

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยดำเนินการร่วมกับเทคนิคการประชุมกลุ่มแบบเข้มข้น (Focus Group Discussion) จึงได้ข้อมูลเชิงคุณภาพและพฤติกรรมกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์ที่ผู้วิจัยเห็นเป็นรูปธรรม ได้นำมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบแนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงความรู้
  - 1.1 บริบทและศักยภาพขององค์กรสตรี
  - 1.2 ปัญหาและเหตุปัจจัยในการศึกษาหาแนวทางและรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม
  - 1.3 เป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม
  - 1.4 รูปแบบการพัฒนาองค์กรโดยกระบวนการมีส่วนร่วม
2. ผลการวิเคราะห์วิจัยเชิงปฏิบัติการ
  - 2.1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มแกนนำ
  - 2.2 การเรียนรู้ของกลุ่มแกนนำสตรีในการคิดหาแนวทางในการพัฒนาสตรีให้สามารถปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่ และเหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร
3. ผลการวิจัยเชิงระบบ
  - 3.1 ผลผลิตของการวิจัย
  - 3.2 ผลลัพธ์ของการวิจัย
4. การวิจารณ์ผลการวิจัย
  - 4.1 แผนปฏิบัติงานและโครงการ
  - 4.2 รูปแบบของการพัฒนาองค์กร

## 1. ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงความรู้

### 1.1 บริบทและศักยภาพขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม ที่ตั้ง

องค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมตั้งอยู่บ้านเลขที่ 285 หมู่ 1 ชุมชนขวัญปทุม เทศบาลตำบลหนองแสง ในเขตพื้นที่ที่ว่าการอำเภอวาปีปทุม โดยนายประภาส จิตจินดา โอกาส นายกเทศมนตรีตำบลหนองแสง เป็นผู้อนุเคราะห์อนุญาตให้เข้าใช้สถานที่ของทางราชการ

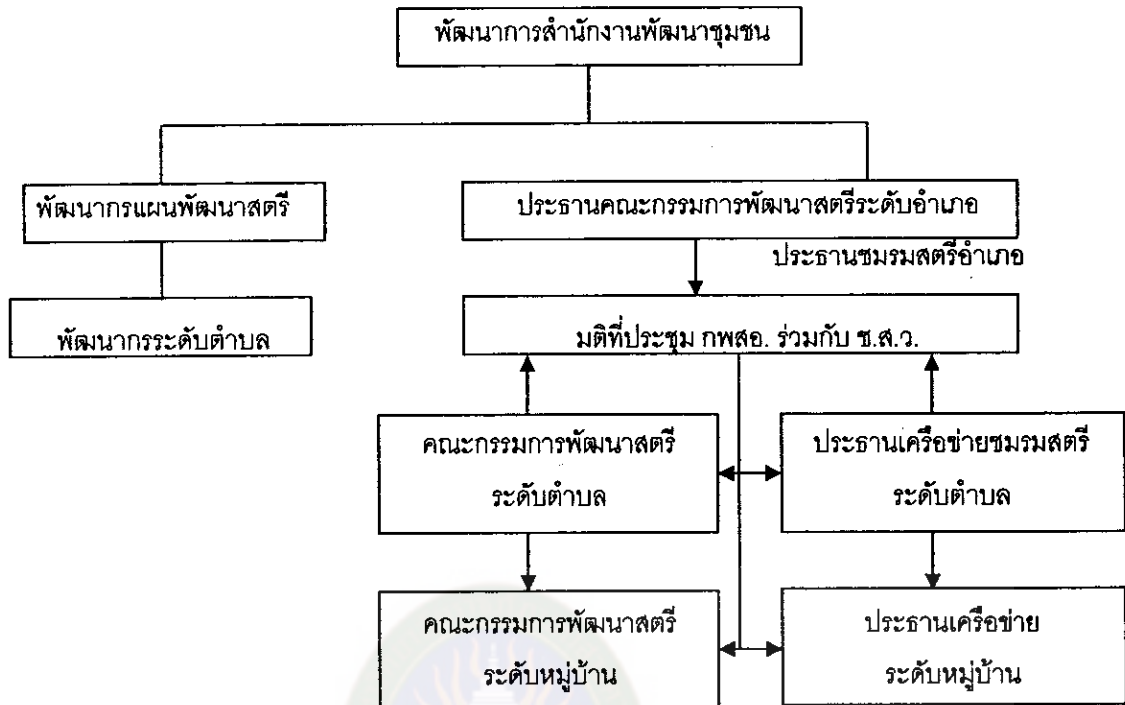
#### โครงสร้างทางกายภาพขององค์กร

องค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม ประกอบขึ้นด้วยกลุ่มสตรี 2 กลุ่มใหญ่ คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีและชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุม ซึ่งมีเครือข่ายทั้งสิ้น 5,252 เครือข่าย กระจายอยู่ในทุกชุมชนในเขตเทศบาล ทั้ง 7 ชุมชน อยู่ในระดับหมู่บ้าน 480 เครือข่าย ระดับตำบลและอำเภออีก 31 เครือข่าย โดยมีรูปแบบภายในองค์กรเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแกนนำและกลุ่มสมาชิกเครือข่าย

#### โครงสร้างการบริหาร

องค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมอยู่ภายใต้การส่งเสริมกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาชุมชนและการขับเคลื่อนด้วยตนเอง มีการบริหารจัดการแบบประสาน 3 ฝ่าย ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิการบริหารดังนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม

#### ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ

องค์กรมีรายได้โดยได้รับจัดสรรเงินมาจากชมรมสตรีปีละประมาณ 200,000 – 500,000 บาท นับจากปี 2546 เป็นต้นมา และมีเงินสนับสนุนจากงบประมาณของรัฐผ่านมาทางหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กสส., พม., พอช. ซึ่งมีจำนวนเพียงเล็กน้อยประมาณ 5,000/ปี

#### ด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรสตรีวาปีปทุมอยู่ร่วมในภาคีพัฒนาที่มีรูปแบบเป็นองค์กรประชาชนและดำเนินกิจกรรมคล้าย ๆ กันอยู่ 5 องค์กร คือ อสม., อธ., ชมรมผู้สูงอายุ, ชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านและชมรมอายุวัฒนา

#### ด้านสังคม/วัฒนธรรม

องค์กรสตรีมีวัฒนธรรมและสังคมขององค์กรคล้ายคลึงกับองค์กรอื่นในด้านการเคารพอาวูโต ยอมรับนับถือผู้มีความสามารถ ยกย่องผู้มีความรับผิดชอบ และเคารพในมติที่ประชุม มีการกำหนดค่านิยมขององค์กรเป็นเอกลักษณ์ในด้านรูปแบบเครื่องแต่งกายและเครื่องหมายสัญลักษณ์เฉพาะองค์กร

### การเรียนรู้และภูมิปัญญา

เนื่องจากองค์กรสตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พม., พอธ., พท. จึงทำให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้จากการทอดผ้าลายสร้อยดอกหมาก วิสาหกิจชุมชน การรับการฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำ มาตรฐาน มชช. ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ กพส. ได้รับการถ่ายทอดขยายผลในองค์ความรู้ต่าง ๆ จากภูมิปัญญาของกลุ่มแกนนำ เช่น การทำแผนแม่บทชุมชน การผลิตบัญชีภาพ บุคลากรในองค์กรจึงได้เรียนรู้ข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นภูมิปัญญาที่สามารถจะพัฒนาตัวเองได้ระดับหนึ่ง

### 1.2 ปัญหาและเหตุปัจจัยในการศึกษารูปแบบแนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม

จากการเสวนาและวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรร่วมกับกลุ่มตัวอย่างในเวทีเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2548 ณ หอประชุมอำเภอวาปีปทุม ได้พบประเด็นปัญหา 3 ประการ คือ (1) คณะกรรมการพัฒนาสตรีและผู้เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรีอย่างเพียงพอ ดังคำกล่าวของนางเสาวนีย์ จุ่มเกต กล่าวว่่า "กพส. ไม่ได้รับระเบียบฯ และไม่มีการศึกษามาก่อน" สำหรับผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก กพสอ., กสพต. คือผู้นำท้องถิ่นที่ไม่มีความรู้ในระเบียบปฏิบัติ นางสำภา เถาว์ลัย และ กพสอ. จากหลายตำบลกล่าวว่าโดยสรุปว่า ผู้นำคือกำนันและผู้ใหญ่บ้านจัดการเลือกตั้งที่ไม่ถูกระเบียบ (2) คณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับไม่สามารถแปลงนโยบายและข้อระเบียบสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ จากการวิเคราะห์และทบทวนผลการปฏิบัติการกิจในรอบปีที่ผ่านมาปรากฏพบว่า ปฏิบัติภารกิจได้ไม่ครบทุกข้อ ซึ่งนางสาวพจนา เทพปทุมวิไลพร (เจ้าหน้าที่พัฒนาการแผนพัฒนาสตรี) ได้กล่าววิจารณ์ในการเสวนาครั้งนี้ว่าเป็นเพราะคณะกรรมการไม่ร่วมกันวิเคราะห์บทบาทว่าจะนำมาปฏิบัติหรือจัดกิจกรรมได้อย่างไร (3) คณะกรรมการพัฒนาสตรีไม่วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและหาแนวทางแก้ไข และไม่มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งทุกคนได้ยอมรับร่วมกันว่า ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนปฏิบัติการและคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งกล่าว "คิดว่าเป็นหน้าที่ของประธาน" ดังนั้นจากการเสวนาพบประเด็นปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ร่วมวิจัยทั้งหมดสนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้

ความสามารถวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ วิเคราะห์ปัญหา-สาเหตุต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่ให้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.3 เป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยพบเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาดังนี้

1.3.1 ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพแบบหุ้นส่วน ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมสายใยใจตรงกัน เกมสนันทนาเพื่อละลายพฤติกรรม และกิจกรรมความคาดหวัง ให้กลุ่มตัวอย่างได้มีส่วนร่วมในลำดับแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่างและผู้ร่วมวิจัย ผู้เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐ นายอำเภอ พัฒนาการและพัฒนากร มีความคุ้นเคยกันมากขึ้น เข้าใจในวัตถุประสงค์ มีความเข้าใจตรงกันในบทบาทหน้าที่ของตนต่อการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างหลายคนกล่าวว่า รู้สึกเป็นกันเอง กล้าแสดงออก และคิดว่าตนเป็นผู้มีส่วนร่วมคนสำคัญคนหนึ่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญคือเกิดความร่วมมือ

1.3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์องค์กรแบบ SWOT กิจกรรมปลาปัญหา-สาเหตุ กิจกรรมต้นไม้แห่งความคาดหวัง และกิจกรรมการทบทวนผลการแก้ปัญหาที่ผ่านมา ทำให้กลุ่มตัวอย่างบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ คือ ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุภายในองค์กรได้อย่างรอบด้าน สามารถคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นปัญหา บรรลุเป้าหมายการมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ และการให้ข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ

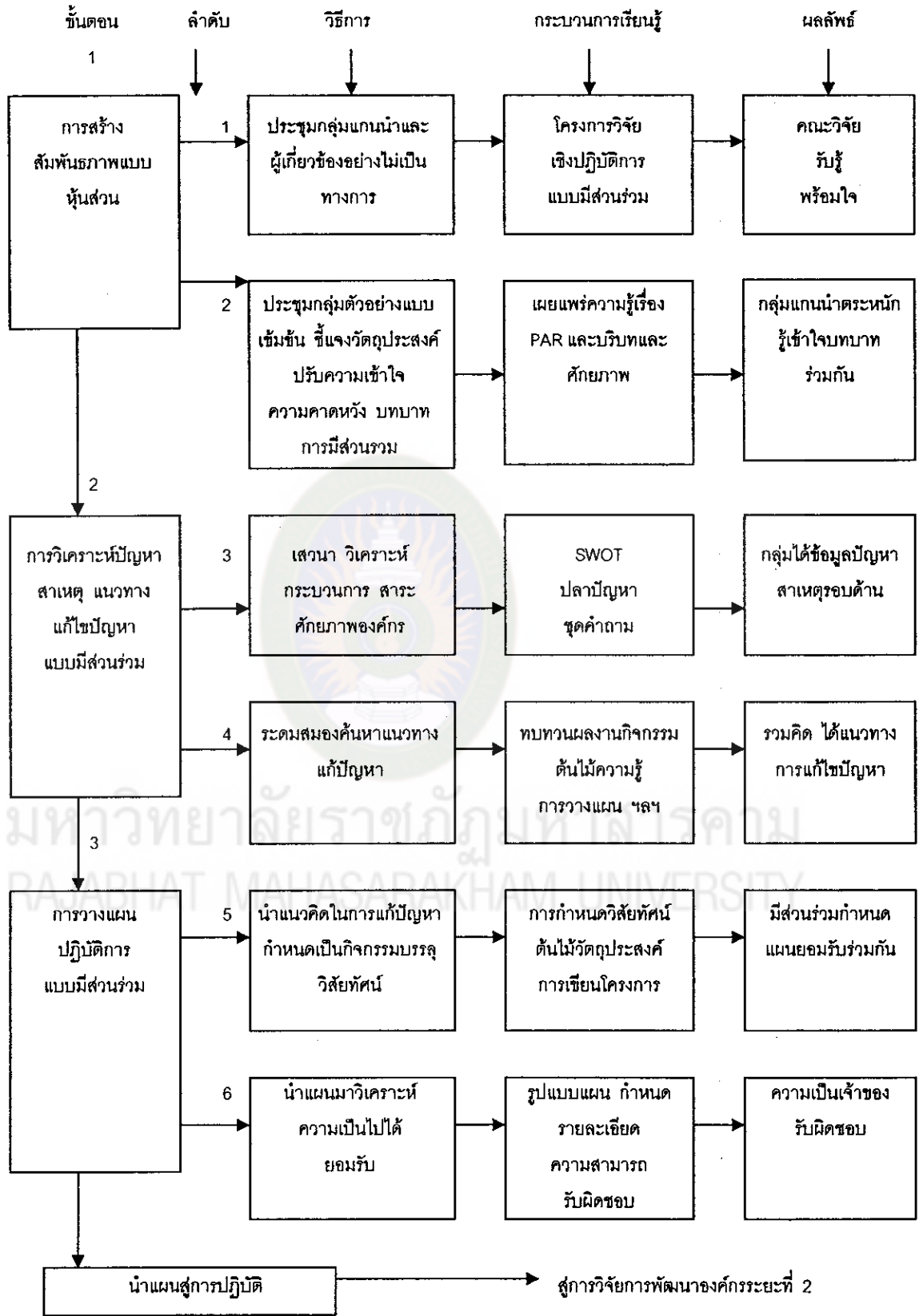
1.3.3 ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ด้วยแนวทางการจัดกิจกรรมการเขียนโครงการกิจกรรมต้นไม้แห่งวัตถุประสงค์ การกำหนดวิสัยทัศน์พบว่า กลุ่มตัวอย่างบรรลุเป้าหมาย คือ สามารถนำแนวคิดไปกำหนดเป็นกิจกรรมในโครงการและแผนงานที่ตรงประเด็นปัญหาเชิงพัฒนาขององค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ร่วมกันคิดและร่วมกันพิจารณาให้การยอมรับจึงบรรลุเป้าหมายสำคัญ คือ ได้แผนปฏิบัติการที่พร้อมนำไปเป็นคู่มือในการปฏิบัติการกิจให้ครบถ้วนตามบทบาทหน้าที่

#### 1.4 รูปแบบการพัฒนาองค์กรโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

ด้วยการสังเคราะห์ผลจากการทำกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม 3 ขั้นตอนของ PAR ผสมกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เราพบว่าทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มแกนนำไปในทิศทางที่ต้องการตามเป้าหมาย เช่น กลุ่มแกนนำได้พัฒนาสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมที่จะทำการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร กลุ่มได้พัฒนาศักยภาพของตนตามกระบวนการจนกระทั่งสามารถวิเคราะห์ปัญหา-สาเหตุ สามารถหาแนวทางแก้ปัญหาเชิงพัฒนาและสามารถนำแนวคิดมาแปลงเป็นแผนปฏิบัติงานที่มีแผนงาน/โครงการที่ครอบคลุมต่อการแก้ปัญหาอย่างครบถ้วนตามประเด็นพัฒนา และเหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร ซึ่งเมื่อสังเคราะห์ขึ้นเป็นภาพองค์รวมแล้วจะพบว่ารูปแบบแนวทางเหล่านี้เป็นตัวกระทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ย่อยไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายการวิจัยที่กำหนดไว้ เขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 6 รูปแบบการพัฒนาศูนย์สตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

## 2. ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงพัฒนา

### 2.1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มแกนนำสตรีผู้วิจัยและนักพัฒนา

ในการจัดเปิดเวทีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เปิดเวทีเชิงปฏิบัติทั้งสิ้น 9 เวที คิดเป็นเวทีละ 1 วัน วันละ 6 ชั่วโมง ไม่นับการพบปะทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่รัฐและกลุ่มบริหารองค์กรสตรี ครั้งแรกมีผู้มาเข้าร่วมเวทีประชุมแบบเข้มข้นจำนวน 55 คน มากกว่ากำหนดในกลุ่มตัวอย่าง และครั้งต่อ ๆ มา มีจำนวนน้อยบ้างมากบ้าง ดังนี้

|            |                                   |                              |
|------------|-----------------------------------|------------------------------|
| ครั้งที่ 1 | เปิดเวทีวันที่ 9 ธันวาคม 2548     | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 55 คน |
| ครั้งที่ 2 | เปิดเวทีวันที่ 28 ธันวาคม 2548    | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 42 คน |
| ครั้งที่ 3 | เปิดเวทีวันที่ 14 มกราคม 2549     | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 50 คน |
| ครั้งที่ 4 | เปิดเวทีวันที่ 15 มกราคม 2549     | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 45 คน |
| ครั้งที่ 5 | เปิดเวทีวันที่ 21 มกราคม 2549     | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 43 คน |
| ครั้งที่ 6 | เปิดเวทีวันที่ 22 มกราคม 2549     | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 30 คน |
| ครั้งที่ 7 | เปิดเวทีวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2549 | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 41 คน |
| ครั้งที่ 8 | เปิดเวทีวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2549 | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 48 คน |
| ครั้งที่ 9 | เปิดเวทีวันที่ 20 มีนาคม 2549     | กลุ่มแกนนำสตรีเข้าร่วม 50 คน |

ส่วนเจ้าหน้าที่รัฐหรือนักพัฒนานั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษา และโดยเฉพาะท่านนายอำเภอวิโรฒ มีแก้ว ซึ่งได้เลื่อนมาดำรงตำแหน่งปลัดจังหวัดมหาสารคาม ท่านก็ได้กรุณาเข้าร่วมกิจกรรมหลายเวที ทั้งในฐานะวิทยากรพิเศษและที่ปรึกษาโครงการฯ ได้เข้ามามีบทบาทในการกระตุ้นใจให้กำลังใจและให้ความรู้ประกอบการดำเนินกิจกรรมเพื่อวางแผนปฏิบัติงานขององค์กรจนแล้วเสร็จในเวทีสุดท้าย

จากการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมของบุคคล 3 ฝ่าย โดยเฉพาะกลุ่มแกนนำซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ได้มีการกระทำร่วมกันในกระบวนการพัฒนาทั้ง 2 ลักษณะ คือ

1) การมีส่วนร่วมอย่างเป็นวิธีการ (Participation as a mean) คือการนำเอางบประมาณซึ่งเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มแกนนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางโครงการการวิจัยให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของผู้วิจัยที่กำหนดไว้แล้ว



2) การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย (Participation as a end) คือผู้วิจัยมุ่งจัดกิจกรรมให้กลุ่มแกนนำได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการพัฒนาขีดความสามารถให้มีศักยภาพเพียงพอเพื่อเข้าสู่กระบวนการการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้น แม้โครงการจะเสร็จสิ้นไปแล้ว แต่ความภูมิใจในการได้มีส่วนร่วมยังคงอยู่และทำให้กลุ่มได้ประสบการณ์ และได้รับประโยชน์แท้จริง กรอบแนวคิดของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้วิจัยได้เริ่มการพัฒนาที่มีส่วนร่วม ด้วยการทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 2 ฝ่าย เห็นปัญหาเชิงพัฒนาเรื่องเดียวกันโดยเน้นที่การเตรียมกลุ่มแกนนำให้เห็นภาพการพัฒนา (Vision) รู้เป้าประสงค์การพัฒนา (Goal) และบทบาทของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาและเข้าสู่การมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา 2 ข้อ คือ การระบุปัญหาและสาเหตุ แล้วการวางแผนและกำหนดโครงการแก้ปัญหา ซึ่งถือว่าผู้วิจัยได้ถึงจุดมุ่งหมายของงานวิจัยระยะที่ 1

โดยสรุปการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยซึ่งหมายถึงผู้วิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และนักพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐ ได้พัฒนาสู่ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมและมีระดับการมีส่วนร่วมดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้พัฒนากลุ่มให้มีส่วนร่วมทั้ง 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับแนวความคิดของ โคเฮน และอัทซอบ (อิรฟงษ์ แก้วพาวงษ์, 2543 : 149 – 163) ดังนี้

1) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาพัฒนาได้จากการสร้างความเข้าใจด้วยการเสวนาพบปะอย่างไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่รัฐ นักพัฒนา และกรรมการบริหารองค์กร และกลุ่มแกนนำได้มีการพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมตั้งแต่เวทีที่ 1 ถึงเวทีที่ 5 ว่าด้วยเรื่องกรณีวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ ศักยภาพ ภาระขององค์กร กระบวนการแก้ปัญหาที่ผ่านมา แกนนำทั้งหลายได้เข้าสู่กระบวนการกลุ่ม การทำงานเป็นทีม การเข้ากลุ่มย่อย เกิดความรักสามัคคี และแบ่งหน้าที่กันในกลุ่ม

2) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้จัดกระบวนการ PAR ทำให้คณะวิจัยได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของการวางแผนทุกขั้นตอน นับแต่เวทีที่ 6 – เวทีที่ 9

3) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน โดยการได้บริหารจัดการเงินทุนทรัพยากรขององค์กรร่วมกัน ในการกำหนดงานประมาณค่าใช้จ่ายแต่ละโครงการ และร่วมกิจกรรมต้นทุนในการปฏิบัติงานในเวทีที่ 1 – เวทีที่ 9

4) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลงาน เมื่อถึงเวลาที่สุดท้ายผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า กลุ่มแกนนำหลายคนต้องการตรวจสอบการใช้เงินงบประมาณ และได้นำเสนอให้กลุ่มแกนนำมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน เวทีสุดท้ายจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความต้องการการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลงานของโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งนับว่ากลุ่มได้เกิดพัฒนาการขั้นตอนนี้ได้แล้วเช่นกัน

สำหรับระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มแกนนำในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการขององค์กรนั้นผู้วิจัยได้พบว่า กลุ่มแกนนำมีระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ระดับ มีระดับความเข้มที่สังเกตจากพฤติกรรมพอสรุปได้ดังนี้

1) ระดับการตัดสินใจ (Decision making) ในระดับนี้ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มแกนนำมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการเลือกกิจกรรมพัฒนาจากการนำเสนอของผู้วิจัยเรื่องของแกนนำในกลุ่มเพียง 1 – 2 คน รายบุคคลในกลุ่มยังไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาด้วยตนเองได้มากนัก

2) ระดับความร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้กลุ่มแกนนำได้ให้ความร่วมมือสูงมาก ด้วยความเสียสละด้านเวลา การใช้สมองร่วมระดมความคิด และให้ความสนใจและใส่ใจที่จะทำตามที่ผู้วิจัยกำหนดจนสุดความสามารถของสติปัญญา และเวลาที่ไม่ติดขัดกับธุรกิจที่สำคัญมากจริง ๆ โดยไม่คำนึงถึงการขาดรายได้จากการประกอบอาชีพรายวัน หรือการจะได้รับค่าตอบแทนเท่าไร

3) ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้กลุ่มแกนนำยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้กำหนดในโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วม เช่น การแบ่งกลุ่มย่อย การระดมความคิดในกลุ่ม การได้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า แต่ละคนต้องการทำงานเป็นทีมหรืออยู่ในกลุ่มมากกว่าการให้แสดงความคิดเห็นเป็นรายบุคคล

## 2.2 การเรียนรู้ของประชากรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการค้นหาแนวทางเป็นรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม

จากการเปิดเวทีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม ระยะที่ 1 เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมาตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สร้างกรอบแนวคิดเชิงระบบในใจว่า ต้องการให้กลุ่มแก้ปัญหาเชิงพัฒนาเรื่องใดก็ป้อนข้อมูลองค์ความรู้นั้นเข้าไปในกระบวนการเรียนรู้ ผลผลิตก็คือกลุ่มแกนนำได้เรียนรู้เรื่องนั้น ๆ

เป็นการพัฒนาขีดความสามารถให้มีเพียงพอระดับหนึ่ง เพื่อนำไปใช้ในระบทย่อยอีกระบบหนึ่ง คือระบบการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร นำความสามารถที่ได้พัฒนาแล้วเข้าไปสู่กระบวนการเรียนรู้เรื่องการวางแผน กระบวนการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องอื่นที่เป็นองค์ประกอบของการวางแผนงาน จึงสรุปได้ว่าผู้วิจัยและกลุ่มแกนนำได้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยงและต่อเนื่องดังนี้

2.2.1 เรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธภาพ ปรับความเข้าใจในความหมายของคำต่าง ๆ ที่ไม่เคยได้ยินมาหรือเคยได้ยินมาเข้าใจให้ตรงกัน และเรียนรู้ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกัน ขึ้นกว่าเดิม

2.2.2 เรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อจะพัฒนาความสามารถตามลำดับขั้นตอนของการวางแผนงาน

2.2.3 เรียนรู้ที่จะทำความเข้าใจให้แจ่มแจ้งโดยการทบทวน

2.2.4 เรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมในศักยภาพที่ตนมี เรียนรู้ที่จะแสดงออกตามความถนัดและความสามารถ

2.2.5 เรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่ม

2.2.6 เรียนรู้ที่จะยอมรับนับถือความสามารถของคนในกลุ่ม และ

2.2.7 เรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาแก้ไขปัญหา และค้นหาแนวทางและเลือกกิจกรรมกำหนดลงในแผนปฏิบัติการ จนบรรลุความมุ่งหมายของการวิจัย แม้จะใช้เวลามากไปบ้าง

นอกจากนี้ยังเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร เรียนรู้กระบวนการที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนา ได้แก่

- 1) การพัฒนาบุคคลต้องค่อยเป็นค่อยไป
- 2) การพัฒนาบุคลากร คือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติในองค์กร อันจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 3) การพัฒนาบุคลากรจะใช้กิจกรรมโดยอ้อมขึ้นกับวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้น
- 4) ผู้นำต้องมีบทบาทดังที่ จีรพรณ กาญนะจิตรา (2530 : 135 – 136) ได้กล่าวถึง เช่น เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นผู้แนะแนวทาง เป็นผู้จัดการกิจกรรมของกลุ่ม และเป็นสัญลักษณ์กลุ่ม และควรทำหน้าที่ของผู้นำทุกอย่าง

5) ความสามารถในการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศในกลุ่มช่วยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ดีขึ้น

### 3. ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงผลผลิต

#### 3.1 ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของวิจัย 2 ประการ คือ

##### 3.1.1 ได้แผนปฏิบัติการ

จากการพากลุ่มแกนนำดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มแกนนำ และการพัฒนาการมีส่วนร่วมของกลุ่มในการที่จะหาแนวทางเป็นรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรีให้สามารถปฏิบัติการกิจได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร โดยการระดมความคิดตามหลักแนวทางการพัฒนาองค์กรจากการเปิดเวที 9 ครั้ง ทำให้คณะวิจัยได้ผลผลิตเป็นแผนปฏิบัติการซึ่งประกอบไปด้วย 5 แผนงาน 19 โครงการ ดังต่อไปนี้

##### แผนงานที่ 1 การพัฒนาศักยภาพสตรี

- 1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านบทบาทหน้าที่
- 2) โครงการสตรีดีเด่นวันสตรีไทย
- 3) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี
- 4) โครงการผู้นำสตรีกับการสร้างหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง

##### แผนงานที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- 1) โครงการพัฒนาสตรีกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- 2) โครงการผู้นำสตรีกับการพัฒนาเครือข่าย
- 3) โครงการสตรีเอื้ออารีสังคม
- 4) โครงการสตรี "ศรีวาปีปทุม"

##### แผนงานที่ 3 สื่อสารและการประชาสัมพันธ์

- 1) โครงการเครือข่ายสื่อสาร กพสอ.
- 2) โครงการงานประชาสัมพันธ์ทางคลื่นวิทยุ
- 3) โครงการวารสาร กพส. สัมพันธ์ สตรีวาปีปทุม

##### แผนงานที่ 4 ความร่วมมือกับทางราชการ

- 1) โครงการวันสำคัญทางราชการ
- 2) โครงการร่วมด้วยช่วยรณรงค์
- 3) โครงการงานในหน้า กพสอ.

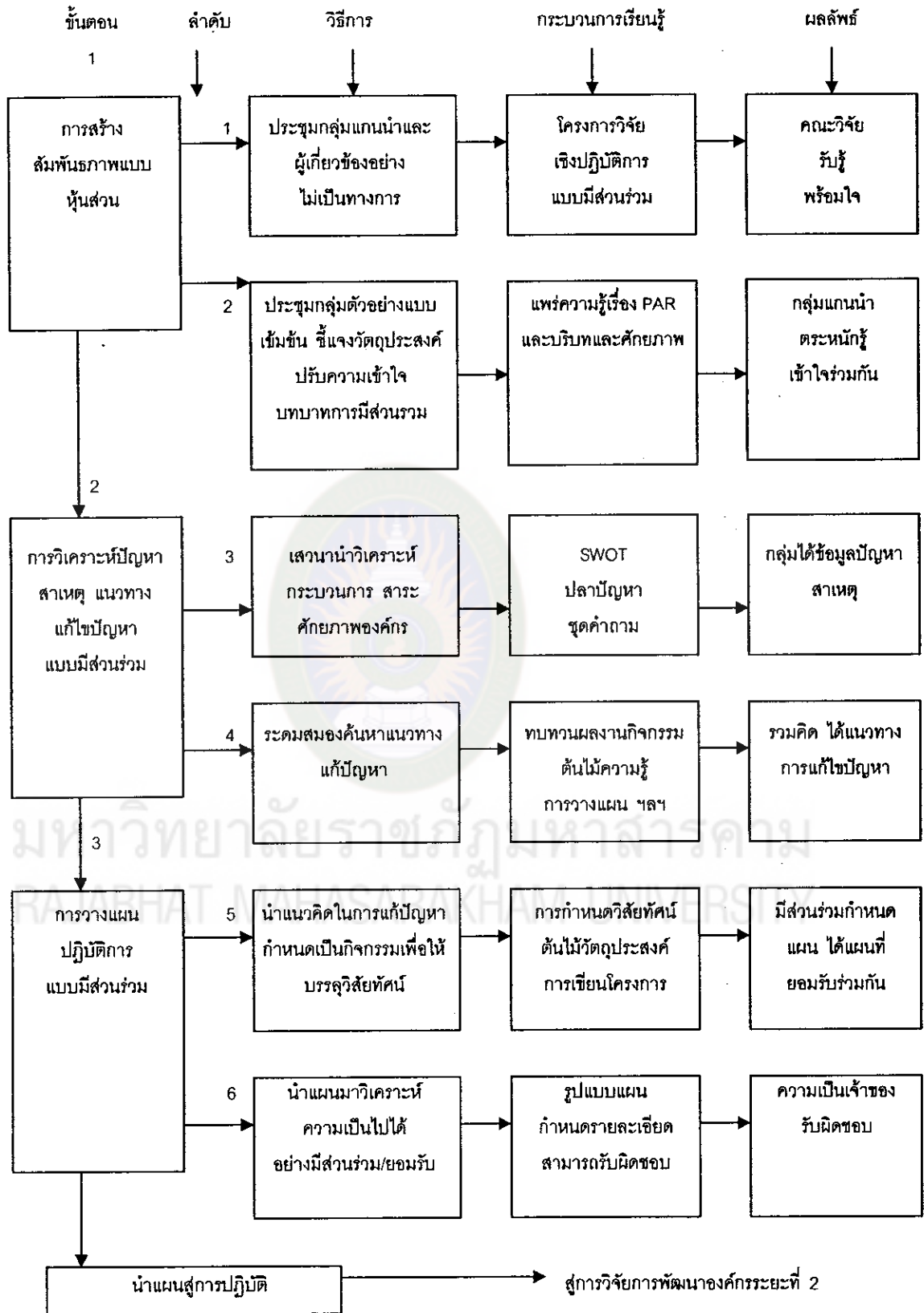
#### แผนงานที่ 5 การบริหารจัดการองค์การ

- 1) โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 2) โครงการพัฒนาองค์กรเข้าสู่มาตรา มชช.
- 3) โครงการพัฒนาระบบการเงินองค์กร
- 4) โครงการพัฒนาครุภัณฑ์เทคโนโลยี
- 5) โครงการประชุมกลุ่มแบบพัฒนาก้าวหน้า

##### 3.1.2 ได้รูปแบบการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์กระบวนการจัดกิจกรรมตามขั้นตอนแนวทางพัฒนากลุ่ม  
แกนนำให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการตามจุดมุ่งหมาย ทำให้กลุ่มและผู้วิจัยอนุমানขั้นตอนเหล่านี้  
เป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความเป็นเหตุเป็นผล  
แสดงได้ด้วยแผนภูมิดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 7 รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วมระยะที่ 1

### 3.2 ผลลัพธ์ของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 ขั้นตอนพบว่า

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างสัมพันธ์ภาพแบบหุ้นส่วน กลุ่มแกนนำได้เกิดการพัฒนาในด้านจิตใจ ตระหนักรู้ในการมีส่วนร่วม เกิดความรัก ความรู้สึกกับมิตรชอบต่อการพัฒนาองค์กร กลุ่มแกนนำเกิดแรงบันดาลใจ แต่งบทเพลงที่ถ่ายทอดและสื่อสารความรัก การมีส่วนร่วม การตระหนักคิดรับมิตรชอบและจิตวิญญาณของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กร ถึง 7 บทเพลง คือ เพลงมาร์ช กพสอ. เพลงสตรีอาสา เพลงร่วมด้วยช่วยกัน เพลงพลังสตรี เพลงขอบคุณประธาน เพลงผู้นำ ป. 4 กลอนลำบทบาทหน้าที่ กพส.

นอกจากบทเพลงแล้วกลุ่มแกนนำยังได้สร้างคำขวัญที่สื่อความหมายให้ได้คิดว่า เหล่าสตรีนี้มีความรู้สึกอย่างไร (ชื่อในวงเล็บคือผู้นำเสนอคำขวัญ) เช่น

- 1) ร่วมด้วยช่วยกัน สร้างฝันให้เป็นจริง หญิงไทยร่วมกันพัฒนา สร้างความก้าวหน้าองค์กรสตรี (วิมลรัตน์ โคตรสีเขียว)
- 2) สตรีคือดอกไม้ โอบโลกไว้ให้สวยงาม (พงษ์นภา บุญศิริโรจน์)
- 3) หญิง-ชาย มีสิทธิเท่ากัน ฉะนั้นไม่สำคัญที่ผู้นำต้องเป็นชาย สตรี ลู้ ลู้ ลู้ (ไสรยา มัชปาโต)
- 4) สตรีจำ จงทำดีก่อนเก่ง อย่าทำเก่งก่อนทำดี (จิรพันธ์ เทคนิติกุล)

3.2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา-สาเหตุแบบมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มแกนนำเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น เมื่อได้ให้ข้อมูลปัญหา-สาเหตุที่ตนได้พบและรู้สึกออกไปสู่กลุ่มให้กลุ่มได้ร่วมรับฟัง เกิดความสบายใจ และตระหนักในความสำคัญของปัญหาที่ตนพบ จึงเกิดแรงขับที่ต้องร่วมคิดหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาตนและปัญหาเพื่อน กลุ่มเกิดความภาคภูมิใจว่าตนแต่ละคนได้มีส่วนร่วมคิดและแนวคิดของตนกลุ่มได้ให้การยอมรับทุกคนจึงเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนที่มีขึ้นระหว่างการเรียนรู้ขณะร่วมกิจกรรม ดังคำกล่าวของนางพิบูลย์ศรี ศรีทัง "ดีใจมากที่ได้มาร่วมกิจกรรม ทำให้พี่มีความรู้เพิ่มขึ้นอีกเยอะ เข้าใจอะไรๆ อีกหลายอย่าง" นางชวนพิศ ประสานตรี กล่าวว่า "ไม่ต้องมีค่าจ้างค่าพาหนะก็อยากมา เข้ามาแล้วได้ความรู้และสนุกอย่างนี้" ไสรยา มัชปาโต กล่าวว่า "ภูมิใจมากที่ได้มาเป็น กพสอ. กับประธาน ดีใจที่ได้ช่วยประธานเขียนโครงการ"

3.2.3 ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มแกนนำต่าง ๆ ให้การยอมรับนับถือความสามารถ ความเสียสละ ความสามัคคีของกันและกัน ต่างระลึกนึกถึงความเป็นมากกว่าที่จะได้มาเป็นแผนปฏิบัติการ เกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่จะนำ

อำเภอวาปีปทุม ที่มีความชำนาญงานด้านการจัดทำแผนงานชุมชน แกนนำสตรี นางพุมศรี วัฒนราช นางบานเย็น ชินภักดี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นำศึกษาการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การศึกษารูปแบบแผนปฏิบัติการ และนางจุลีย์ บัวพันธ์ นักศึกษาปริญญาโทสาขายุทธศาสตร์ การพัฒนามาร่วมเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่กลุ่มแกนนำ จนกระทั่งได้แผนปฏิบัติการที่ผ่านการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เกิดการยอมรับภายในกลุ่มและการยอมรับจากหน่วยงานของทางราชการ คือสำนักงานพัฒนาชุมชน โดยได้รับความเห็นชอบจากพัฒนาการแผนพัฒนาสตรี พัฒนาการอำเภอ และนายอำเภอตามลำดับ

จากกระบวนการปฏิบัติการดังกล่าวจึงอนุมานได้ว่า แผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นนี้จะนำไปปฏิบัติการได้จริง แต่จากการเสวนาถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นว่าแผนอาจจะไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้หากเกิดการเปลี่ยนผู้นำองค์กร และนโยบายของผู้นำเปลี่ยนไปจากเดิม

#### 4.2 รูปแบบของการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

ผลจากการดำเนินการตามรูปแบบกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มแกนนำเองพบว่าตนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่วางแผนไว้ในแผนปฏิบัติการ ซึ่งสามารถตรวจสอบและประเมินได้จากตัวชี้วัดความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

##### 4.2.1 ในขั้นตอนการสร้างสัมพันธ์ภาพแบบหุ้นส่วน

จากพฤติกรรมเดิมของกลุ่มแกนนำที่มาจากตำบลเดียวกันก็จะจับคู่ นั่งใกล้ชิดกันไม่ยอมห่าง คุยกันอยู่ 2 คนเต็ม ๆ จะกล่าวถึงใครก็ไม่วักชื่อ แต่ละคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เป็นต้น แต่หลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ผู้วิจัยจัดไว้ปรากฏว่า พฤติกรรมเปลี่ยนไปตามที่คาดหวังไว้ เช่น มีความคุ้นเคยเข้าสู่กลุ่มย่อยอื่น ๆ อย่างมีความสุข เกิดความเข้าใจและยอมรับบทบาทการมีส่วนร่วมด้วยการตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกร่วมในบรรยากาศ สังเกตจากการมีส่วนร่วมในการแต่งเพลงและร้องเพลง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะมาร่วมกันพัฒนาตนและพัฒนาองค์กร ดังคำกล่าวของท่านปลัดจังหวัด นายวิโรฒ มีแก้ว ว่า "ได้มาร่วมกิจกรรมนี้จึงได้เห็นว่าคุณสตรีมีความรักสามัคคี คุณมีพลังที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้น"



#### 4.2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุแบบมีส่วนร่วม

กลุ่มแกนนำสรุปหลังจากผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุว่า ถ้าจะให้คิดคนเดียวคงคิดไม่ออก หรือคิดได้บ้างก็จะไม่ครอบคลุม จะมองได้แค่มุมเดียว ถ้ากลุ่มหรือวิทยากรไม่ช่วยเปิดประเด็นอื่น ๆ โดยเฉพาะการที่ผู้วิจัยได้จัดกระบวนการเรียนรู้ในแบบกิจกรรมปลาปัญหา-สาเหตุ และกิจกรรมต้นไม้แห่งความคาดหวัง ทำให้กลุ่มได้ฝึกการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและมองเห็นแนวทางการแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับ ช่วยกันเสนอและผลักดันให้ทุกคนช่วยกันคิด ทุกคนเห็นว่าเป็นแนวทางและรูปแบบที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และได้ข้อมูลที่ผ่านการคิดวิเคราะห์ร่วมกันของกลุ่มที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าได้ผ่านการพัฒนามาระดับหนึ่งที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

#### 4.2.3 ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เมื่อกลุ่มตั้งปณิธานเป็นอุดมการณ์ไปสู่วิสัยทัศน์ กลุ่มได้มีการกำหนดพันธกิจและวิทยากรได้จัดกิจกรรมเรียนรู้การกำหนดวัตถุประสงค์ คือ กิจกรรมต้นไม้แห่งวัตถุประสงค์ กลุ่มกล่าวว่าทำให้กลุ่มสามารถคิดหาแนวทางและสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละพันธกิจได้ กลุ่มยอมรับว่าแนวทางเหล่านี้เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของกลุ่มให้นำความคิดแนวทางแก้ปัญหาที่กำหนดเป็นกิจกรรมในโครงการ และสามารถเขียนโครงการอย่างง่าย ๆ ได้จากกิจกรรมการฝึกเขียนโครงการที่ท่านปลัดจังหวัดและผู้วิจัยรวมทั้งผู้ช่วยวิจัยได้ฝึกปฏิบัติอธิบายเพิ่มเติมและแก้ไขให้ผนวกกับความมุ่งมั่นตั้งใจเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจิตสำนึกร่วมที่ตระหนักว่าตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยดี รูปแบบของการพัฒนาดังกล่าวทำให้ได้ทั้งการวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และได้ผลผลิตของการวิจัยตรงความมุ่งหมาย คือ ได้แผนปฏิบัติการที่เหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร เพราะเกิดจากการยอมรับในรายละเอียดของแผนซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงาน กำหนดงบประมาณ และแหล่งที่มา และกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นแกนนำในการรับผิดชอบแต่ละโครงการ

โดยสรุปผลการวิจัยทั้ง 2 ประเด็นที่ได้มานี้เป็นผลผลิตที่ได้มาจากความพร้อมใจ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติลงมือกระทำจริง ร่วมเสียสละวันเวลา ร่วมสละแรงกาย รวมถึงเสียสละทรัพย์ และเสียสละความรู้ ทุกคนได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าและได้พัฒนาความรับผิดชอบพร้อมนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัยครั้งนี้ และมีความคิดเห็นในด้านบวกต่อกระบวนการและรูปแบบที่ได้ประสบมา

ผู้วิจัยจึงอนุมานได้ว่ารูปแบบของการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนากลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะเป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลได้ดังกล่าวมา โดยมีข้อจำกัดตามเงื่อนไขของบริบทองค์กรแต่ละพื้นที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY