริง ผลรอด, 2550, น. 11)

การมีส่วนร่วม คือ “การที่ประชาชนต้องเข้ามาเป็นตัวจักรสำคัญในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับรัฐ ตั้งแต่เริ่มค้นหาปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมปฏิบัติกิจกรรม ร่วมรับประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล” (สุพีญวดี มโหฬาร, 2550, น. 14)

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง “การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงออกซึ่งความต้องการของตนเอง โดยการร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการทำงาน” (ชนัดดา ระดาฤทธิ, 2549, น. 26)

กวี กิตติสถาพร ให้คำนิยามการมีส่วนร่วมไว้ว่า “การมีส่วนร่วม คือ การรับรู้ รับทราบ ร่วมคิด ร่วมทำ การให้โอกาสหรือเวทีที่ประชาชน และกระบวนการมีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยมีองค์ประกอบในเรื่องความไว้วางใจ ถูกสถานการณ์ ถูกเป้าหมาย ถูกเวลา ใช้เทคนิคและวิธีการให้ถูกต้อง” (กวี กิตติสถาพร, [http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id5&content\\_id=713](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id5&content_id=713), 2550)

สรุปตามทัศนะของผู้ศึกษา การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้รับรู้ รับทราบ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน โดยมีโอกาสได้เข้าร่วมในทุกกระบวนการอย่างมีเสรีภาพและเต็มใจตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ได้แนวทางการแก้ไข พัฒนา หรือหาทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และสุดท้ายเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันในที่สุด

จากความหมายของการมีส่วนร่วมจะเห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วน เนื่องจากการเป็นหุ้นส่วนก็คือการที่สมาชิกขององค์กร หรือสมาชิกเครือข่ายเกิดการความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายต่างๆ ร่วมกัน โดยความร่วมมือที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมมืออย่างแท้จริง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการอย่างเต็มใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบ รวมถึงยอมรับความเสี่ยงร่วมกันด้วย ความเป็นหุ้นส่วนจะทำให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบต่อร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการมีส่วนร่วมแบบธรรมดาที่ความสัมพันธ์จะสิ้นสุด

ลงมือกิจกรรมหนึ่งๆ ลึ้นสุด แต่การทำงานของเครือข่ายชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภท เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การช่วยเหลือผู้ป่วยจิตเภทและครอบครัว ซึ่งต้องเห็นภาพการทำงาน การประสานงานที่ต่อเนื่องเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันในที่สุด และที่สำคัญผู้ก่อตั้งกลุ่มเครือข่ายเหล่านี้คาดหวังให้เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองโดยการใช้ทรัพยากรจากหุ้นส่วนทั้งภายในและภายนอก

### 3.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วม ได้แก่ การร่วมคิดค้นปัญหา การร่วมตัดสินใจในการวางแผน การร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมกันแบ่งปันผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้น (ชัยวรรณ สมศรีริน, 2548, น. 10)

#### ลักษณะการมีส่วนร่วม

1) การมีส่วนร่วมในการคิด โดยให้ออกาสผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหา ค้นคว้าปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การของตนเอง ตลอดจนรวมถึงการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อสนองความต้องการของชุมชน สร้างรูปแบบวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาและลดปัญหาของชุมชน หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ที่สนองความต้องการของชุมชนหรือองค์การ

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวางรูปแบบนโยบาย การวางแผน และการปฏิบัติ

3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานความร่วมมือ

4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคลในลักษณะยุติธรรม

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) (กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง และ วุฒิสาร ตันไชย, 2549)

John M. Cohen and Norman T. Uphoff (จันท์เพ็ญ คุณชื่น, 2549, น. 26) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ได้แก่ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการประสานขอความช่วยเหลือ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ได้แก่ การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ชนิดดา ระดาฤทธิ (2549, น. 29) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเชิงบทบาทหรือตำแหน่งที่ตนได้รับ ได้แก่ การเป็นประธาน กรรมการ สมาชิก ผู้เข้าประชุม ผู้นำ ผู้ประชาสัมพันธ์ ผู้เข้าสัมมนาหรือเข้ารับการอบรม เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมตามกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วมในการคิด ได้แก่ ร่วมค้นหาปัญหา สาเหตุความต้องการ

- การมีส่วนร่วมในการวางแผน ได้แก่ ร่วมค้นคว้าสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาแก้ไข หรือลดปัญหา ร่วมวางนโยบาย ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร ร่วมในการออกความเห็น และข้อเสนอแนะ เป็นต้น

- การมีส่วนร่วมดำเนินการ ได้แก่ มีส่วนร่วมดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้ มีส่วนร่วมผลิตบทความ ทำวิจัยหรือศึกษาค้นคว้า ร่วมชักชวน ร่วมในการลงทุน บริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัตถุ แรงงาน หรือร่วมพิทักษ์สิทธิ์และผลประโยชน์ เป็นต้น

- มีส่วนร่วมติดตาม ได้แก่ มีส่วนร่วมในการดูแลทำนุบำรุงรักษา และติดตามประเมินผล เป็นต้น

สรุป ผู้ศึกษาแบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. แบ่งตามการมีส่วนร่วมเชิงบทบาทหรือตำแหน่งที่ได้รับ ได้แก่ การเป็นประธาน รองประธาน กรรมการ สมาชิกแกนนำ เป็นต้น

2. แบ่งตามกระบวนการพัฒนา ได้แก่

2.1) การมีส่วนร่วมในการคิด/ร่วมตัดสินใจ

2.2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

2.3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### 3.3 ปัจจัยการมีส่วนร่วม

สำเร้ง ผลรอด (2550, น. 18) ศึกษาพบปัจจัยของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในโครงการหรือกิจกรรมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ปัจจัยการจูงใจในด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ ปัจจัยด้านการจูงใจจากกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลต่อการเข้ามามีส่วนร่วม และปัจจัยช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม

ปัจจัยของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความผูกพัน และความไว้วางใจกัน (เสถียร จิรรังสิมันต์, 2549)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่จะช่วยประเมินประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร โดยให้พิจารณาในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้ (กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง และ วุฒิสาร ตันไชย, 2549)

- 1) การริเริ่มเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากสมาชิกขององค์การ
  - 2) การชักนำเข้ามามีส่วนร่วมนั้น เป็นความสมัครใจหรือบีบบังคับ
  - 3) ช่องทางและโครงสร้างของการมีส่วนร่วมเป็นอย่างไร
  - 4) ระยะเวลาและขอบเขตของการมีส่วนร่วมเป็นเช่นไร (ครั้งเดียว, เป็นครั้งคราว, ต่อเนื่อง)
  - 5) ได้มีการพัฒนาศักยภาพชุมชนแค่ไหน (การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจหรือการดำเนินงานนำไปสู่ผลที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด)
- สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ได้แก่
- ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
  - ปัจจัยการจูงใจในด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ด้านเงิน/ ทางวัตถุ ผลประโยชน์ต่อตนเอง หรือผลประโยชน์ส่วนรวม/องค์การ
  - ปัจจัยด้านการจูงใจจากกลุ่ม (ตามความสมัครใจหรือบีบบังคับ)
  - ปัจจัยด้านช่องทางและโครงสร้างของการมีส่วนร่วม (เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด)

- ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ หรือภาพลักษณ์ขององค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความผูกพัน และความไว้วางใจกัน

การทำความเข้าใจกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมต่างๆ เหล่านี้ จะเป็นข้อมูลช่วยในการหาวิธีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความเป็นหุ้นส่วนของเครือข่ายได้อีกทางหนึ่ง

### 3.4 ระดับของการมีส่วนร่วม

ระดับของการมีส่วนร่วมแบ่งได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับเป็นผู้ใช้ประโยชน์ เป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องข้องด้วยการรับประโยชน์อย่างเดียว โดยไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างอื่น ซึ่งถือเป็นระดับต่ำสุดของการมีส่วนร่วม

2. ระดับเป็นผู้ให้ความร่วมมือ เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นมา ระดับนี้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการคอยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเจ้าหน้าที่รัฐจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะขอความร่วมมือจากประชาชนในเรื่องใด และเมื่อใด การรู้จักกาลเทศะ มีความอดทน ควบคุมอารมณ์ได้ดี ต้องตัดสินใจได้รวดเร็ว รู้จักใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสม และเป็นนักฟังที่ดี

3. ระดับเป็นผู้ตัดสินใจ ระดับนี้ประชาชนจะเป็นผู้ศึกษาสถานการณ์ และตัดสินใจที่จะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ นับตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการ การประเมินผล และการแบ่งปันผลประโยชน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำปรึกษา ซึ่งถือเป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วม

ระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคน ทุกกลุ่มในหมู่บ้านมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ เพื่อตัวเขา และเพื่อหมู่บ้านของเขา โดยตัวของเขาเอง ซึ่งลักษณะการทำงานดังกล่าวจะมีลักษณะของ “หุ้นส่วน” ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน ซึ่งจะเป็นผู้ได้รับผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาการทำงานลักษณะนี้ จะต้องเริ่มโดยการรวมกลุ่มประชาชนตามกิจกรรมพัฒนาที่จัดขึ้นและค่อยๆ เพิ่มความสามารถและความรับผิดชอบในการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาให้แก่ประชาชนจนในที่สุดให้ประชาชนสามารถดำเนินงานด้วยตนเองตามลำพังได้ โดยที่เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องมีความตั้งใจและจริงใจที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของประชาชนให้เป็นอย่างต่อเนื่องและอดทน ([http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/soc2/so31-2\\_4.htm](http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/soc2/so31-2_4.htm), 2550)

บัญชา แก้วส่อง (2544) ได้สรุปการมีส่วนร่วม โดยจำแนกตามระดับขององค์กรไว้ 3 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องหรือตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในระดับกลางขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับสูง การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่า เป็นการมีส่วนร่วมในลักษณะของการเป็นตัวแทน

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในระดับสูงสุดขององค์กร เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ซึ่งมักจะดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารขององค์กร

จากการศึกษา ผู้ศึกษาสามารถแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมได้เป็น 3 ระดับ

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในระดับน้อยหรือระดับเป็นผู้ใช้ประโยชน์ คือ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้านการรับประโยชน์แต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างอื่น

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในระดับปานกลางหรือเป็นผู้ให้ความร่วมมือ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในลักษณะของการเป็นตัวแทน

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในระดับสูงหรือเป็นผู้ตัดสินใจ คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมในการปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ดำเนินการร่วมกับผู้นำองค์การเพื่อคิด แก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์การ โดยร่วมกันหาทางเลือกที่ดีที่สุด

โดยจะเห็นได้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ เพื่อตัวเอง และองค์การ ซึ่งเข้าข่ายการมีส่วนร่วมในระดับที่ 3 แต่การจะสร้างให้อยู่ในระดับที่ 3 ได้อาจต้องพัฒนามาจากระดับที่ 1 หรือ 2 ก่อนสำหรับการทำงานกับองค์การปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่หากองค์การใดต้องการเริ่มสร้างระดับการมีส่วนร่วมที่ระดับ 3 เลยก็เป็นไปได้

โดยสรุปแล้ว การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ กระบวนการที่สมาชิกในองค์การทุกระดับได้รับรู้ รับทราบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ข้อมูลระหว่างกัน และมีโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร อย่างมีเสรีภาพและเต็มใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ได้แนวทางการแก้ไข พัฒนาหรือหาทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และสุดท้ายเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันในที่สุด ซึ่งการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของสมาชิกจะสร้างให้เกิดลักษณะของการทำงานแบบ "หุ้นส่วน" ขึ้น ทำให้การทำงานมีความใกล้ชิด และมุ่งสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น โดยความเป็นหุ้นส่วนจะค่อยๆ พัฒนา เพิ่มความสามารถและความรับผิดชอบให้กับเครือข่าย เพื่อให้เครือข่าย

และองค์การสามารถดำเนินงานด้วยตนเองได้ตามลำพังโดยมีความรับผิดชอบ และสำนึกร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

#### 4. แนวคิดการพึ่งพิง

##### 4.1 ความหมาย

ความหมายของการพึ่งพิง หมายถึง สังคมหมู่บ้าน และสังคมใกล้เคียงสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขภายในสังคม (บุญยัง หมั่นดี, <http://72.14.235.104/search?q=cache:CIQCFkMJlzsJ:www.srru.ac.th/org/graduate/webboardnews/fileupload/1787b.doc, 2550>)

การพึ่งพิง หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรหรือองค์กรเครือข่ายมีการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา และเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา (<http://ubon.obec.go.th/school/kobo/>, 2551)

การพึ่งพิง หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ([www.netra.lpru.ac.th](http://www.netra.lpru.ac.th), 2550)

สรุป การพึ่งพิงระหว่างเครือข่าย หมายถึง การที่องค์กรเครือข่ายสามารถช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา และเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และเครือข่ายเกิดการพัฒนา

##### 4.2 ลักษณะของการพึ่งพิงในการทำงาน

James Thompson ได้แบ่งลักษณะของการพึ่งพิงในการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การพึ่งพิงเป็นแบบลูกโซ่ (Sequential interdependence) เป็นลักษณะการพึ่งพิงกันอย่างต่อเนื่อง หากส่วนงานใดทำงานผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อส่วนงานอื่นๆ
2. การพึ่งพิงร่วมกัน (Pooled interdependence) เป็นการพึ่งพิงกันในทุกส่วนขององค์กร เพื่อช่วยลดความเสี่ยงให้กับองค์กร และลดขั้นตอนการทำงาน

3. การพึ่งพิงในลักษณะตอบโต้ (Reciprocal interdependence) เป็นการพึ่งพิงระหว่างส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อตรวจสอบดูผลของการพึ่งพิง

ลักษณะของการทำงานเครือข่าย ควรจะมีลักษณะของการพึ่งพิงซึ่งแบบร่วมกัน เพราะการทำงานเครือข่ายจะต้องเกิดการพึ่งพิงกันในทุกภาคส่วนของเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายเกิดการ พัฒนา และกระชับความสัมพันธ์ของเครือข่ายให้แน่นแฟ้นมากขึ้น แต่ทั้งนี้ การพึ่งพิงต้องอยู่ในระดับที่สมดุล ไม่ควรให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับหรือให้แต่เพียงอย่างเดียว (Thompson, <http://www.geocities.com/mpa15nida/pa610/sujittra.doc>, 2550)

#### 4.3 กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้เครือข่ายเกิดการพึ่งพิง ได้แก่

การพึ่งพิงในลักษณะการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญห แต่ละเครือข่ายอาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มต้นดำเนินการใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และจะช่วยหนุนเสริมให้เครือข่าย เกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้นแนวทางที่ควรทำคือ การจัดตั้งหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานที่คอยประสานความร่วมมือทั้งในรูปแบบของ

- “ศูนย์ช่วยเหลือ” ช่วยติดตามประเมินผลความคืบหน้าของเครือข่าย คอยช่วยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะด้านขององค์ความรู้ในการจัดการบริหารเครือข่าย หน่วยงานนี้ควรมีฐานะเป็นเพียงพี่เลี้ยงที่ให้การสนับสนุนไม่ควรมีบทบาทเข้าไปแทรกแซงหรือครอบงำการดำเนินการของเครือข่าย

- “ศูนย์ความรู้” โดยทำหน้าที่ ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่าย

- “ศูนย์สร้างผู้นำ” โดยทำการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้นำเครือข่ายในหัวข้อต่างๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในการบริหารเครือข่ายอันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของเครือข่ายด้วย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543)

นอกจากนี้ ยังต้องสนับสนุนให้เครือข่ายเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันให้ เป็นไปในลักษณะของการพึ่งพิงร่วมกัน ซึ่ง สุทธิชัย อากาศโร (2547, น. 104-105) ได้กล่าวถึง บทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกันไว้ว่า เครือข่ายต้องมีการพึ่งพิงกันในระดับการสนับสนุน และประสานงานระหว่างเครือข่ายต่างๆ ต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการทำกิจกรรมของเครือข่าย

ย่อยในพื้นที่ ระดับการส่งเสริมและการให้คำปรึกษา ต้องมีที่มหนุณ ได้แก่ เครือข่ายองค์กร สถาบัน ผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดเครือข่าย

การฟังฟังสามารถเกิดขึ้นในหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะฟังฟังด้านการช่วยเหลือและ แก้ไขปัญหาการแลกเปลี่ยนทรัพยากร แลกเปลี่ยนความรู้ หรือการเพิ่มขีดความสามารถใน การทำงานของเครือข่ายฯลฯ ซึ่งการสนับสนุนให้เกิดการฟังฟังระหว่างสมาชิกเครือข่ายฯ จะช่วย กระชับความสัมพันธ์ของเครือข่ายให้แน่นแฟ้นมากขึ้น ทำให้เครือข่ายเกิดการพัฒนา และถือเป็น แนวทางหลักในการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้กับสมาชิกเครือข่ายสมาคมเพื่อผู้บกพร่อง ทางจิต

## 5. ความรู้เกี่ยวกับสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต และชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภท

### ความเป็นมา

สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต เป็นสมาคมน้องใหม่สำหรับคนพิการ ผู้ร่วมก่อตั้ง ได้แก่ แกนนำของชมรมกัลยาณมิตรผู้ป่วยจิตเภทศรีรัฐัญญาและกลุ่มตะวันใหม่ สถาบันจิตเวชศาสตร์ สมเด็จพระยา โดยได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลศรีรัฐัญญา ด้วยมีความคิดเห็นร่วมกัน ว่าในการจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มนั้น การดำเนินงานจะมีขีดจำกัด ควรดำเนินงานให้กว้างขวางออกไป และให้ผู้เกี่ยวข้องอยู่กับโรคจิตเวชได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย เพื่อให้การรับรู้เรื่องโรคจิตเวชเข้าถึง สังคมทั่วไปมากขึ้น เห็นควรจัดตั้งเป็นองค์กรหรือสมาคมขึ้นมาดำเนินการต่อไปให้กว้างขวางออกไป ช่างหน้ายิ่งขึ้น

ดังนั้น ในการประชุมเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2545 มีการคัดเลือกคณะกรรมการบริหาร เพื่อจัดตั้งสมาคม บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและมีบทบาทสำคัญในการบริหาร ได้แก่ นายดำรง สีนะวัฒน์ ประธานชมรมกัลยาณมิตรผู้ป่วยจิตเภทศรีรัฐัญญา นางนิลนภา ไชโย ประธานกลุ่ม ตะวันใหม่ นายวีระชัย อัมพรพรวดี นายพินิจ สุจินพรัหม และนายสมปอง เกิดแสง หลังจากนั้น คณะทำงานได้ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคมต่อคณะกรรมการสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต” และได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2546 และ จดทะเบียนเป็นสมาคมถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2546

สมาคมฯ ก่อตั้งมาจากการรวมตัวของชมรมญาติฯ และเป้าหมายการดำเนินงานของสมาคมฯ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องอาศัยชมรมญาติฯ ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ สมาคมฯ มีวัตถุประสงค์ ภารกิจ และกิจกรรมการให้บริการ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้การปรึกษาและช่วยเหลือผู้บกพร่องทางจิตและครอบครัวให้สามารถดำเนินชีวิตอิสระในสังคม

1. เพื่อพิทักษ์สิทธิในด้านต่างๆ ของผู้บกพร่องทางจิตและครอบครัว
2. รณรงค์ให้ครอบครัว ชุมชน สังคมมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติเชิงสร้างสรรค์และยอมรับผู้บกพร่องทางจิต
3. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ของผู้บกพร่องทางจิต
4. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และทางอาชีพแก่ผู้บกพร่องทางจิต
5. ส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีในมวลสมาชิก และสังคม

#### ภารกิจ :

สนับสนุน/ส่งเสริมให้คนพิการทางจิตได้รับบริการบำบัด ฟื้นฟูที่มีคุณภาพโดยเข้าถึงอย่างครอบคลุม

1. สร้างการยอมรับในสังคม
2. สร้างความเข้มแข็งขององค์กร

#### คณะกรรมการ : มี 2 ประเภท ได้แก่

1) คณะกรรมการสมาคม ได้มาจากการเลือกตั้งของที่ประชุมใหญ่ของสมาคมฯ และให้ผู้ที่ได้เลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งกันเองเป็นนายกสมาคม 1 คน และอุปนายก 1 - 2 คน สำหรับคณะกรรมการในตำแหน่งอื่นๆ ให้นายกสมาคมเป็นผู้แต่งตั้ง ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่เข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ สามารถอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี ซึ่งในแต่ละตำแหน่งของกรรมการสมาคมมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับของสมาคมฯ เพื่อผู้บกพร่องทางจิต หมวดที่ 3 การดำเนินกิจการสมาคม (สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต, 2545, น. 5) ตำแหน่งคณะกรรมการสมาคมประกอบด้วย

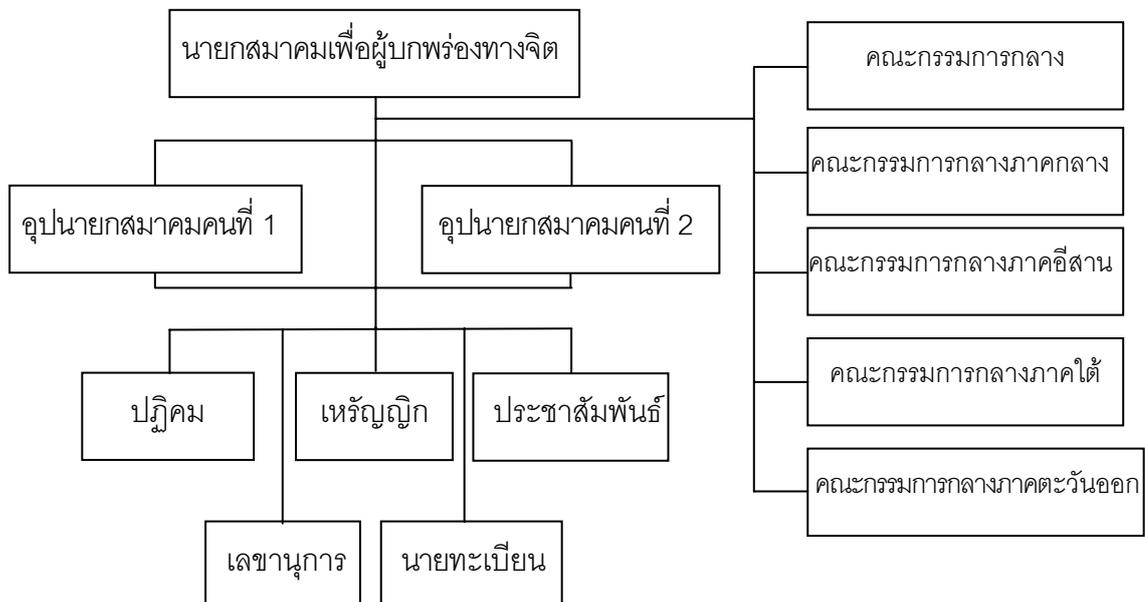
1. นายกสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต
2. อุปนายกสมาคมคนที่ 1

3. อุปนายกสมาคมคนที่ 2
4. ปฎิคม
5. เหมรัญญิก
6. ประชาสัมพันธ์
7. เลขานุการ
8. นายทะเบียน

2) คณะกรรมการกลางสมาคมในส่วนภูมิภาค สมาคมฯ จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการประสานงานกับชมรมเครือข่าย โดยมีหน้าที่เป็นตัวแทนในการประสานงานกับชมรมเครือข่ายฯ ต่างๆ คณะกรรมการกลางนี้ได้มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสมาคมฯ โดยจะจัดเลือกตั้งในวาระการประชุมเครือข่ายประจำปีเมื่อครบวาระ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เช่นเดียวกับคณะกรรมการของสมาคม ตำแหน่งคณะกรรมการกลางสมาคมในส่วนภูมิภาค ภาคละ 1 คน ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการกลางภาคเหนือ
2. คณะกรรมการกลางภาคกลาง
3. คณะกรรมการกลางภาคอีสาน
4. คณะกรรมการกลางภาคใต้
5. คณะกรรมการกลางภาคตะวันออก

โดยสรุป สามารถพิจารณาโครงสร้างคณะกรรมการได้ดังนี้



กลุ่มเป้าหมาย : คนพิการทางจิตและบุคคลทั่วไป (ทั่วประเทศ)

กิจกรรม / บริการที่ให้ :

1. ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพจิตและจิตเวช
2. ให้ความรู้ / เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการทางจิต
3. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพต่อคนพิการทางจิต
4. รณรงค์ให้ครอบครัวและสังคมยอมรับศักยภาพคนพิการทางจิต
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการทางจิตมีหลักประกันสุขภาพและเข้าถึงสวัสดิการ (ชมรมกัลยาณมิตรผู้ป่วยจิตเภทศรีรัษฎา และ โรงพยาบาลศรีรัษฎา, 2545)

#### 5.1 แผนยุทธศาสตร์สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต ปี พ.ศ. 2550-2552

การดำเนินงานของสมาคมในช่วงแรกดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสมาคม แต่ต่อมาคณะกรรมการสมาคมเห็นว่าการดำเนินงานในลักษณะของการบริหารเครือข่ายจำเป็นต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่เป็นรูปธรรม จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมกันขึ้น โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ในครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2547 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประเด็น คือ (สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต, 2547)

1. ส่งเสริมความตระหนักรู้และเจตคติที่สร้างสรรค์ของสังคมต่อผู้ป่วยจิตเวชและครอบครัว
  - 1.1 รณรงค์และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเรื่องสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ป่วย/ญาติ/ครอบครัว, สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไป
  - 1.2 รณรงค์ให้ครอบครัวและสังคมยอมรับศักยภาพผู้ป่วยจิตเวช
  - 1.3 จัดทำชุดความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยจิตเวชสำหรับผู้ป่วย/ญาติ/ครอบครัว, สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไป
2. สร้างเสริมและพัฒนาอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพจิตและจิตเวช
3. ขยายช่องทางและโอกาสให้ผู้ป่วยจิตเวชได้แสดงศักยภาพ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยจิตเวชมีหลักประกันสุขภาพและเข้าถึงสวัสดิการ
  - 4.1 ส่งเสริมสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้ป่วยจิตเวช
  - 4.2 สนับสนุนให้ผู้ป่วยจิตเวชเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ
5. ขยายและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย

สมาคมฯ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ข้างต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 คณะกรรมการสมาคมและสมาชิกแกนนำเห็นว่า การดำเนินเริ่มมีทิศทางแต่ทิศทางยังไม่ชัดเจน แผนยุทธศาสตร์เดิมยังไม่สามารถวัดผลความสำเร็จของสมาคมฯ หรือชมรมเครือข่ายฯ ได้ เนื่องจากไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในภาพรวมที่ชัดเจน ดังนั้น สมาชิกสมาคมฯ จึงเห็นความสำคัญของปัญหา และได้มีการจัดประชุมพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากแผนงานสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย (สสส.) (สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต, 2549) ซึ่งการประชุมพัฒนาแผนยุทธศาสตร์จัดขึ้นในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ. 2550 จากการพัฒนาจึงได้แผนยุทธศาสตร์ประจำปี พ.ศ. 2550-2552 ซึ่งประกาศใช้อยู่ในปัจจุบัน (ตารางที่ 2.1)

### ตารางที่ 2.1

#### แผนยุทธศาสตร์สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต

ปี พ.ศ. 2550-2552

	ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1	จัดหาทุนสนับสนุนการทำงานของเครือข่าย	1. องค์กรมีทุนเป็นทรัพยากรในการดำเนินงาน	%ของโครงการที่ได้รับเงินทุนสนับสนุนเมื่อเทียบกับจำนวนโครงการขอไปทั้งหมด	90%
		2. เพื่อให้องค์กรเครือข่ายมีเงินทุนดำเนินการระยะยาว	จำนวนเงินต่อองค์กร	50,000 บาท/ปี
2	พัฒนาศักยภาพแกนนำขององค์กรเครือข่าย	1. เพื่อให้แกนนำมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้บกพร่องทางจิตในเรื่องการดูแลผู้ป่วย และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้	%ของแกนนำที่มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น  %ของแกนนำที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้	80%  50%

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

	ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
		2. เพื่อให้แกนนำมีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรของเครือข่าย	%ของแกนนำที่มีความรู้การบริหารจัดการองค์กรและสามารถดำเนินกิจกรรมได้	60 %
3	การมีองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็งครอบคลุมทุกพื้นที่	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรเดิม	ความต่อเนื่องในการดำเนินการ	3 ปีต่อเนื่อง
		2. เพื่อเพิ่มจำนวนองค์กรสมาชิกของเครือข่าย	จำนวนองค์กรสมาชิกระดับจังหวัด	>1 องค์กร/จว.
			ปริมาณการเพิ่มองค์กรสมาชิกระดับจังหวัดของเครือข่ายต่อปี	>15 จังหวัด/ปี
4	ความร่วมมือผลักดันของพันธมิตร	1. เพื่อให้มีการร่วมมือกันทำงานกับภาคีพันธมิตรในระดับเครือข่าย และระดับองค์กรท้องถิ่น	การเข้าร่วมกิจกรรมของพันธมิตรภาค	ทุกโครงการ
			จำนวนกิจกรรมที่ทำร่วมกับพันธมิตร	>1 ครั้ง/ปี
5	การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม	1. เพื่อให้ชุมชนและสังคมได้เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย	จำนวนกิจกรรมที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร	>1 ครั้ง/ปี
			ชุมชนมีแผนงาน/กลไก/โครงสร้างในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของเครือข่าย	เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน
		2. เพื่อให้ชุมชน สังคมยอมรับและให้โอกาสแก่ผู้บกพร่องทางจิต	%ของประชากรที่เข้าใจ	มากขึ้นกว่าเดิม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

	ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
6	การเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อการปรับทัศนคติแก่ผู้ป่วย ญาติ ชุมชนและสังคม	1. เพื่อให้ผู้ป่วย ญาติ และชุมชน มีทัศนคติที่ดีต่อตัวผู้ป่วยและครอบครัว ยอมรับและลดอคติ	%ของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจโรคจิตเวช	50% ภายใน 3 ปี
			%ของผู้เข้าร่วมเปลี่ยนทัศนคติดีขึ้น	80%
			องค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติการ	เพิ่มขึ้น
			สังคมให้การยอมรับผู้บกพร่องทางจิตเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ต้องดูแล	เพิ่มขึ้น
7	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ทางสังคม	1. เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเครือข่าย 2. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเข้ามาเป็นสมาชิกเพื่อร่วมมือผลักดันการทำงานขององค์กร 3. เพื่อให้สังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนัก และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้บกพร่องทางจิต 4. เพื่อให้ผู้ป่วย ญาติ และชุมชน มีทัศนคติที่ดีต่อตัวผู้ป่วย ครอบครัว ยอมรับและลดอคติ	จำนวนครั้งของการรณรงค์/ปี	>1 ครั้ง/ปี
			%การเพิ่มขึ้นของสมาชิก	10%/ปี
			%ของประชากรในพื้นที่ซึ่งให้การสนับสนุน	20%
			จำนวนSuccess Story ที่นำเสนอต่อสังคม	1 เรื่อง/ องค์กร/ปี

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

	ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
		5. เพื่อสร้างช่องทาง และ กลไกการสื่อสารทางสังคม	มีจำนวนพันธมิตรสื่อใน การร่วมทำงานให้กับ เครือข่าย	
8	การมีส่วนร่วมในการ ผลักดันเชิงนโยบาย และกม.	1. เพื่อมีส่วนร่วมในการ ผลักดันให้ผู้ป่วยได้รับสิทธิ อันพึงมีในกฎหมายต่างๆ	ผู้ป่วยได้รับสิทธิอันพึงได้	
		2. ให้มีการเข้าถึงการใช้ สิทธิตามกฎหมายที่มีอยู่ อย่างครอบคลุมทั่วถึง	%ของผู้ป่วยที่ได้ใช้สิทธิที่มี อยู่	

ที่มา: สมาคมเพื่อผู้ป่วยรื่องทางจิต, 2550

5.2 องค์กรเครือข่ายสมาคมฯ (ชมรมญาติ) ทั่วประเทศ ปี 2546 – 2550 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 2.2

องค์กรเครือข่ายสมาคมฯ (ชมรมญาติ)

ทั่วประเทศ ปี 2546 – 2550

ลำดับ	ชื่อชมรม	สถานที่ตั้ง
1	ชมรมกัลยาณมิตรผู้ป่วยจิตเภทศรีรัษฎา จังหวัดนนทบุรี	47 หมู่ 4 (ร้านเพื่อน ตึกอำนวยการเก่า) โรงพยาบาลศรีรัษฎา ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัด นนทบุรี
2	กลุ่มตะวันใหม่สถาบันจิตเวชศาสตร์ สมเด็จพระเจ้าพระยา กทม.	สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา เลขที่ 112 ถนนสมเด็จพระเจ้าพระยา เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อชมรม	สถานที่ตั้ง
3	ชมรมเพื่อนช่วยเพื่อนของสถาบัน กัลยาณิราชนครินทร์ กทม.	ฝ่ายส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต ส่วนจิตเวช สถาบันกัลยาณิราชนครินทร์ เลขที่ 23 หมู่ 8 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170
4	ชมรมพิทักษ์จิตร์ โรงพยาบาลจิตเวช สระแก้วราชนครินทร์ จังหวัดสระแก้ว	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาล จิตเวชสระแก้วราชนครินทร์ เลขที่ 176 หมู่ 3 ตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160
5	ชมรมพิทักษ์จิตร์ โรงพยาบาล วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพจิต โรงพยาบาลวัฒนานคร เลขที่ 231 หมู่ 11 ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160
6	ชมรมพิทักษ์จิตร์ โรงพยาบาลวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพจิต โรงพยาบาล วัฒนานคร เลขที่ 304 หมู่ 6 ตำบลวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210
7	ชมรมพิทักษ์จิตร์ โรงพยาบาล อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพจิต โรงพยาบาล อรัญประเทศ เลขที่ 4 ถนนสุวรรณศร ตำบลอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 27120
8	ชมรมพิทักษ์จิตร์ โรงพยาบาลเจ้าพระยา อภัยภูเบศร อำเภอเมือง จังหวัด ปราจีนบุรี	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพจิต โรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ เลขที่ 32/7 หมู่ 12 อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
9	ชมรมพิทักษ์จิตร์ โรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพจิต โรงพยาบาลกบินทร์บุรี เลขที่ 74 หมู่ 5 ถนนฉะเชิงเทรา-นครราชสีมา ตำบลกบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อชมรม	สถานที่ตั้ง
10	ชมรมสถานสัมพันธ์ โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาล สวนปรุง เลขที่ 131 ถนนช่างหล่อ ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 51000
11	ชมรมสถานสัมพันธ์สันกำแพง โรงพยาบาล สันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	สถานีอนามัยทรายมูล หมู่ 2 ตำบลทรายมูล อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ 50130
12	ชมรมร่วมใจสมานจิต วัดหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่	เทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา ตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ 50180
13	ชมรมผู้ปกครองเปี่ยมด้วยรัก โรงพยาบาล แมริม จังหวัดเชียงใหม่	สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ เลขที่ 196 หมู่ 4 ถนนเชียงใหม่-พร้าว ตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ 50180
14	ชมรมจิตอาสา โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่	โรงพยาบาลจอมทอง ตำบลดอนแก้ว อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 50160
15	ชมรมอุตรดิตถ์มิตรสัมพันธ์ โรงพยาบาล อุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์	โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ เลขที่ 38 ถนนเจริญภูบาลินทร์ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000
16	ชมรมปากแควสถานสัมพันธ์ สอ.ตำบล ปากแคว อ.เมือง จังหวัดสุโขทัย	สถานีอนามัยตำบลปากแคว ตำบลปากแคว อำเภอปากแคว จังหวัดสุโขทัย 64000
17	ชมรมบางระกำรวมใจ โรงพยาบาลบาง ระกำ จังหวัดพิษณุโลก	โรงพยาบาลบางระกำ ตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก 65140
18	ชมรมสายใยน้ำใจแพร์ โรงพยาบาลแพร์ จังหวัดแพร์	แผนกจิตเวชโรงพยาบาลแพร์ เลขที่ 144 ถนนช่อแฮ ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร์ 54000

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อชมรม	สถานที่ตั้ง
19	ชมรมสายใจดวงใจน่าน โรงพยาบาลน่าน จังหวัดน่าน	โรงพยาบาลน่าน ตึกวันน่านสันติสุข เลขที่ 1 หมู่ 1 ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000
20	ชมรมจิตเวชนครสวรรค์ โรงพยาบาลจิต เวชนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ เลขที่ 2 หมู่ 4 ตำบลทำนายน้อย อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ 60130
21	ชมรมแสงสว่างแห่งดวงใจ โรงพยาบาล จิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์ จังหวัด นครราชสีมา	โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์ เลขที่ 86 ถนนช้างเผือก ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
22	ชมรมส่งเสริมดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน โดยพระสงฆ์เป็นแกนนำวัดห้วยพรหม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา	เลขที่ 38 หมู่ 8 วัดห้วยพรหม ตำบลอุดมทรัพย์ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา 30307
23	ชมรมสายใยสัมพันธ์ โรงพยาบาลจิตเวช เลยราชชนครินทร์ จังหวัดเลย	โรงพยาบาลจิตเวชเลยราชชนครินทร์ เลขที่ 440 หมู่ 1 ตำบลนาฮาน อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
24	ชมรมห้อมจิตร่วมใจ โรงพยาบาลจิตเวช นครพนมราชครินทร์ จังหวัดนครพนม	โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์ เลขที่ 210 หมู่ 11 ถนนนครพนม-ท่าอุเทน ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000
25	ชมรมสายใยสัมพันธ์ โรงพยาบาลจิตเวช ขอนแก่นราชชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น	โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชชนครินทร์ เลขที่ 169 ถนนชาติประดิษฐ์ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
26	ชมรมเอื้ออาทรพัฒนาและฟื้นฟูผู้ป่วยจิต เวช จังหวัดอุบลราชธานี	โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ เลขที่ 212 ถนนแจ้งสนิท ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อชมรม	สถานที่ตั้ง
27	ชมรมญาติมิตรสัมพันธ์ โรงพยาบาล สวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ เลขที่ 298 หมู่ 4 ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130
28	ชมรมศรีตรังสายสัมพันธ์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ มอ. จังหวัดสงขลา	ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลาราชนครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
29	ชมรมรุ่งอรุณสัมพันธ์ โรงพยาบาลจิตเวช สงขลาราชนครินทร์ จังหวัดสงขลา	โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์ ตำบลบ่อทราย อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000
30	ชมรมเพื่อนช่วยเพื่อนประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ เลขที่ 237 ถนนพิทักษ์ชาติ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77000
31	ชมรมเพื่อนช่วยเพื่อนอำเภอบางสะพาน โรงพยาบาลบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	โรงพยาบาลบางสะพาน อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77000
32	ชมรมญาติผู้ป่วยจิตเวชเขตสาทร ศูนย์บริการสาธารณสุข 63 เขตสาทร กรุงเทพฯ	ศูนย์บริการสาธารณสุข 63 เขตสาทร เลขที่ 1/2 ถนนจันทร์ 24 แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กทม. 10120
33	ชมรมพิทักษ์จิตร์ สถานีอนามัยคลอง มะนาว	สถานีอนามัยคลองมะนาว ชั้น 2 หมู่ 9 บ้านคลองมะนาว ตำบลท่าเกวียน อำเภอ วิถันนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160
34	ชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภทนครสวรรค์	โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ เลขที่ 2 หมู่ 4 ตำบลท่าน้ำน้อย อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ 60130

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อชมรม	สถานที่ตั้ง
35	ชมรมพุทธรักษา โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด้านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด้านซ้าย ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
36	ชมรมพบพระสัมพันธ์	สถานีอนามัยคลองมะนาว ชั้น 2 หมู่ 9 บ้านคลองมะนาว ตำบลท่าเกวียน อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160
37	ชมรมเปี่ยมด้วยรัก อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่	สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ เลขที่ 196 หมู่ 4 ถนนเชียงใหม่-พร้าว ตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ 50180

ที่มา: สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต, 2550

โดยแต่ละชมรมฯ จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการบริหารและดำเนินการชมรมฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ ประธานชมรมฯ รองประธาน เลขานุการ ผู้ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ เหนรัญญิก วิชาการ ปฏิคม คณะกรรมการ พี่เลี้ยง ฯลฯ หรือสมาชิกอื่นๆ เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการชมรมฯตามแผนที่ยุทธศาสตร์ของสมาคมฯ

#### 5.4 กิจกรรมหลักที่สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตดำเนินการร่วมกับชมรมเครือข่ายฯ

กิจกรรมที่สมาคมฯ ดำเนินการร่วมกับชมรมเครือข่ายมีหลากหลายกิจกรรม แต่กิจกรรมสำคัญที่เป็นกิจกรรมหลักที่ดำเนินการต่อเนื่อง และสมาคมฯขอความร่วมมือกับชมรมเครือข่ายเพื่อการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ได้แก่

1. ประชุมเครือข่ายประจำปี
2. ประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์สมาคมฯ
3. ประชุมเลือกตั้งคณะกรรมการสมาคมฯ
4. ประชุมเครือข่ายสัญจร

5. ประชุมพัฒนาแกนนำเครือข่าย
6. ประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต
7. จัดทำจดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์สมาคมฯ
8. จัดทำคู่มือการดูแลผู้ป่วยจิตเภท
9. การรณรงค์ลดตราบาปด้านสื่อมวลชน
10. การวิเคราะห์การทำงานของสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต (SWOT)
11. ใช้งบประมาณของสมาคมฯ ในการดำเนินการและจัดกิจกรรมของชมรมเครือข่าย

สมาคมฯ

## 6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง“การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นหุ้นส่วนให้กับสมาชิกสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต” ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

Selby (1996, p. 28) เขียนบทความไว้ใน Finance : The Bedrock of Good Partnerships ว่า เรื่องของการบริหารการเงินเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อการรักษาความเป็นหุ้นส่วนไว้ หากองค์กรสามารถบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นหุ้นส่วนจะสามารถดำเนินไปได้ดี แต่หากองค์กรบริหารการเงินไม่มีประสิทธิภาพความเป็นหุ้นส่วนทั้งหมดอาจล้มเหลว

Mellors and Chambers (1996, pp. 167-171) กล่าวถึงเรื่องความเป็นหุ้นส่วนไว้ใน Agreement on Association : Partnerships between the University of Bradford and Bradford and Ilkley Community College เป็นการศึกษาวิจัย ซึ่งพบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า การพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของสถาบันการศึกษาทั้ง 2 สถาบันนั้น ต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมอบหมายความรับผิดชอบร่วมกัน และต้องมีกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของแต่ละฝ่ายด้วยเพื่อทำให้กระบวนการของความร่วมมือกันทางการศึกษา และความเป็นหุ้นส่วนของทั้ง 2 สถาบันเข้มแข็งขึ้น

Stennett and Ward (1996, p. 123) ศึกษาวิจัยเรื่อง Smaller but Beautiful : Bath College of Higher Education and Strode College, Street ซึ่งสนใจในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับสมาชิกในองค์กร พบวิธีในการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วน เช่น ต้องมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และความชำนาญในงานระหว่างคณะทำงาน หรือเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้สมาชิกองค์กรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน

ภาควิชาการพยาบาลชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดทำโครงการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ “เพื่อนช่วยเพื่อน” แก่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุโรงพยาบาลบ้านบึง จากการศึกษาและทำโครงการฯ ได้ค้นพบสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งจากการทำงานเครือข่าย ว่า การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการสร้างระบบเครือข่ายญาติผู้ดูแล คือ การสร้างพันธมิตรแบบหุ้นส่วน การมีหุ้นส่วนร่วมกันของคนในชุมชนเป็นกระบวนการที่ชุมชนใช้สิทธิเพื่อเข้าร่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง การเกิดการมีหุ้นส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงาน และร่วมมือกับพันธมิตรทั้งในและนอกกลุ่ม หรือ ชุมชน ประเด็นสำคัญของการเป็นหุ้นส่วนร่วมกันจะต้องมาจากความตั้งใจ ความเชื่อถือ เกิดความรับผิดชอบยอมรับซึ่งกันและกัน ความเคารพต่อกัน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานในภาพรวมเป็นหลัก และเกิดเป็นสัญญาประชาคมที่อยู่บนพื้นฐานความเข้าใจซึ่งกันและกัน (มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะพยาบาลศาสตร์, ศูนย์พัฒนานวัตกรรมการดูแลสุขภาพภาคตะวันออก, [http://homecare.buu.ac.th/index.php?option=com\\_content&task=view&id=38&Itemid=63](http://homecare.buu.ac.th/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=63), 2550)

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2542) ได้แปลบทความโดยที่ได้นำแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนมาประยุกต์ในการทำงานเครือข่ายแล้วทำให้เครือข่ายประสบผลสำเร็จ สรุปได้ว่า การเป็นหุ้นส่วนจะเป็นพลังพื้นฐานของความสำเร็จในการดำเนินงานของเครือข่าย เนื่องจากการทำงานเป็นหุ้นส่วนในรูปแบบเครือข่ายจะเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ไม่มีการบังคับ ทำให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการตัดสินใจตั้งแต่ระดับนโยบายถึงระดับการทำงานของเครือข่าย

อภิญา เวชยชัย (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในการพัฒนาการศึกษา พบข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้ความร่วมมือแบบ “เพื่อน” หรือ “หุ้นส่วน” ประสบความสำเร็จ ต้องเกิดจาก 1) การเรียนรู้ร่วมกัน-วางแผนการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่าโรงเรียนและครอบครัวต้องใช้เวลาในการเรียนรู้จากกัน วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก 2) การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ต้องมีการสื่อสารและเพิ่มเติมข้อมูลกันตลอดเวลา เป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างความร่วมมืออย่างใกล้ชิด และป้องกันการเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน 3) การปรับโครงสร้างโรงเรียนเพื่อสนับสนุนบทบาทของครอบครัว ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง เอื้อให้ครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น 4) การประสานความแตกต่างระหว่างครอบครัวและโรงเรียน ควรมีแนวทางหรือมาตรการประสานความเชื่อมโยง แตกต่างระหว่างครอบครัวและโรงเรียน เพื่อสร้างความไว้วางใจเชื่อใจกัน

อย่างต่อเนื่อง 5) การหาแหล่งสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่ม ชุมชนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ

นอกจากนั้นยังจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ ทุกฝ่ายต้องยึดหลักความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน ใช้วิธีการและทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด พัฒนาบุคลากรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในเรื่องทักษะและองค์ความรู้ต่างๆ วิธีการในการทำงานร่วมกัน การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ฯลฯ พัฒนาทักษะการประสานความร่วมมือจากภายนอก ในการแสวงหาและระดมความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ สนับสนุนให้สัมพันธ์ภาพดำรงอยู่ในความเสมอภาคตระหนักว่าต้องใช้เวลานาน มีความยากลำบากในการสร้างความเป็นหุ้นส่วน นอกจากนี้ครอบครัวและโรงเรียนต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการร่วมมือ โดยคำนึงถึง ความพอใจของทุกฝ่าย ให้ความสำคัญกับคุณภาพของกระบวนการดำเนินงานมากกว่าความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าทางการศึกษาของเด็กๆ ที่มีแนวโน้มดีขึ้น

ภมริน ชาววจินดา (2549) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการสร้างเครือข่ายชมรมญาติผู้ป่วยจิตเภท ผลการศึกษาได้จำแนกรูปแบบของเครือข่ายออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ชมรมที่มีญาติผู้ป่วยจิตเภทเป็นแกนนำ ชมรมที่มีผู้ป่วยจิตเภทเป็นแกนนำ และชมรมที่ดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชนโดยพระสงฆ์เป็นแกนนำ นอกจากนี้ยังพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการพัฒนา และสร้างความเข้มแข็งให้สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต และเครือข่ายหลายประเด็น ดังนี้

#### ด้านกิจกรรม

1. ต้องมีการจัดกิจกรรมของชมรมฯ อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
2. ต้องมีการจัดกิจกรรม และติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก และเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
3. ต้องรณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสมาคมฯ และเครือข่าย ให้ความรู้ทางสุขภาพจิตและจิตเวชแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไป ผ่านสื่ออย่างต่อเนื่อง
4. ต้องขยายกิจกรรมลงไปในชุมชน และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมให้มากขึ้น เพื่อสร้างเครือข่ายใหม่ๆ ในชุมชน
5. ต้องเพิ่มกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้ป่วยและญาติเข้าถึงบริการด้านต่างๆ ให้มากขึ้น

#### ด้านบุคลากร

1. ต้องมีบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา สนับสนุนด้านวิชาการ

2. ต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่และพัฒนาศักยภาพผู้นำอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้แกนนำ/สมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกระดับความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น

3. ต้องหาพันธมิตรมาร่วมทำงาน ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อเสริมพลังการทำงานและอำนาจการต่อรอง

4. ผู้บริหารและทีมสหวิชาชีพ โดยเฉพาะจิตแพทย์ ต้องสนับสนุน และมีส่วนร่วม ด้านงบประมาณ/สถานที่

1. กรมสุขภาพจิต และโรงพยาบาลต้องสนับสนุนงบประมาณ

2. ต้องมีสถานที่เฉพาะในการจัดกิจกรรมชมรมญาติ

ด้านวิชาการ

1. ต้องพัฒนาวิชาการ จัดเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ทั้งภายในและนอกเครือข่าย เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สมาคมฯและเครือข่ายเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

2. ต้องมีการนิเทศ และติดตามผล ให้การสนับสนุนด้านวิชาการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ กับเครือข่าย

พรรณธนิภา บุญพิทักษ์ (2548) ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ ในสังกัดสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ พบว่า ลักษณะของการติดต่อจากเครือข่ายนอกชมรม และเครือข่ายภายในชมรม ทำให้ได้รับประโยชน์ในเรื่องการจัดกิจกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง และยังได้ขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ส่วนผลการศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาเครือข่าย ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรม ด้านการบริหาร และด้านการประสานงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาด้านการประสานงานมากที่สุด โดยเห็นว่าควรมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานร่วมกันในด้านเครือข่ายสำคัญที่สุด รองลงมาต้องมีการทำงานร่วมกัน และควรมีหน่วยกลางในการประสานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการประสานงานทั้งภายใน และภายนอกชมรม ดังนั้นการมีระบบประสานงานที่ดีจะส่งผลให้การพัฒนาเครือข่ายของชมรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิจิตรา ชูสกุล และ นัยนา หวายคำ (2551) ได้เรียบเรียงบทความจากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการสร้างความเข้มแข็งองค์กรเครือข่ายสู่ความยั่งยืน สำหรับผู้สนับสนุนเครือข่ายเพื่อผู้บกพร่องทางจิตภาคประชาชน พบประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่

- ประเด็นความเข้มแข็งของเครือข่ายฯ สมาชิกมุ่งหวัง ในภาพรวม สรุปได้ว่า ชมรมฯ ควรมีโครงสร้างการทำงาน มีการบริหารจัดการ (มีเป้าหมาย แผนงาน การติดตามงานและสรุป

ผลงาน) ที่ชัดเจน ควรมีการเผยแพร่ผลงานที่เป็นประโยชน์ และควรมีรายงานการบัญชีที่มีความโปร่งใส ต้องมีกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีทรัพยากรทุน มีพันธมิตรที่หลากหลาย และต้องเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม

- ประเด็นการศึกษาเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จ แบ่งประเด็นตามภูมิภาค ดังนี้

○ ประสบการณ์จากภาคตะวันออก พบว่า มีระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกันหลายระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ จนถึงตำบล โดยในพื้นที่ชุมชนย่อยลงไปจะมีเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขและญาติเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนงาน

○ ประสบการณ์จากภาคใต้ พบว่า พยายามเชื่อมประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการรับรู้ และสนับสนุนงานฟื้นฟูผู้บกพร่องทางจิต โดยใช้เทคนิคการทำงาน 4 รูปแบบ คือ ญาติและผู้ป่วยเป็นแกนนำ จิตอาสาเป็นแกนนำ บุคลากรเป็นแกนนำ และแบบหลายฝ่ายร่วมกันเป็นแกนนำ เน้นการเปิดมุมมองให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีความมุ่งหมายที่ชุมชนมีสุขภาพจิตที่ดี

○ ประสบการณ์จากภาคเหนือ พบว่า ลักษณะโครงสร้างและการทำงานของเครือข่ายประกอบด้วยชมรมฯตั้งแต่ระดับภาคถึงชุมชน แต่ละชมรมฯ มีการประสานความร่วมมือ ใช้เทคนิควิธีการ Information Coaching Guidance Counsellor Support Reward

○ ประสบการณ์จากภาคกลาง พบว่า การดำเนินงานให้สมาชิกเป็นแกนหลัก พี่เลี้ยงให้การสนับสนุน ปัจจุบันสมาชิกสามารถบริหารจัดการเองได้ จึงพยายามขยายเครือข่ายให้กว้างออกไป เน้นการขยายความคิด ให้ชุมชนใส่ใจในการดูแลผู้ป่วย (ใจ + ทักษะ → การสร้างรูปแบบการฟื้นฟู → เสนอเงินสนับสนุน)

○ ประสบการณ์จากภาคอีสาน พบว่า มีแกนนำชุมชนที่มีศักยภาพมาก และหน่วยงานสาธารณสุขค่อนข้างให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพจิต จึงให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

จุมภฏ พรมสีดา, สมจิตต์ ลูประสงค์ และ หยกฟ้า บุญชิต ([http://www.dmh.go.th/Abstract/details.asp?id=4259, 2550](http://www.dmh.go.th/Abstract/details.asp?id=4259,2550)) ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดูแลผู้ป่วยจิตเวช จังหวัดนครพนมและสกลนคร พบว่า ผู้ป่วยจิตเวชรับประทานยาไม่ต่อเนื่อง อัตรา Re-admission สูง ครอบครัวและญาติผู้ป่วยจิตเวช มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีความเครียดจากการดูแลผู้ป่วย ไม่สามารถจัดการกับพฤติกรรมรุนแรงของผู้ป่วย และดูแลให้ผู้ป่วยรับประทานยาต่อเนื่องไม่ได้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีปัญหาในเชิงนโยบายและการจัดการรูปแบบบริการ และปัญหาด้านศักยภาพในการให้บริการสุขภาพจิต ต้องการให้สนับสนุนทั้งด้านวิชาการและบริการสุขภาพจิต วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชนมี 6 วิธีคือ

1) การทำความเข้าใจปัญหาาร่วมกัน 2) สร้างความคุ้นเคยไว้วางใจ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 4) ร่วมกันคิดหาวิธีดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยจิตเวช 5) สร้างข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ และ 6) มีพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน ได้แก่ โครงการใจถึงใจ ใช้สิทธิ์บัตรทอง โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย และโครงการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่บ้าน ซึ่งสนับสนุนให้การดูแลผู้ป่วยแบบใกล้ชิด-ใกล้ชิด เกิดขึ้นได้จริง เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยของกรองจิตต์ เมืองวุฒิ (2534) เรื่องวัฒนธรรมและค่านิยมของครอบครัวผู้ป่วยจิตเวชในภาคเหนือที่มีผลต่อการเลือกวิธีการบำบัดรักษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่ พบข้อเสนอแนะในการดูแลผู้ป่วยที่สำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายคือ การศึกษาชุมชน การกระตุ้นองค์กรในชุมชน ให้สามารถมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไข และฟื้นฟูปัญหาสุขภาพจิตได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมในแง่สวัสดิการและสาธารณสุขให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็น การดูแลที่ยั่งยืน

ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์กรมสุขภาพจิต กล่าวถึงประเด็นการดูแลผู้ป่วยจิตเวชในรูปแบบเครือข่ายไว้ว่าโรงพยาบาลในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้พัฒนารูปแบบในการดำเนินงานการดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่บ้าน เน้นการสร้างเครือข่ายการดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่บ้าน ซึ่งเป็นการสร้างแบบในการให้บริการการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน เพื่อให้เกิดกิจกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยและครอบครัว ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย ร่วมกับผู้ให้บริการสุขภาพระดับโรงพยาบาล ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และสถานีนอนาถา ใช้การติดต่อประสานงานระหว่างโรงพยาบาล สอนสราญรมย์กับสถานีนอนาถา โดยใช้ระบบการส่งต่อ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งถือเป็นการลดภาระของโรงพยาบาลและเป็นการดูแลผู้ป่วยที่ได้ผลดี (<http://www.dmhweb.dmh.go.th/saranrom/communitypsy/hhc.htm>, 2550)

ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548) จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชื่อนภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานฯ มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยพนักงานที่มีลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมระดับสูงมีความคิดเห็นต่อทัศนคติการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมระดับต่ำและปานกลาง ส่วนทัศนคติต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมฯ (ด้านความรู้ ความเข้าใจ, การนำไปใช้ และด้านการวิเคราะห์/ประเมินผล) พบว่า การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้านการวิเคราะห์/ประเมินผลมากที่สุด ตามมาด้วยด้านความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้

ตามลำดับ และพบข้อสังเกตด้านการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในระดับนโยบาย ว่า องค์กรควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายฯ ให้กับพนักงานทุกระดับ ในระดับปฏิบัติการ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ สร้างช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น ควรมีการสำรวจทัศนคติ ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมของพนักงานฯ ควรสร้างแรงจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมกับภาคชุมชน

โคเฮน และ อฟฮอฟฟ์ กล่าวไว้ในบทความว่า การมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพและชีวภาพ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางสังคมปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม และปัจจัยทางด้านประวัติศาสตร์ ๖ ([http://www.thailocaladmin.go.th/work/e\\_book/eb1/std210550/17/13.pdf](http://www.thailocaladmin.go.th/work/e_book/eb1/std210550/17/13.pdf), 2550) และ ปฤษฎา บุญเจือ (2536) ได้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบข้อค้นพบจากการศึกษาที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม คือ พบว่าปัจจัยด้านเพศ รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ส่วนประเด็นที่แตกต่างกัน โคเฮน และ อฟฮอฟฟ์ พบปัจจัยอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม เช่น ชั้นทางสังคม ศาสนาอาชีพ และสถานภาพการทำงาน ด้านของ ปฤษฎา บุญเจือ พบปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมการพัฒนา ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านการคาดหวังผลตอบแทนในกิจกรรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น

สุเพ็ญวดี มโหฬาร (2550) จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ใช้แรงงานรับจ้างรายวันในภาคเกษตรกรรมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ทราบถึงเหตุปัจจัยการเข้าหรือไม่เข้ามาส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง รวมถึงได้ทราบรูปแบบและช่องทางที่เหมาะสมในการเข้ามาร่วมกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- กลุ่มผู้ใช้แรงงานไม่เข้าร่วมกิจกรรม เพราะอาชีพรับจ้างรายวัน ที่ต้องทำงานทุกวัน มองไม่เห็นประโยชน์จากกิจกรรม และคิดว่าตนเองสถานภาพทางสังคมต่ำกว่าบุคคลอื่นจึงไม่สนใจทำประโยชน์ให้กับหมู่บ้าน, กลุ่มเป้าหมายไม่เคยได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เข้าใจในกิจกรรม และไม่รู้จักวิธีการเข้าร่วมกิจกรรม, กลุ่มเป้าหมายไม่มีพรรคพวกที่เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์การฯ จึงขาดแรงจูงใจ รู้สึกไม่ใช่พรรคพวกเดียวกัน

- และพบว่า รูปแบบจะส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ใช่เพียงเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับผู้นำชุมชน ต้องเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา รู้สึกเป็นพรรคพวกเดียวกัน ซึ่งรูปแบบวิธีการในการจัดกิจกรรม ต้องไม่ขัดกับวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ และความรู้ ความสามารถของกลุ่มเป้าหมายมากเกินไป

จากการทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนของสมาชิกเครือข่ายสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต ผู้ศึกษาค้นพบว่า เรื่องของการเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนถือว่ามีผลสำคัญอย่างมากต่อการทำงานเครือข่าย และโดยเฉพาะเครือข่ายการทำงานด้านสุขภาพจิต เห็นได้จากบทความที่กรมสุขภาพจิตกล่าวไว้ว่า ที่ปัจจุบันกรมสุขภาพจิตเน้นการสร้างเครือข่ายการดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่บ้าน ซึ่งถือเป็นการลดภาระของโรงพยาบาลและเป็นการดูแลผู้ป่วยที่ได้ผลดี (<http://www.dmhweb.dmh.go.th/sranrom/ommunitypsy/hhc.htm>, 2550) และจากการศึกษานี้ ทำให้ผู้ศึกษาสามารถสรุปแนวทางหลักในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้กับสมาชิกเครือข่ายสมาคมฯ ได้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ประกอบด้วย การสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการรับรู้ รับทราบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลระหว่างกัน และมีโอกาสในการตัดสินใจในด้านการบริหารงานของสมาคมฯ และด้านกิจกรรมที่สมาคมฯ เพื่อผู้บกพร่องทางจิตดำเนินการร่วมกับชมรมเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ

2. การสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมร่วมที่สมาชิกสนใจที่อย่างต่อเนื่องการรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การกำหนดกลไกสร้างระบบงานใจ และการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอให้กับเครือข่าย

3. การสนับสนุนการพึ่งพิงระหว่างผู้มีหุ้นส่วน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาระหว่างเครือข่ายด้วยกัน และแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างเครือข่าย

จากการศึกษาทำให้ผู้ศึกษามั่นใจว่า หากสมาคมฯ ซึ่งเป็นตัวเชื่อมประสานในการทำงานของเครือข่ายชมรมญาติฯ ได้สนับสนุนเครือข่ายตามแนวทางหลัก 3 ด้านนี้ จะถือเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันระหว่างสมาคมฯ และสมาชิกเครือข่ายทั่วประเทศ ซึ่งจะให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเกิดความเข้มแข็งภายในองค์กรด้วย นอกจากนี้จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้ศึกษาพบการศึกษาของนักคิด นักวิจัยหลายท่าน เช่น โคเฮน และ อฟฮอฟฟ์ พบผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปฤษญา บุญเจือ (2536) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านเพศ รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกในท้องถิ่น

มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม รวมถึงการศึกษาของซูเพ็ญวดี มโหฬาร ที่พบสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่เข้าร่วมกิจกรรม เพราะรู้สึกไม่ใช่พรรคพวกเดียวกัน นอกจากนี้ Coble and William (www.ga.unc.edu/21stcenturyschools/reports/partnerconcept.html#The%20Partnership%20Concept, 2550) ยังได้อธิบายถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของความเป็นหุ้นส่วนว่าเกี่ยวข้องกับระยะเวลาของการเป็นหุ้นส่วนด้วย ฯลฯ จากข้อค้นพบต่างๆ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะนำมาเป็นตัวแปรต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมฯ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของชมรมฯ และระดับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก เป็นต้น มาศึกษาหาความสัมพันธ์กับทัศนะของสมาชิก ในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทัศนะของสมาชิกในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน และทัศนะของสมาชิก ในการสนับสนุนการพึ่งพิงระหว่างกัน ซึ่งสามารถพิจารณาความเชื่อมโยงได้จากกรอบแนวคิดในการศึกษา

## 7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

