

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้มีการดำเนินงานด้านพัฒนาสตรีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2505 โดยมอบหมายภารกิจให้กับกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ให้เน้นพัฒนาสตรีในชนบท โดยให้ยึดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 8. 2534 : 9) งานพัฒนาสตรีในประเทศไทยชัดเจนขึ้นเป็นลำดับนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) เพราะได้ดำเนินงานสอดคล้องกับการที่องค์การสหประชาชาติประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล ประเทศไทยได้มีความก้าวหน้าในงานพัฒนาสตรีเชิงนโยบายและแผนงานมากยิ่งขึ้นเมื่อมีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ซึ่งเป็นองค์กรถาวรระดับชาติด้านสตรี ได้จัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (สำนักงานกิจการสตรี. 2546 : 44) ขณะนี้ได้มีหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาสตรีขึ้นอีกหน่วยงานหนึ่ง คือ สำนักงานกิจการสตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ได้จัดทำยุทธศาสตร์และแนวทางการแปลงแผนพัฒนาสตรีไปสู่การปฏิบัติ

ปัจจุบันแผนพัฒนาสตรีได้กำหนดกรอบวิสัยทัศน์สตรีที่พึงประสงค์ให้สตรีทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกด้านสามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตลอดช่วงอายุ มีส่วนร่วมในการพัฒนา การตัดสินใจในทุกด้านทุกระดับ และได้รับการปฏิบัติเสมอภาคกับชาย รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและละเอียดอ่อนในเรื่องมิติชายหญิง ได้รับการคุ้มครองทุกด้านในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมบุรุษ และส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาทั้งด้านสังคม การเมือง การปกครอง รวมทั้งการพัฒนาสันติสุขในครอบครัว ชุมชน ประเทศ และสมาคมโลก

ส่วนแผนพัฒนาสตรีของกรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการจัดตั้งองค์กรสตรีขึ้นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 มีข้อกำหนด

เป็นระเบียบปฏิบัติ 21 ข้อ (อารีย์ วงศ์อารยะ. 2538 : 29) กล่าวโดยสรุปให้มีการแต่งตั้งสตรีที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จำนวน 9-15 คน เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีตามระเบียบข้อ 3 ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี มี 4 ระดับ คือ ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ประกอบด้วยตำแหน่งทางการบริหารดังนี้ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เภรณุกิจ ประชาสัมพันธ์และตำแหน่งอื่น ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุม จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ข้อ 6 คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ เรียกโดยย่อว่า กพสอ. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล ตำบลละ 2 คน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของอำเภอจำนวน 5-10 คน โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่ 11 ข้อ (สำนักพัฒนาชุมชนเขต 8. 2534 : 9) ตามระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรในแต่ละระดับ ให้เป็นแกนนำในการตัดสินใจวางแผนแก้ไขปัญหาชนบทและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ชีวิตในครอบครัวและการมีส่วนร่วมในสังคม

หากวิเคราะห์ตามเนื้อความที่เกริ่นมาข้างต้น จะเห็นว่าทางราชการได้คาดหวังว่าสตรีจะสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรสตรีให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ในความจริงคงเป็นไปได้ยาก เพราะการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาสตรีด้านองค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีในระดับชาติ ไม่มีองค์กรประสานงาน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านสตรียังไม่รวมตัวกันอย่างเข้มแข็งเท่าที่ควร และไม่มีศูนย์กลางที่จะสามารถประสานงานระหว่างองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ในด้านข้อมูลและสารสนเทศด้านสตรียังขาดแคลนงานวิจัยที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในการกำหนดนโยบายและการประเมินผล (สำนักงานกิจการและสถาบันครอบครัว. 2547 : 16)

ปัจจุบันคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับในอำเภอวาปีปทุมมีประมาณ 260 คณะ จำนวนคนประมาณ 3,600 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวาปีปทุม. 2547 : 10) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับหมู่บ้าน (กพสม.) ระดับตำบล (กพสต.) และระดับอำเภอ (กพสอ.)

นับตั้งแต่ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีขึ้นจนถึงบัดนี้เป็นสมัยวาระที่ 3 ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวาระ 4 ปี คณะกรรมการพัฒนาสตรีได้ประเมินองค์กรเป็นประจำทุกปีและประเมินสรุปอีกครั้งเมื่อครบสมัยวาระปัจจุบันได้ พบว่า การปฏิบัติภารกิจตาม

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ นั้นยังไม่บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ ยังไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบทุกข้อ ดังปรากฏในตารางที่นำเสนอข้างล่างนี้

**ตารางที่ 1 สรุปการประเมินผลประจำปีของ กพสอ. วาปีปทุม**

ข้อ ร.	ระเบียบ / บทบาทหน้าที่	สมัยวาระที่ 1 2538 - 2542	สมัยวาระที่ 2 2542 - 2546	สมัยวาระที่ 3 2546 - 2548
1	รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี	-	-	-
2	วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข	-	-	-
3	ประสานงานกับ กพสม. รัฐ. เอกชน	-	1 แผน	3 แผน
4	ปฏิบัติร่วมกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ	มีบ้างเล็กๆ น้อยๆ	มีบ้างเล็กน้อย	มีมาก
5	ให้การสนับสนุน กพสอ. กพสม.	-	-	มีบ่อย
6	จัดกิจกรรมวันสำคัญ	1 ครั้ง	2 ครั้ง	4-5 ครั้ง
7	ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	-	มีบ้าง	เกือบทุกโครงการ
8	จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก	-	-	ทำข้อมูลสตรี
9	ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน	-	1 ครั้ง	บ่อย ๆ แสบ ๆ
10	ดำเนินงานอื่น ๆ ที่ทางราชการมอบหมาย	ได้ผลงานเล็กน้อย	ได้เล็กน้อย	ได้ผลงานมาก
11	จัดประชุม กพสอ. อย่างน้อยเดือนละครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ทุกเดือน	ว่างเว้นบางเดือน

จากตารางสรุปการประเมินตนเองประจำปี 2547 นั้นจะพบว่า คณะกรรมการฯ ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้เพียงบางส่วน แม้จะมีการได้เพิ่มกิจกรรมขึ้นบ้าง แต่ในภาพรวมจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ยังไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้ครบถ้วน ได้ประสิทธิภาพเพียงพอ ประเด็นนี้จึงเป็นมุมมองของผู้วิจัยว่า เป็นปัญหาที่น่าจะนำมาแก้ไขและพัฒนาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนได้ด้วยการศึกษาอุปสรรคและสาเหตุร่วมกันกับคณะกรรมการพัฒนาสตรี ซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กรสตรีจากทุกหมู่บ้านและตำบลให้ได้มาร่วมระดมความคิดเห็นในการหาแนวทางและรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรีที่สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย

การที่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายนั้นมีปัจจัยเป็นอุปสรรคมาก ซึ่งได้มีผู้วิจัยมาบ้างแล้วพบว่า อุปสรรคของการพัฒนาตนเองและองค์กรสตรีเป็นเรื่องของความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ (วิเวก ศรีพุทธธา. 2541 : 36) ประการที่สอง อาจเป็นเพราะ

คณะกรรมการพัฒนาสตรีชาติการกระตุ้นเตือนจากเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ให้ตระหนักในความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ประการที่สาม ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้เพราะขาดเงินหรืองบประมาณในการดำเนินการ (เยาวมาลย์ กิริวิสาส. 2546 : 96) ในประเด็นอุปสรรคที่เป็นปัญหาเหล่านี้มีผู้วิจัยได้ค้นพบว่า ปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้คณะกรรมการฯสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรสตรีได้ การได้รับการสนับสนุน อบรม ชี้แจง จากเจ้าหน้าที่และผู้นำอย่างสม่ำเสมอ เข้าใจงานพัฒนาชุมชน มีความคาดหวังผลประโยชน์ สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดี และชัชวีย์ ภัทรสุเมธี (2542 : 117) ได้กล่าวเสนอแนะในงานวิจัยว่า แนวทางในการปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาองค์กรสตรีและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี ควรให้มีการฝึกอบรมทบทวนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ด้วยผู้วิจัยดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอในสมัยวาระที่ 3 นี้ จึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะนำพาคณะกรรมการพัฒนาสตรีได้พัฒนาสตรีเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงให้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

จากการที่ผู้วิจัยได้คลุกคลีกับองค์กรสตรีมาเป็นเวลา 5 ปี นับตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา ผู้วิจัยได้สังเกตพบว่าการพัฒนาสตรีไม่มีส่วนร่วมในการคิดการนำเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ ไม่มีการวางแผนปฏิบัติงานในแต่ละปี จากการประเมินตนเองวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรขาดประสิทธิภาพ องค์กรไม่มีเป้าหมายในการพัฒนา ขาดผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและบุคลากรขององค์กรยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในหลายด้าน ผู้วิจัยจึงคิดว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการวิจัยไปพร้อมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานในองค์กร อันจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังมีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาสำรวจความต้องการของบุคลากรมีขั้นตอนวางแผนและกำหนดงานโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการ (จตุภูมิ แจ่มหม้อ. 2537 : 106-110) ทุกขั้นตอนต้องเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม การปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของกลุ่มสตรีประสบความสำเร็จ (กองวิจัยและประเมินผลกรมพัฒนาชุมชน. 2524 : 23-24)

โดยการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและกรอบแนวคิดระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหา

แนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อจะนำมากำหนดเป็นรูปแบบแผนปฏิบัติงานพัฒนาสตรีเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเชิงพัฒนาในประเด็นที่เป็นปัญหาวิจัยที่ได้กำหนดขึ้นในครั้งนี้นี้

### ปัญหาของการวิจัย

องค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม ไม่สามารถปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ให้บรรลุเป้าหมายได้

### คำถามการวิจัย

แนวทางในการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมให้สามารถปฏิบัติการกิจได้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพควรมีรูปแบบอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหาแนวทางกำหนดเป็นรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม
2. เพื่อวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาองค์กรสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
    - 1.1.1 คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ จำนวน 44 คน
    - 1.1.2 คณะกรรมการชมรมสตรีซึ่งไม่ซ้ำกับข้อ 1.1.1 จำนวน 6 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรจำนวน 50 คน ในการวิจัยครั้งนี้
2. พื้นที่ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

3. ระยะเวลา ตุลาคม 2548 – กรกฎาคม 2549

4. **สาระ** การพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมระยะที่ 1 หาแนวทางกำหนดรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรีให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา – สาเหตุ และค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้วางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ส่วนการนำไปปฏิบัติและถอดประสบการณ์แบบมีส่วนร่วมนั้นจะได้ดำเนินการต่อไปในการวิจัยระยะที่ 2

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนา** หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมกันกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในทุกด้านตามเป้าหมายที่วางไว้

**องค์กรสตรี** หมายถึง การรวมกลุ่มของคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับในอำเภอวาปีปทุม โดยคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอเป็นแกนนำ

**อำเภอวาปีปทุม** เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ ระยะทาง 40 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดิน 2040 มีพื้นที่ 605.5 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยเขตปกครองท้องถิ่น 15 ตำบล 240 หมู่บ้าน

**กระบวนการมีส่วนร่วม** หมายถึง กระบวนการการพัฒนาองค์กรที่มีคณะกรรมการพัฒนาสตรีและหุ้นส่วนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเรียนรู้ ร่วมคิด วิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์

**ภารกิจ** คือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ที่ระบุไว้ (รายละเอียดดูในบทที่ 2)

**กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)** หมายถึง รูปแบบการวิจัยที่มีคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย โดยมีการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์รับผิดชอบ

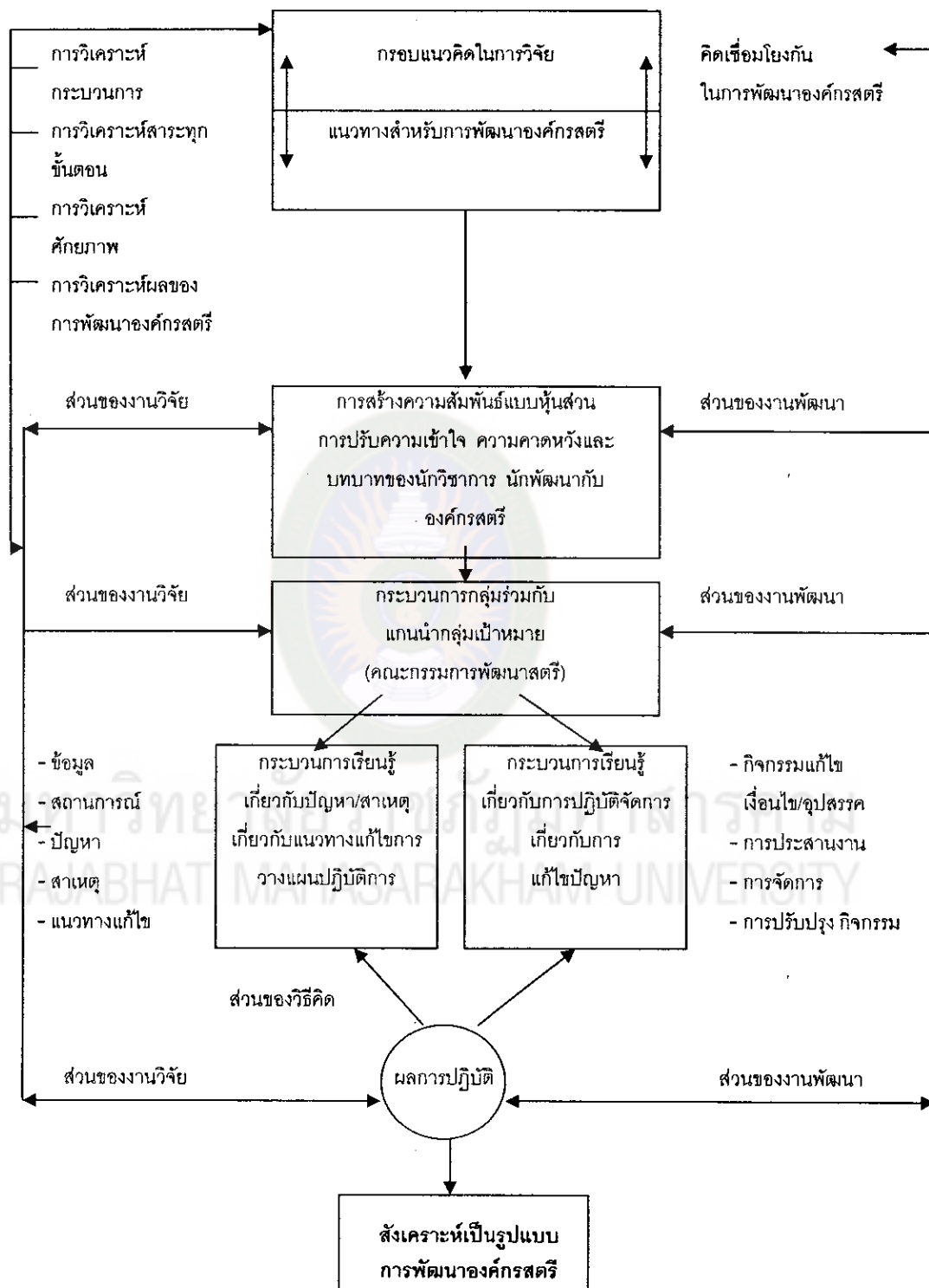
**การประชุมกลุ่มแบบเข้มข้น (Focus Group Discussion)** หมายถึง เทคนิคการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปนำไปสู่การวางแผนที่ดี การอภิปรายดังกล่าวต้องมีความเที่ยงตรง

รูปแบบ หมายถึง การนำเสนอขั้นตอนและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยของภาพรวมกับหลักการของระบบเพื่อสื่อสารถ่ายทอดความเข้าใจ และความคิดเห็นของผู้นำเสนอที่มีต่อปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

### ตัวย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

- กนภ. หมายถึง คณะกรรมการกระจายนโยบายความเจริญสู่ภูมิภาค
- กพจ. หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน
- กพสจ. หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด
- กพอ. หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ มีนายอำเภอเป็นประธาน
- กพสอ. หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ ผู้ว่าราชการลงนาม  
แต่งตั้ง
- อบต. หมายถึง องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
- กพสต. หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล นายอำเภอลงนามแต่งตั้ง
- กม. หมายถึง คณะกรรมการหมู่บ้าน
- กพสม. หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน
- ช.ส.ง. หมายถึง ชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุม
- ช.ส.ว.ม. หมายถึง ชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุมระดับหมู่บ้าน
- ช.ส.ว.ต. หมายถึง ชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุมระดับตำบล
- ช.ส.ว.อ. หมายถึง ชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุมระดับอำเภอ
- ส.ส.พ.ท. หมายถึง สมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนไทย
- ชสช. หมายถึง ชมรมผู้นำสตรีระดับเขต
- อช. หมายถึง ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน สังกัดกรมพัฒนาชุมชน
- อสม. หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน
- อพป. หมายถึง ชื่อย่อโครงการ "อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง"

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย  
 ที่มา : ดัดแปลงจาก สิทธิรัฐ ประพุทธนิตสาร (2546 : 88)



จากแผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร. 2546 : 88) เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยจะนำมาเป็นเครื่องมือและเทคนิคในการดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางเป็นรูปแบบในการพัฒนาองค์กรสตรี จากโครงสร้างที่นำเสนอในหน้า 8 จะเห็นถึงความสัมพันธ์ของการวิจัยและการพัฒนาองค์กรว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน กล่าวคือ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน การปรับความเข้าใจ ความคาดหวัง และบทบาทของนักวิชาการ นักพัฒนาที่เป็นตัวแทนหน่วยงานของรัฐและกลุ่มเป้าหมาย คือ แกนนำองค์กรสตรีในขั้นตอนที่ 1 นี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรโดยนำเทคนิคภาพและการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาสตรีที่ผ่านมาเป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรและความคาดหวังของสภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการ ในส่วนของการพัฒนากลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้ทางวิชาการทางพัฒนาองค์กรที่ผู้วิจัยจะจัดเสริมเพื่อให้ได้พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขในขั้นตอนที่ 2 คือ การวิเคราะห์ปัญหา/สาเหตุและแนวทางแก้ไขแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยดำเนินการในกรอบแนวคิดที่ 2 ในภาพ คือ กระบวนการกลุ่มร่วมกับกลุ่มแกนนำเป้าหมาย (คณะกรรมการพัฒนา) โดยการเปิดเวทีและการประชุมกลุ่มแบบเข้มข้น จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เริ่มต้นด้วยวิธีการคิดวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วมในที่นี้ผู้วิจัยจะจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ (มีในภาคผนวก) และอาจมีเพิ่มเติมตามสถานการณ์ตามข้อมูลในขณะปฏิบัติการ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะได้กระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างได้ระดมความคิดไปสู่การวิเคราะห์ปัญหา/สาเหตุและเสนอแนวทางแก้ไข เมื่อกลุ่มมีจิตใจอยากแก้ปัญหาที่สำคัญที่มีความเห็นตรงกันแล้ว ในขั้นตอนที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในกรอบการวิจัยจะอยู่ในแนวคิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติจัดการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา โดยผู้ทำวิจัยและผู้ร่วมจะได้ทำหน้าที่จุดบันทึกความคิดเห็นที่กลุ่มได้เลือกสรรทางแก้ปัญหาวิเคราะห์ถึงศักยภาพข้อจำกัดเงื่อนไข ทรัพยากร และทุกอย่างที่กลุ่มทำได้เองและทำได้เลย ผู้จุดบันทึกจะประมวลและนำเสนอให้กลุ่มรับทราบและตัดสินใจ กำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนของงานพัฒนาองค์กรจะต้องเน้นงานในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ต้องการ ส่วนผลการปฏิบัติกิจกรรมครั้งนี้ได้นำมาสังเคราะห์ประมวลเป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กรโดยกระบวนการมีส่วนร่วมระยะที่ 1

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์การสตรีอำเภอวาปีปทุมได้แผนปฏิบัติงานการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเหมาะสมตามศักยภาพขององค์กร นำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจได้ครบถ้วนตามบทบาทหน้าที่
2. เป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการพัฒนาสตรีชุดต่อ ๆ ไป และองค์การสตรีในอำเภออื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การสตรีให้เข้มแข็ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY