

- ชื่อโครงการวิจัย** : การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
- ผู้วิจัย** : กล้า ทองขาว, สุมาลี สังข์ศรี, ทศนีย์ ลิ้มสุวรรณ, เสน่ห์ จุ้ยโต, บุญเสริม หุตะแพทย์, สมโภช รติโอพาร, ภัสวดี นิติเกษตรสุนทร และ ภัทรฤดี ครองชนม์
- ปีที่วิจัย** : พ.ศ.2544-2545

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา มีการศึกษาวรรณกรรมการพัฒนาทักษะการทำงาน สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะการทำงานของแกนนำใน อบต. ประกอบด้วย **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต. ที่จัดทำเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของแกนนำใน อบต. คือทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะแรก เป็นการพัฒนาตัวแบบและตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวแบบ ใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากการศึกษาชุมชนที่เข้มแข็ง 3 ชุมชนในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ชุมชนบ้านแม่ฮาว ชุมชนบ้านแม่ถอด และชุมชนบ้านดอกคำใต้ นักวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นตัวแบบชุดฝึกอบรม และกำหนดตัวชี้วัดทักษะการทำงานของชุมชนที่เข้มแข็ง มีการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินตัวแบบและตัวชี้วัดที่นักวิจัยได้พัฒนาขึ้น นำผลการสัมมนาไปปรับปรุงตัวแบบเพื่อจัดสร้างชุดฝึกอบรม และปรับปรุงตัวชี้วัดทักษะการทำงาน

ระยะที่สอง เป็นการนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในพื้นที่จังหวัดน่าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแกนนำจาก อบต. 3 แห่งในจังหวัดน่าน คือ อบต.คูพงษ์ อำเภอสันติสุข 85 คน อบต.เมืองจั้ง กิ่งอำเภอภูเพียง 77 คน อบต.สถาน อำเภอปัว 84 คน รวมเป็น 246 คน แกนนำที่เข้ารับการอบรมประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน สารวัตรกำนัน ประธานบริหารและประธานสภา อบต. กรรมการบริหารและสมาชิกสภา อบต. เจ้าหน้าที่สำนักงาน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน

และรองประธานประชาคม ประธาน อสม. ประธานและรองประธานวัฒนธรรมชุมชน ประธานและรองประธานกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ผู้แทนกลุ่มอาชีพ และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน

ผลการวิจัยพบดังนี้

1) ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พบว่า อบต. ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเข้มแข็ง จะมีทักษะการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ทักษะด้านเครือข่ายในชุมชน ได้แก่ การมีองค์กรการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมในชุมชน มีโครงสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชนชัดเจน และสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันรับผิดชอบกิจกรรมในชุมชน (2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในและนอกองค์กรเครือข่าย (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ (5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

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

3) ผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม จาก 3 อบต. ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาด้วยตนเอง ด้านเนื้อหาที่มีความสมบูรณ์ดี เนื้อหาเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน ทำให้ผู้อบรมเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางประสานการทำงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของเครือข่ายในชุมชน เอกสารใช้ภาษาเข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้เป็นแกนนำใน อบต. เทปเสียงมีการนำเสนอเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่าย กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมเหมาะสม สนุกได้ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจ และสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับไปใช้ได้ในชีวิตจริง ผลการจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้

4) ผลการศึกษาการนำผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ภายหลังจากสิ้นสุดการอบรมเป็นเวลา 1-2 เดือนของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.คู่งษ์ อบต.เมืองจั่ง และ อบต.สถาน ในจังหวัดน่าน โดยวิธีการสอบถามจากแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง พบว่า ชุมชนมีและทำกิจกรรมสังคมในชุมชนของตนและทำให้เกิดผลดีในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด คือ ชุมชนมีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม และความสามัคคี กิจกรรมการบริหารงานกลุ่มที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน จุดเด่นของชุมชนใน 3 อบต. ที่ผ่านการอบรม คือ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อพึ่งพาตนเอง การใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ประชาชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนยอมรับประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน สำหรับทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและ กิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ในเชิงนโยบาย รัฐบาลควรประกาศใช้นโยบายการพัฒนาเครือข่ายชุมชนในเขตความรับผิดชอบของ อบต. โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อ โดยประสานประสานความรู้จากผู้นำทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่เกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่ผู้นำเดิมได้เรียนรู้ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คือ ความเข้มแข็งและน่าอยู่ของชุมชน สำหรับตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้จากการวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จดี รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน่าจะนำไปปรับและขยายผลสำหรับผู้นำในทุก อบต.

2) ในเชิงปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ชุมชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมสร้างและใช้เครือข่ายในชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา ส่งเสริมการจัดทำโครงการพัฒนาสืบทอดทักษะการเป็นผู้นำในชุมชน โดยวิธีบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิมของชุมชน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคัดกรองและร่วมสร้างสิ่งที่ตั้งงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

Research Title : A Project of Research and Development of Work Skill in the Aspect of Social Development for Subdistrict Administration Organizations

Researchers : Kla Tongkow, Sumalee Sungsi, Tasanee Limsuwan, Sanej Juito, Boonserm Hutapaet, Sompoch Ratoran, Pasawalee Nitikasetsoontorn, and Patarareudee Krongchon

Research year : 2001 – 2002

Abstract

The objectives of this project were to define indicators of work skill in the aspect of social development of the members of Subdistrict Administration Organizations (SAOs), to develop a model for developing those skills, and to try-out and evaluate the use of the model.

According to research methodology, this study is a research and development project, which was started with reviewing of literature on work skill development. Then a conceptual framework of work skill development for leaders of SAOs was generated. The framework is composed of dependent and independent variables. The independent variable was a model for developing the work skill of the members of SAOs, which composed of a multimedia distance training package and a practical training workshop. The dependent variable was a work skill in the aspect of social development for the leaders of the SAOs, consisting of skills for building up social development networks and skills for social development procedures. The research project was divided into two phases.

The first phase was a development of the model and the indicators to assess the strength of social development in the communities. Data employed for developing the model were from documents and from field data obtained from a study of three communities in Lampang Province that are considered strong in social development : Baan Mae Hao Community, Baan Mae Tod Community and Baan Dok Khum Tai Community. Apart from using for developing the training model, the data were also used to designate the indicators to measure the work skill of a strong community. A seminar of experts was held to evaluate the original training model and indicators developed by the researchers. The results of the seminar were used to further improve the training model and work skill indicators.

The second phase, the training model was implemented in Nan Province. The sample were leaders of SAOs in 3 sub-districts. They were 85 people from the Duphong Sub-district Administrative Organization in Santisuk District, 77 people from the Muangjung Sub-district Administrative Organization in Phupiang Sub-district, and 84 people from the Satahn Sub-district Administrative Organization in Bua District, for a total of 246. These leaders consisted of the head of sub-district (*kumnans*), village headmen, assistant of village headmen from every village, the village inspectors, SAO presidents, SAO office officials, presidents directors, members of the SAO councils, religious leaders, presidents and vice presidents of community centers, presidents of the Village Public Health Volunteers, presidents and vice presidents of community culture organizations, presidents and vice presidents of other community groups, representatives of professional organizations, and local wisdom.

Research results

1) Indicators of work skill in the aspect of social development of SAO members. It was found that SAO in strong community had 5 components of work skill. They were :- 1] community network skills, i.e. possessing a learning organization to build up a social development network in the community, a clear structure of working network, and cooperation among group members in taking responsibility over community activities; 2] information system skill, i.e. possessing an organized community news and information system, publicity and dissemination of news and information, and exchange of news and information within and outside the organization network; 3] planning and project development skill; 4] skill for rising consciousness of self-reliance for individual, groups and leaders of community; and 5] social development procedure skill.

2) The model of work skill development in the aspect of social development. This model was composed of 4 components. They were:- 1] social development networking, including building up networks both within and outside the community, organizing and making use of news and information, network functions, group work and leadership; 2] social development procedures including studying the problems and needs of society, planning and forming development projects, implementing projects and plans, and evaluating and improving projects and plans; 3] training procedures for development of work skill, including multimedia distance

training and practical workshops; and 4] evaluation and follow-up on skill development, including assessment of network building skills and development procedure skills.

3) The result of trying-out the model of work skill development in three sample SAOs in Nan Province. It was found that, for the part of independent study, the contents were completed and appropriated for practical use in the communities. It enabled trainees understand and know the procedures for establishing networks and coordinating the work of developing education, religion, culture, public health and environment in their communities. The SAO leaders learned ways of assisting disadvantaged people in their community networks. The language in the training materials was easy to understand and appropriate for SAO leaders. Contents presentation in the audiotapes was good and easy to understand. For the practical training or workshop part, activities were appropriate, fun, informative and used interesting methods. The participants were able to apply the knowledge and work skills they learned in their real life. As a result of the workshop activities, the trainees were able to set goals and procedures for social development activities and implement them as operational plans in their communities.

4) The application of knowledge and experiences obtained from the model to real life situation. After one to two months of trying out the model, the trainees were followed-up using questionnaires developed from indicators defined by a study of strong communities. It was found that the trainees did undertake social activities in their communities and the results were good in every indicator. They were : the communities held activities to carry on local traditions and culture, activities to promote unity, and activities to manage the groups responsible for various jobs in the community. The outstanding characteristics of the 3 communities whose SAO members had participated in the training model were that they had leaders, had groups of people who joined to build consciousness of self-reliance, and used local wisdom and resources for the benefit of development. Moreover, people in those communities participated in group activities, created a number of development and conservation activities, had good cooperation, were united, believed in their leaders, trusted each other, formed regulations by consensus, and were aware of problems and dangers faced by the community. The skills that still needed more development were organization of the news and information system, publicity and dissemination of news and information, exchange of information, and formation of goal-oriented educational activities for the community.

Recommendations

1) Policy aspect: The government should implement a policy of developing community networks under the responsibility of every SAO. This can be done by encouraging people in each community learn about the problems and needs of their community and identify strategies of addressing them that are appropriate for their way of life. Moreover, leaders from new generations should be developed and promoted the transfer of knowledge from local wisdom leaders to the new generation leaders so they could combine it with modern information and methods. The new leaders would be able to develop skills and gain experience while the older leaders would also gain new knowledge. The goal would be to develop and strength of the communities and to make them better places to live. Since the SAOs which were sample of this research project were successful, the government and related agencies should adapt and expand this model for use with leaders of every SAO.

2) Operations aspect: Related agencies should organize activities to support communities in learning about and building up community networks for the benefit of development. They should organize projects to promote and pass down leadership skills in their communities, using a method of combining traditional local wisdom with new knowledge. Everyone should be encouraged to participate in the process to analyse and create good things for the community.