

บทสรุป

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก) มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนความเข้มแข็งองค์กรด้านคนพิการ โดยกำหนดให้มีมาตรฐานขององค์กรด้านคนพิการขึ้น และส่งเสริมให้องค์กรด้านคนพิการเข้าร่วมการตรวจประเมิน และมีการติดตามนิเทศงานองค์กรด้านคนพิการเป็นรายองค์กรก่อนตรวจประเมิน ผลลัพธ์ในช่วงแรกมีองค์กรที่ผ่านมาตรฐานสูงพอสมควร ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการได้ดีมาระดับหนึ่งแล้ว ส่วนในช่วงต่อไปจะยังคงเหลือองค์กรขนาดเล็กตั้งอยู่ในภูมิภาคและบางองค์กรเพิ่งจัดตั้งไม่ได้นาน จึงจำเป็นต้องหนุนเสริมองค์กรเหล่านี้มากขึ้นจากเดิม สำหรับการถอดบทเรียนการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำคู่มือการพัฒนาองค์กร ให้สำหรับองค์กรด้านพิการอื่น ๆ แล้วจึงสนับสนุนให้เข้าสู่ระบบการประเมินตามมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดบทเรียนการทำงาน ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านขององค์กรที่ผ่านมาตรฐานในครั้งนี้ ความรู้และบทเรียนสำคัญที่ได้ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อนำสู่การเสริมความเข้มแข็ง ทั้งองค์กรที่ผ่านมาตรฐาน และนำบทเรียนการบริหารองค์กรไปสู่องค์กรด้านคนพิการทั่วไป สามารถสรุปได้ 2 ประเด็น คือ 1) ภาพรวมของการบริหารจัดการองค์กรด้านคนพิการ และ 2) การบริหาร และจัดการองค์กร

1. ภาพรวมของการบริหารจัดการองค์กรด้านคนพิการ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.1 การรวมตัวของคนพิการด้วยความเชื่ออุดมการณ์หรือเจตนารมณ์ร่วมกันของผู้นำคนพิการแต่ละประเภทเพื่อผลักดันหรือทำงานส่งเสริมให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำหรับองค์กรเพื่อคนพิการเป็นการรวมตัวของคนทั่วไปหรือคนพิการ ที่รวมตัวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันในอันที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งทั้ง 2 ประเภทองค์กร การขับเคลื่อนล้วนมาจากปัจจัยภายในเป็นแรงบันดาลใจ ต้องการให้เห็น ให้เกิดสิ่งที่ดีต่อคนพิการ

1.2 องค์กรด้านคนพิการสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มองค์กรที่จดทะเบียนเป็นมูลนิธิ สมาคม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีระบบบริหารจัดการในระดับหนึ่ง และกลุ่มองค์กรคนพิการที่ยังไม่ได้จดทะเบียนนิติบุคคลเป็นมูลนิธิและสมาคม หรือเพิ่งจดทะเบียนได้ไม่นานนัก ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก ชมรม หรือกลุ่มต่างๆ ซึ่งกลุ่มองค์กรลักษณะนี้สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่

- กลุ่ม ชมรมคนพิการที่เป็นลักษณะเครือข่ายสาขาสมาคมหลัก
- กลุ่ม ชมรมคนพิการที่เป็นอิสระพอสมควรกับสมาคมหลัก และสามารถดำเนินงานตอบสนองต่องานในพื้นที่ได้

1.3 ระบบบริหารจัดการองค์กร ส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่

- 1) กลุ่มงานอำนวยการ ซึ่งจะเป็นรูปคณะกรรมการมูลนิธิ /สมาคม หรือคณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งจะเป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ โครงการ หรือกิจกรรม การติดตามประเมินผล ด้านงบประมาณ การจัดทำบัญชี-การเงิน และการเจ้าหน้าที่
- 2) กลุ่มงานปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานมาจากคณะกรรมการบางส่วนและเจ้าหน้าที่ขององค์กรร่วมกันปฏิบัติงาน ตามประเภทงาน ขององค์กรนั้นๆ ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่
 - กลุ่มงานที่ทำงานค่อนข้างเต็มรูปแบบครบมิติการทำงานตามความพิการนั้นๆ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิ การจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การประสานส่งต่อการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การช่วยเหลือและสวัสดิการ
 - กลุ่มงานที่ทำงานตามสถานการณ์ โครงการต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก สามารถดำเนินการจบเป็นแต่ละโครงการ

1.4 การประสานงานภายในและภายนอกองค์กร จะปรากฏในโครงสร้างที่ชัดเจน แต่โดยธรรมชาติขององค์กร ประธานมูลนิธิ/สมาชิกหรือเลขาธิการมูลนิธิ/สมาคม หรือผู้จัดการ มูลนิธิ/สมาคม หรือกลุ่มคนพิการ เป็นผู้ประสานงานภายในและภายนอก ซึ่งหมายถึงผู้นำองค์กรจะมีบทบาทมาก และมีโลกทัศน์ที่กว้างกว่าคณะกรรมการอื่นๆ ซึ่งต้องมีเวทีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของผู้นำ สู่คณะกรรมการท่านอื่นๆ

2. การบริหารและจัดการองค์กร

องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรทั้งหมดที่ผ่านมาตรฐาน มีส่วนที่สำคัญ ได้แก่

- วิสัยทัศน์ขององค์กรที่มาจากความร่วมมือของทุกคนในองค์กรและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของคนในองค์กร
- พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งจะเกิดร่วมกันในแผนยุทธศาสตร์ แต่ในส่วนของความถูกต้อง สอดคล้องคงเป็นเรื่องงานวิชาการที่ต้องพัฒนาต่อไป

- แผนงาน โครงการ จะมี 2 ลักษณะ องค์กรที่มีแผนงาน/โครงการประจำปี หรือแผน 3 ปี ของตนเอง และพยายามระดมทุนตามแผนงานโครงการนั้น ๆ องค์กรที่มีแผนงาน โครงการคร่าว ๆ แต่ขึ้นอยู่กับจะมีโครงการอะไรเข้ามา และได้รับการสนับสนุน โครงการอะไรซึ่งแผนงาน/โครงการเหล่านี้จะสัมพันธ์กับการระดมทุนแก่องค์กรได้มาก น้อยที่แตกต่างกัน กระบวนการตัดสินใจของคณะกรรมการองค์กร ส่วนใหญ่มาจาก การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการตามระเบียบมูลนิธิ/สมาคม และจากวิธีการทำงานที่เป็นปกติ แม้กระนั้นก็ตาม ยังมีข้อสังเกตว่า องค์กรที่ประธานดำรงตำแหน่งอยู่นาน ต่อเนื่องจะมีบารมีมาก การมีส่วนร่วมจะพร้อมกว่าองค์กรที่ประธานเป็นคนรุ่นใหม่ หรือเพิ่งได้รับตำแหน่งไม่นานนัก

การกำหนดตำแหน่ง บทบาท หน้าที่องค์กรที่เป็นมูลนิธิ/สมาคม จะเป็นไปตาม โครงสร้าง แต่องค์กรที่เป็น กลุ่ม ชมรม จะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ บ่อย และเจ้าหน้าที่มีน้อย จึงต้องรับหลายบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นภาระของการ ขยับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพ

- การประสานงานหรือทำงานร่วมกับองค์กรหน่วยงาน ส่วนใหญ่ สามารถสะท้อนการ ยอมรับได้ระดับหนึ่ง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ในระยะเวลา 1 ปี ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้นำรุ่นกลาง 1 รุ่น และผู้นำรุ่นใหม่ 1 รุ่น โดยดำเนินการต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี
2. การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับ “การระดมทุน และการเขียนโครงการ” 2 ปี/ครั้ง
3. ส่งเสริมการจับกลุ่มพี่เลี้ยงที่ดูแลกลุ่ม/ชมรมคนพิการในรูปแบบการพัฒนาเป็นเครือข่าย (Cluster)

4. สนับสนุนให้สภาคนพิการทุกประเภทร่วมกับสำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) เพื่อติดตาม (monitor) สถานการณ์การบริหารจัดการองค์กร 2 ปี ต่อครั้ง และรายงานสถานการณ์องค์กรด้านคนพิการ ในเชิงของรูปธรรมงาน และนวัตกรรมขององค์กรคนพิการ

5. สนับสนุนให้เกิดอาสาสมัครผู้ตรวจสอบบัญชีดำเนินการตรวจสอบงบดุลบัญชีทุกปี ให้องค์กรด้านคนพิการ

6. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการให้องค์กรด้านคนพิการสามารถติดตาม ประเมิน ถอดบทเรียนได้ด้วยตนเอง
