

แบบจำลองงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล

รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว*

ความนำ

วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคมยุคหลังโลกาภิวัตน์ไม่อาจแยกกิจกรรมประจำวันออกจากเรื่องงานและการศึกษา สมาชิกของสังคมและชุมชนต่างๆ ไปที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำในชุมชน โดยเฉพาะในชุมชนชนบทและในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นผู้นำตามธรรมชาติ หรือผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง ย่อมจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และอื่นๆ ของชุมชน การดำรงตนให้เข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของชุมชนในเรื่องต่างๆดังกล่าว ในรูปแบบที่เป็นองค์รวมย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานของผู้ผู้นำในชุมชนและท้องถิ่นไม่มากก็น้อย ยิ่งไปกว่านั้น แนวความคิดเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ในปัจจุบันไม่ได้มีความหมายอยู่แต่เพียงเฉพาะพฤติกรรมหรือแบบแผนการนำของบุคคลเพียงคนเดียว (Individual Leadership) แต่ยังมีความหมายรวมถึงภาวะผู้นำในระดับกลุ่ม (Group Leadership) และภาวะผู้นำในระดับองค์การ (Organization Leadership) เราอาจจะหาคำตอบได้ง่ายๆ ในปัจจุบันว่า ใครคือผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ที่เข้มแข็งมั่นคงที่สุดในตำบลนี้ ทีมใดเป็นผู้นำในการเข้าร่วมแข่งขันการแสดงศิลปะพื้นบ้านไทย อบต. ใดคือผู้นำด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม โรงเรียนใดเป็นผู้นำการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานี้ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” ตามแนวความคิดใหม่นี้ก็จะกลายเป็นของทุกคน (แบบองค์รวม) ในองค์การ การวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำในชุมชนและท้องถิ่นก็มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการเป็นผู้นำใน 3 ระดับ ตามแนวความคิดใหม่นี้ โดยจะจำลองแบบการจัดทำงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้วยการพัฒนาสังคมของผู้นำในชุมชนและท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจการวิจัยแนวนี้ได้นำไปประยุกต์หรือทดลองใช้ต่อไป

*ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบจำลองงานวิจัยและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

บทความนี้เป็นการจำลองแบบการวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำในชุมชนและท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเกี่ยวกับ “ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม” คำว่า “ผู้นำในชุมชนและท้องถิ่น” ในงานวิจัยนี้ หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน นายกและกรรมการบริหาร อบต. ประธานสภาและสมาชิกสภา อบต. ปลัด อบต. เจ้าหน้าที่สำนักงานฝ่ายต่างๆ ใน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน อสม. ประธานและรองประธานประชาคม ประธานและรองประธานกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เกษตรกรตัวอย่าง ตัวแทนกลุ่มอาชีพ ประธานศูนย์สงเคราะห์ ประธานและรองประธานสภาวัฒนธรรม และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน และเพื่อให้คำนี้สั้นและกระชับ ในแบบจำลองการวิจัยนี้จะขอใช้คำว่า “ผู้นำใน อบต.”

ในแบบจำลองจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัย ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัย รายละเอียดมีดังนี้

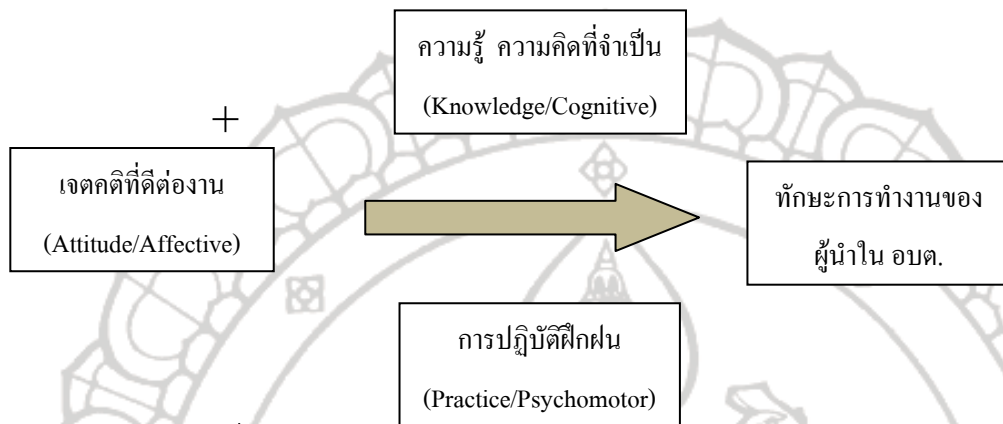
วัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.
- 2) เพื่อพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้วยการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.
- 3) เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.

กรอบแนวคิดในการวิจัย

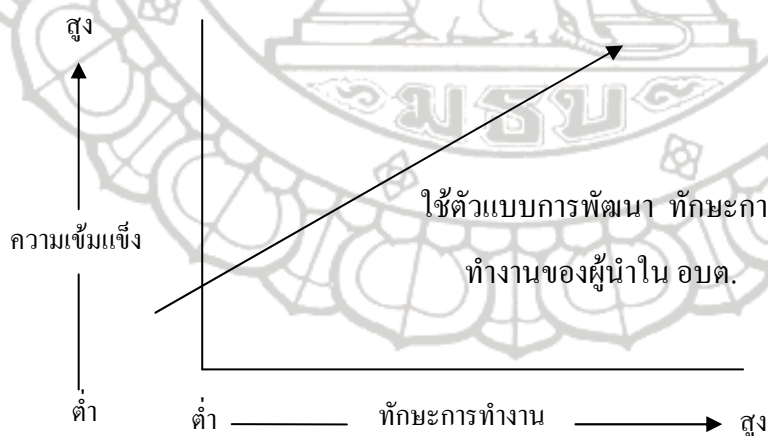
การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ใช้แนวความคิดการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาสังคมและการพัฒนาทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม โดยมีสาระหรือประเด็นการพัฒนาสังคม 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2) การพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ 3) การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม กรอบแนวคิดที่นำมาใช้มีดังนี้

1) การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคคล/กลุ่มบุคคล เน้นการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับงานพัฒนาสังคม (Knowledge/Cognitive) ด้านการสร้างเจตคติที่ดีต่องานที่ทำหรือการสร้าง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสังคม (Attitude/Affective) และการปฏิบัติฝึกฝนที่ถูกต้อง (Practice/Psychomotor) ไปพร้อมๆ กัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ผู้นำ

2) ความคาดหวังต่อการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำใน อบต. ภายหลังได้รับการพัฒนาคือ อบต. มีภาวะผู้นำที่เป็นศูนย์รวมการปกครองของท้องถิ่นระดับตำบล ประกอบด้วย ชุมชน (หมู่บ้าน) ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพและความสามารถในการดำเนินภารกิจของชุมชนและตำบลที่เข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืน ดังภาพที่ 2



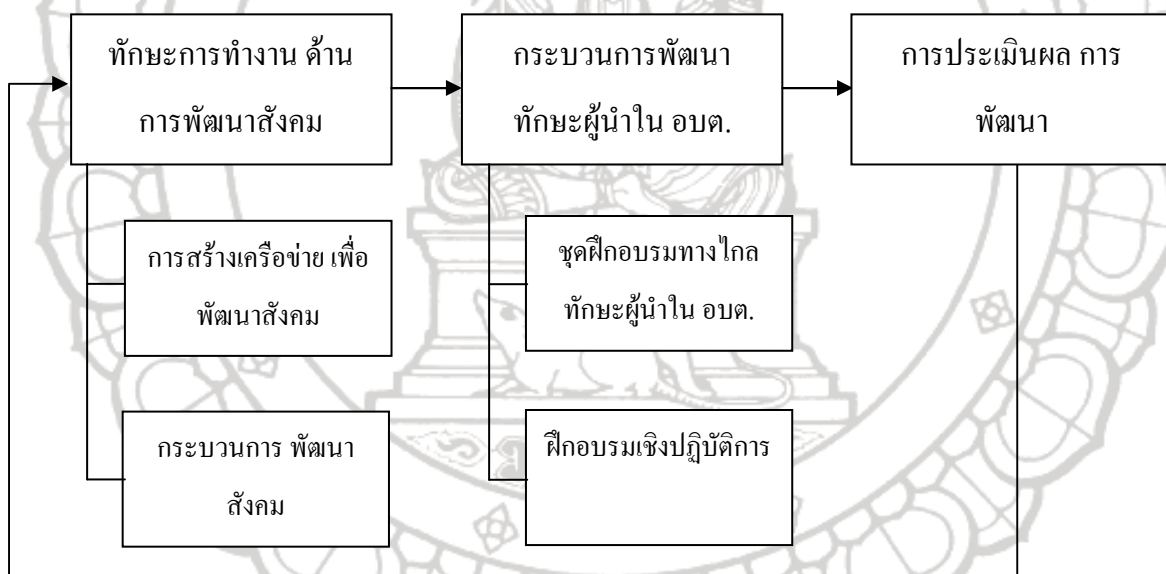
ภาพที่ 2 องค์กรชุมชนเข้มแข็งจากการใช้ตัวแบบพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำใน อบต.

3) แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำใน อบต. ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมและการพัฒนาทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม ดังนี้

3.1) ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ได้แก่ 1) ทักษะด้านโครงสร้าง/ กลไกของเครือข่าย 2) ทักษะด้านระบบข้อมูล/ข่าวสาร 3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ และ 4) ทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/หน่วยงาน

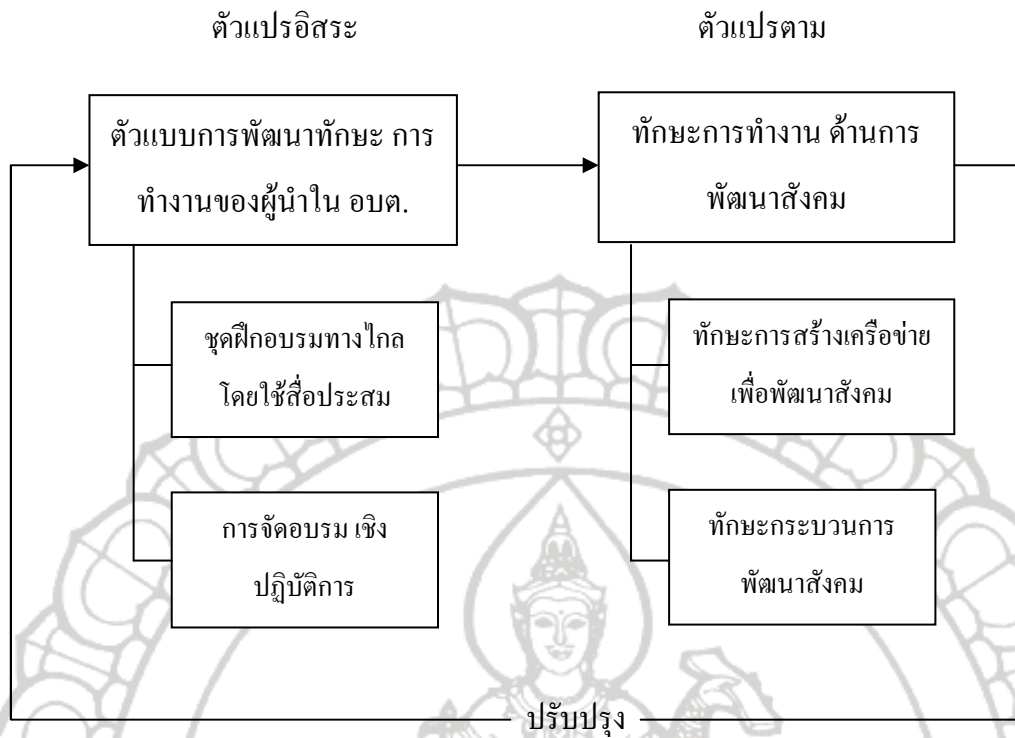
3.2) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ได้แก่ 1) ทักษะด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการ 2) ทักษะด้านการนำปัญหาและความต้องการมาแปลงเป็นแนวปฏิบัติ 3) ทักษะการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการให้สอดคล้องกับระเบียบแบบแผนทางสังคมที่ชุมชนกำหนด และ 4) ทักษะการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม

ในกระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานระดับบุคคล/กลุ่มบุคคล เน้นการพัฒนาในสถานการณ์ปฏิบัติจริง มีลักษณะดังกรอบแนวทางการพัฒนาในภาพที่ 3 (ระยะที่ 1)



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ผู้นำใน อบต. ขั้นการสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาทักษะ

4) กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ผู้นำใน อบต. ในขั้นการนำเครื่องมือการสัมมนาไปใช้กับผู้นำใน อบต. โดยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงในพื้นที่มีลักษณะดังภาพที่ 4 (ระยะที่ 2)



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานของผู้นำใน อบต. ขึ้นพัฒนาทักษะ

ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัย

กระบวนการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ใช้ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ คือ

ระยะที่ 1 ขั้นการสร้างเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงาน มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย เพื่อประมวลและวิเคราะห์แนวทางการสร้างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานและแนวทางการสร้างตัวบ่งชี้ชุมชนที่เข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการนำไปสู่การศึกษาภาคสนามในชุมชน 3 ชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ศึกษาชุมชนเข้มแข็ง โดยเลือกชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชน ที่ได้รับการรับรองจากทางราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในจังหวัดลำปาง คือชุมชนบ้านแม่ฮาว ชุมชนบ้านแม่ถอดและชุมชนบ้านดอกคำใต้ นักวิจัยเข้าไปสัมภาษณ์และสังเกตการปฏิบัติงานของชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรและเครือข่ายต่างๆ ในชุมชน การสังเกตและการสัมภาษณ์มุ่งศึกษา (1) คุณลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็งที่เป็น

ลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะเฉพาะ (2) มุ่งศึกษาทักษะการทำงานขององค์กรชุมชนหรือกลุ่มต่างๆ ที่เป็นมูลเหตุให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ได้แก่ ทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างชุมชนเข้มแข็ง ครั้งนี้นักวิจัยใช้เวลา 1 สัปดาห์

3) นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และพัฒนาร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน และตัวบ่งชี้ชุมชนเข้มแข็ง

4) จัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาสังคมจำนวน 27 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการพัฒนาสังคม นักวิชาการศึกษา นักวิชาการและปฏิบัติการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักปกครอง ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น และผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชน ทำการตรวจสอบและพิจารณาร่างตัวแบบและตัวบ่งชี้ชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมที่นักวิจัยพัฒนาขึ้น การสัมมนาใช้เวลา 1 วัน

5) นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และการปรับปรุงตัวบ่งชี้ชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม ได้เป็นข้อสรุปตัวแบบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง และกรอบสาระการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.

6) จัดสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. เป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อประสม หรือที่เรียกว่า เอกสารชุดฝึกอบรม ประมวลสาระ และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม

เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ศึกษาด้วยตนเองเป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย สร้างขึ้นตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน จัดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 บท ในแต่ละบทแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอนๆ มีแผนภาพและภาพประกอบ เมื่อศึกษาจบแต่ละตอนจะมีกิจกรรมที่กำหนดให้ฝึกปฏิบัติ เรียกว่า กิจกรรมประจำตอน การศึกษาชุดฝึกอบรมประมวลสาระนี้จะศึกษาคู่กับสื่อเทปเสียง ซึ่งมีบทสนทนาและบรรยายเป็นภาษาท้องถิ่น สื่อเทปเสียงเป็นสื่อเสริมของเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ

ชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม มีกิจกรรมที่ประยุกต์เนื้อหาจากประมวลสาระไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นกิจกรรมหลักด้านการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาสังคม 10 กิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการ

อบรมสามารถนำแนวคิดมาสู่การปฏิบัติในช่วงระยะเวลา 3 วัน สำหรับเอกสารและสื่อในชุดฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย คู่มือวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ใบงาน กิจกรรมสถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มทำงาน บัตรคำและอื่นๆ ตลอดจนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่จัดไว้ประกอบกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม

ระยะที่ 2 ขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานฯ ไปใช้ในพื้นที่ มีดังนี้

1) สำรวจพื้นที่ที่จะใช้ทดลองตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ในจังหวัดน่าน โดยกำหนดคุณลักษณะของพื้นที่ อบต. ที่นักวิจัยจะจงเลือก คือ อบต. ชั้น 5 ที่มีพลังเคลื่อนไหวภายในที่พร้อมรับการพัฒนา กล่าวคือ เป็นชุมชนที่มีการริเริ่มรวมกลุ่ม มีความสนใจกิจกรรมสาธารณะ มีผู้นำและกลไกการปกครองที่มาจากผู้แทนของชุมชน มีขนาดหมู่บ้านประมาณ 8-10 หมู่บ้าน สามารถสื่อสารการพูดและเขียนภาษาไทยได้พอสมควร และยังไม่ได้มีการรับรองให้เป็นชุมชนเข้มแข็งจากหน่วยงานใด การเลือก อบต. ตามคุณลักษณะของชุมชนแบบเจาะจงดังกล่าวให้ได้กลุ่มตัวอย่าง อบต. ในพื้นที่ทดลอง 3 อบต. ในจังหวัดน่าน

2) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ผู้นำใน อบต. ตามตัวแบบหรือหลักสูตรการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ดังนี้

2.1) อบต. ทำการฝึกอบรม ในวันที่

2.2) อบต. ทำการฝึกอบรม ในวันที่

2.3) อบต. ทำการฝึกอบรม ในวันที่

นักวิจัยมีการเตรียมการด้านวิทยากร ด้านสื่อการฝึกอบรม และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างคณะวิทยากรและนักวิจัย

3) ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามตารางการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน โดยกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละ อบต. ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน นายกและกรรมการบริหาร อบต. ประธานสภาและสมาชิกสภา อบต. ทุกคน ปลัด อบต. เจ้าหน้าที่สำนักงานฝ่ายต่างๆ ใน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน อสม. ทุกหมู่บ้าน ประธานและรองประธาน ประชาคม ประธานและรองประธานกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เกษตรกรตัวอย่าง ตัวแทนกลุ่มอาชีพ ประธาน

ศูนย์สงเคราะห์ ประธานและรองประธานสภาวัฒนธรรม และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน ใน อบต.จำนวน คน อบต.จำนวน คน อบต.จำนวน คน รวมผู้เข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้นคน

สำหรับวิทยากรในการอบรมเป็นวิทยากรที่มีความชำนาญในการฝึกอบรมจากส่วนกลาง และจากท้องถิ่น

4) ประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งมีการเก็บและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้วยการสอบถาม สัมภาษณ์และตรวจสอบผลการอบรมจากผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่กลุ่มแรก และนำผลไปปรับปรุงสาระและวิธีการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมในกลุ่มหลังๆ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงตัวแบบการฝึกทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำ อบต. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

ระยะที่ 3 ขั้นการติดตามผลการพัฒนา

1) ติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. จาก อบต. พื้นที่ที่ทดลองใช้ตัวแบบใน อบต. 3 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. ที่เข้าร่วมโครงการภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วช่วงระยะเวลา 3 เดือน

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงคุณภาพและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง อบต. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

1) ตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. พบว่า อบต. ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเข้มแข็ง จะมีทักษะสำคัญการทำงาน 5 องค์ประกอบที่อธิบายลักษณะชุมชนเข้มแข็ง คือ (1) การมีเครือข่ายในชุมชน ได้แก่ การมีองค์กรการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมในชุมชน มีโครงสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชนชัดเจนและสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันรับผิดชอบกิจกรรมในชุมชน (2) การมีระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในและนอกองค์กรเครือข่าย (3) การมีแผนงานและ

โครงการ (4) การมีบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ (5) การมีกระบวนการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาสังคม

2) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร การทำงานของเครือข่าย การทำงานกลุ่มและภาวะผู้นำ (2) กระบวนการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาและความต้องการของสังคม การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนา การนำแผนงานและโครงการสู่การปฏิบัติ การประเมินแผนงานและโครงการ และการปรับปรุงแผนงานและโครงการ (3) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ (4) การประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การประเมินผลด้านทักษะการสร้างเครือข่ายและทักษะกระบวนการพัฒนา

3) ผลการทดลองการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมผู้นำใน อบต. จาก 3 อบต. ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ให้กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมศึกษาด้วยตนเอง มีความเหมาะสม ด้านเนื้อหา มีความสมบูรณ์ดี เหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชนทำให้ผู้อบรมสามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางประสานการทำงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของเครือข่ายในชุมชน ภาษาที่ใช้ในเอกสารสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผู้นำใน อบต. เทปเสียงมีการนำเสนอเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่ายกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมเหมาะสม สนุก ได้ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจ และสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับไปใช้ได้ในชีวิตจริง ผลการจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการพัฒนาสังคม โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้

4) ผลการศึกษาการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในชีวิตจริง ภายหลังจากสิ้นสุดการอบรมเป็นเวลา 3 เดือน ของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. พบว่า ชุมชนมีและทำกิจกรรมสังคมในชุมชนของตนเองและทำให้เกิดผลดีในทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ คือชุมชนมีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมและความสามัคคี มีการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานกลุ่มที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ในชุมชน จุดเด่นของ

ชุมชนใน อบต. 3 แห่ง ที่ผ่านการอบรม คือการมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อพึ่งพาตนเอง มีการใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม กลุ่ม ประชาชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนยอมรับ ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบและ ประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน สำหรับทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชนใน อบต. มีผลมาจากทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม การมีองค์ความรู้ในการเรียนรู้ในชุมชน การมีและใช้ระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา การมีบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งพาตนเอง และการมีทักษะและความสามารถในด้านแผนงานและโครงการของผู้นำใน อบต. หากรัฐมุ่งที่จะส่งเสริม อบต. ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองด้านการพัฒนาสังคมให้มากขึ้น รัฐบาลควรประกาศใช้นโยบายการพัฒนาเครือข่ายชุมชนในความรับผิดชอบของ อบต. โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน ส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อโดยประสานความรู้จากผู้นำทางด้านภูมิปัญญาดั้งเดิมกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่เกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่ผู้นำเดิมได้เรียนรู้ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เช่น การเป็นผู้นำการบริหารและแผนงานและโครงการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและน่าอยู่ หากทุกชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคมมีความเข้มแข็ง น่าอยู่และสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้ว ย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของรัฐบาลและประชาชน ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ

1.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแบบหรือหลักสูตรการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ได้รับการยอมรับจากกลุ่มตัวอย่าง อบต. 3 แห่ง ว่าเป็นตัวแบบที่มีคุณภาพทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เรียนรู้และได้ลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นของกลุ่มเครือข่าย

ในชุมชน สร้างความมั่นใจแก่ผู้นำใน อบต. ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน และเห็นผลในขั้นนำไปปฏิบัติจริงจากการติดตามผลของนักวิจัย รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวแบบที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นไปขยายผลกับผู้นำใน อบต. ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยอาจคัดแปลงสื่อบางประเภท เช่น การปรับปรุงเทปเสียงให้มีการนำเสนอเนื้อหาและใช้ภาษาถิ่นให้เหมาะสมกับท้องถิ่นที่จะนำไปใช้ต่อไป

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้นำใน อบต. เห็นว่า ประชาชนในชุมชนยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องเครือข่ายการทำงานในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ชุมชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการสร้างและใช้เครือข่ายในชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายการทำงานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ สนับสนุนให้องค์กรเครือข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร มีการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ประสบการณ์หรือบทเรียนร่วมกัน

2.2) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้นำใน อบต. บางคนยังขาดความรู้ด้านองค์การการเรียนรู้ในชุมชน องค์กรการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง ในบางชุมชนมีกลุ่มการเรียนรู้แต่ขาดการติดตามผล ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการพัฒนาให้โอกาสผู้นำรุ่นเก่ามีส่วนร่วมพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของชุมชนและร่วมรักษามรดกทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนให้แก่ผู้นำรุ่นต่อไป โดยวิธีบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิมของชุมชนที่ทุกคนมีส่วนร่วมคัดกรอง เป็นการร่วมสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

2.3) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้นำใน อบต. ให้ความสำคัญและสนใจการนำระบบข้อมูลข่าวสารมาใช้ในกิจกรรมการทำงานขององค์กรเครือข่ายอยู่บ้าง แต่ปัญหาที่พบคือ ชุมชนยังขาดการจัดเก็บที่เป็นระบบ ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ขาดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ให้การอบรมความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้รับรู้ความสำคัญประโยชน์และวิธีการจัดระบบ รวมทั้งการใช้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแก่กลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายในชุมชน และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสาร เช่น หอกระจายข่าวในชุมชนที่ขาดแคลนด้วย

สรุปความ

บทความนี้เป็นการนำเสนอแบบจำลองการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจการศึกษาวิจัยตามแนวทางนี้อาจจะนำไปใช้เป็นแบบแผนการวิจัยและพัฒนาทักษะของภาวะผู้นำด้านอื่นๆต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กล้า ทองขาวและคณะ, (2545), รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

ชาติรี เจริญศิริและคณะ, (2544), รายงานการวิจัย (ฉบับย่อ) เรื่องการจัดการกองทุนชุมชนในตำบลเมืองจันทน์กิ่งอำเภอภูเวียง จังหวัดน่าน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ, (2543), กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

Kaufman, R.A., (1972), *Educational System Planning*. N.J. : Prentice-Hall Inc.