

แนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน
ที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย
Guidelines for Empowering Community Organizations to Community
Welfare Mobilization Work Which is in the Process of Operation in Loei Province

วิชญ์ มะลิตัน¹

E-mail: Wich.mal@lru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังสวัสดิการชุมชน และเพื่อศึกษากระบวนการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มสวัสดิการชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับแรก ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.34 รองลงมาได้แก่ ข้อ 4 การได้รับการสนับสนุนดำเนินการประสานงานระหว่างภาคีในท้องถิ่น ข้อ 3 กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงานและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และข้อ 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจแห่งระเบียบข้อบังคับของกลุ่มกองทุนสวัสดิการมีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 0.31 0.31 และ 0.30 ตามลำดับ แนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชน 1) การเสริมสร้างอุปาทานบวกทางสังคม 2) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และ 3) การเสริมสร้างแกนกลางการพัฒนาชุมชน เพื่อผลักดันให้ กลุ่มคณะกรรมการ กลุ่มสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มภาคีเครือข่าย ให้สามารถรับรู้ถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ กระตุ้นให้ภาคีเครือข่ายมาร่วมงาน ผ่านการเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเพื่อให้เกิดการขยายผลการเสริมพลัง

คำสำคัญ: แนวทางการเสริมพลัง องค์กรชุมชน การขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน

Abstract

The objective of this research was to study the needs and requirements for empowering community welfare. and to study the process of empowering community organizations to community welfare mobilization work that is currently underway in Loei Province using a mixed research methodology The sample group and the target group from the community welfare group The results showed that; In the overview of the needs and necessities to empower community organizations in community welfare work underway in Loei Province There is a need for development, the PNI_{modified} is 0.32. When considering each aspect, it was found that the support for participation in the operation from the community organization council in Loei Province There is a need for development as the first priority. PNI_{modified} is 0.34 followed by 4) Support for coordination among local partners; 3) Collaborative learning process for implementation and monitoring and evaluation of performance and 1) on the implementation of the mission of the welfare fund group's regulations, the PNI_{modified} value is 0.32, 0.31, 0.31 and 0.30, respectively. Approaches to empowering community organizations 1) Strengthening social supply, 2) Enhancing participation, and 3) Strengthening the core of community development to push Board of Directors group member group and network partners to be able to recognize the problems that are currently being encountered Encourage network partners to join the event through the empowerment of the group to achieve the amplification of the empowerment effect.

Keywords: approach to empowerment, community organizations, community welfare mobilization

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ความเป็นมาของปัญหา

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) (2564) กล่าวว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนเริ่มจัดตั้งอย่างเป็นทางการในปี 2548 โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นที่มีความพร้อมจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบลหรือเทศบาลขึ้นมาทั่วประเทศ จำนวน 99 กองทุน หลักการสำคัญคือสมาชิกกองทุนจะต้องสมทบเงินเข้ากองทุนวันละ 1 บาท หรือเดือนละ 30-31 บาท ปีละ 365 บาท เพื่อนำเงินกองทุนมาช่วยเหลือสมาชิกในยามจำเป็น เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร เสียชีวิต ฯลฯ แนวคิดสวัสดิการชุมชนดังกล่าวมีที่มาจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แบบพัฒนาครบวงจรชีวิตของ ครูชบ ยอดแก้ว โดยมีแนวคิดคือให้ชาวบ้านลดรายจ่ายเพียงวันละ 1 บาท แล้วนำเงิน 1 บาทมาสะสมร่วมกันเพื่อให้คนเดือดร้อนกู้ยืมหรือนำไปประกอบอาชีพโดยคิดดอกเบี้ยเพียงเล็กน้อย เมื่อกลุ่มมีรายได้จากดอกเบี้ยจะนำมาปันผลให้สมาชิกและช่วยเหลือสวัสดิการสมาชิกตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ขณะเดียวกันแนวคิดสะสมเงินเพียงวันละ 1 บาทเพื่อนำเงินมาช่วยกันนั้นได้ถูกต่อยอดจากชุมชนหลายแห่งจนพัฒนามาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 16 ปี มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนทั่วประเทศแล้วรวม 6,051 กองทุน จำนวนสมาชิกรวมกัน 5,739,396 คน เงินกองทุนรวมกัน 18,406 ล้านบาท เฉลี่ยกองทุนแต่ละแห่งจะมีเงินกองทุนแต่ละ 3 ล้านบาทเศษ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนส่วนใหญ่เป็นการริเริ่มจัดตั้งโดยผู้นำในตำบลชักชวนแกนนำหมู่บ้าน กลุ่ม องค์กรต่างๆ มาประชุมร่วมกันเพื่อชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน คัดเลือกตัวแทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการกองทุนร่วมกันกำหนดระเบียบกองทุน คุณสมบัติของสมาชิก การสมทบเงิน สวัสดิการที่จะช่วยเหลือสมาชิก

ขบวนองค์กรชุมชนจังหวัดเลย (2562) ได้รายงานผลการพัฒนาจังหวัดเลยประจำปี 2562-2563 ว่าจังหวัดเลยเป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เพื่อเป็นการจัดสวัสดิการชุมชน และดำเนินงานโดยคนในชุมชน ขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล และตามบทบาทภารกิจของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ และในปัจจุบันจังหวัดเลย ได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลไปแล้วทั้งหมด จำนวน 80 กองทุน ครอบคลุมหมู่บ้าน 737 แห่ง มีสมาชิกกองทุน 84,939 คน เงินกองทุนทั้งสิ้นกว่า 401,147,537 บาท โดยกองทุนที่มีความเข้มแข็งสามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้อย่างรอบด้าน ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนจังหวัดเลย มีบทบาทในการหนุนเสริม สนับสนุน และพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ให้เข้มแข็งและมั่นคงเกิดความเชื่อมั่นของสมาชิกกองทุน และภาคีพัฒนาที่สนับสนุนงบประมาณ การขับเคลื่อนงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนจังหวัดเลย ได้กำหนดโครงสร้างและขอบเขตพื้นที่ในติดตาม และหนุนเสริมการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนตำบล ออกเป็นระดับพื้นที่โซนอำเภอ ซึ่งประกอบด้วย 4 โซน ด้วยกัน คือ 1) โซน1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองเลย อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม 2) โซน2 ประกอบด้วย อำเภอวังสะพุง อำเภอเอราวัณ อำเภอผาขาว 3) โซน3 ประกอบด้วย อำเภอภูเรือ อำเภอด่านซ้าย อำเภอนาแห้ว อำเภอท่าลี่ 4) โซน 4 ประกอบด้วย อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอหนองหิน

นอกจากนี้รายงานดังกล่าวได้สรุปผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดเลยว่ามี การตรวจประเมินและติดตามผลการดำเนินงานแล้วสามารถจัดระดับคุณภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) กองทุนระดับสูงมากมีจำนวน 14 กองทุน เป็นกองทุนที่มีผลการดำเนินงานที่ดีมีคุณภาพสามารถดูแลตนเองได้ 2) กองทุนระดับสูงมีจำนวน 17 กองทุน เป็นกองทุนที่มีผลการดำเนินงานที่ดีมีคุณภาพต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในบางครั้ง 3) กองทุนระดับปานกลางมีจำนวน 13 กองทุน เป็นกองทุนที่มีผลการดำเนินงานที่ดีต้องขอเงินสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) กองทุนระดับน้อยมีจำนวน 7 กองทุน เป็นกองทุนที่มีผลการดำเนินงานที่ต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งด้านคำแนะนำและงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ5) กองทุนระดับล้มเหลวหรือแจ้งหยุดการดำเนินการมีจำนวน 29 กองทุน เป็นกองทุนที่ไม่สามารถเข้าสอบทานได้ ไม่มีการดำเนินงาน รอแจ้งหยุดกิจกรรมและให้สำนักงานพัฒนาสังคมเข้าตรวจสอบและส่งยกเลิกกิจการต่อไป ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นว่ากองทุนที่มีการดำเนินงานระดับสูงถึงระดับน้อยมีจำนวนถึง 37 แห่งหรือคิดเป็นร้อยละ 46.25 และหากมีการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน จะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนเป็นอย่างดี

พินทุสร โพธิ์ไธ (2562) กล่าวว่าโดยทั่วไปการเสริมพลังเป็นกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากการทำกับผู้อื่นอาจในเชิงเดียวมักไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่ผู้ไร้อำนาจเพียงลำพังมักขาดความมั่นใจในตัวเอง ดังนั้นจึงไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการเสริมพลังมักใช้ได้ผลกับกลุ่มหรือชุมชน เพื่อให้เกิดอำนาจของกลุ่มที่แสดงถึงความเชื่อมั่นมากขึ้น สอดคล้องกับ Srirattanaball (2017) ที่ได้สรุปถึงกระบวนการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนไว้ดังนี้ 1) ชวนผู้เข้าร่วมทำในสิ่งที่เขามีความสนใจอยากทำ 2) ใช้วิธีการล้อมวง (นั่งคุยกัน) 3) ชักชวนคนที่ไม่กล้าพูดได้มีโอกาสพูดจะทำให้มีความกล้ามากขึ้น 4) ขุดค้นประสบการณ์ที่ชุมชนเคยทำได้สำเร็จและรู้สึกลำบากมีคุณค่าและส่งเสริมให้ทำในสิ่งที่เคยสำเร็จมาแล้ว 5) ทบทวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เห็นผลสำเร็จ การเสริมพลังชุมชนจึงเป็นแนวคิดที่ให้ผู้คนแก่ “ความเป็นคน” ที่มองว่าคนมีความสำคัญ มีโอกาสที่จะร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับชุมชนได้ (Tienhongsakun, 1986) กล่าวว่าไม่ว่าจะอยู่ในสถานะมีอำนาจหรือไร้อำนาจก็ตาม เมื่อบุคคลมองเห็น

คุณค่าแห่งตนก็มักจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในพลังอำนาจของตนเองที่ พร้อมจะนำออกมาขับเคลื่อนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ยิ่งพลังอำนาจดังกล่าวถูกหลอมรวมจากคนในชุมชนภายใต้มิติของความสัมพันธ์ ความไว้วางใจต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดอำนาจแบบทวีคูณอันเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการพัฒนาด้านและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตขึ้นได้ และวิมา เที่ยงธรรม และคณะ (2558) ได้เสนอกระบวนการในการเสริมพลังอำนาจไว้ดังนี้ 1) จะต้องมองที่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเสริมพลังว่ากำลังตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเองและกำลังรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไข 2) กลุ่มเป้าหมายเริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเองและชุมชนว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดยลำพัง และกำลังมองหาความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งเป็นโอกาสที่เหมาะสมที่จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดการมองเห็นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตนเองหรือในชุมชน เพื่อนำออกมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนให้เป็นไปตามที่ปรารถนา 3) เมื่อคนในชุมชนมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเกิดความตระหนักและรับรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีเมื่อรวมเป็นกลุ่ม ยิ่งทำให้รู้สึกมีความเชื่อมั่นในการใช้อำนาจของตน ก็จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา และ 4) เป็นขั้นของการพัฒนาสูงสุดของ “พลังอำนาจ” และศักยภาพของบุคคลและชุมชน คือ การนำพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเองไปขยายผลให้กับบุคคลที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัวหรือคนกลุ่มอื่น ๆ ที่อยู่ในชุมชนให้มีความเชื่อใน “พลังอำนาจ” ทำที่สุดก็จะสามารถสร้างพลังอำนาจให้กับชุมชนและเกิดการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาชุมชนได้อย่างถาวร กล่าวได้ว่าการเข้าไปเสริมพลังอำนาจในตัวบุคคลที่คาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของการเปลี่ยนแปลงจะไม่สามารถทำได้ หากไม่มีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้งสถานะที่เป็นอยู่ ปัญหาที่กำลังเผชิญความต้องการได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง และความ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

วิษญู มะลิตัน และคณะ (2563) ศึกษากระบวนการเสริมพลังเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากของบ้านหินสอ หมู่ 6 ตำบลปลาบ่า อำเภอกู่เรือ จังหวัดเลย พบว่ากระบวนการเสริมพลังโดยการใช้พลังนักศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานกับชุมชนตามกระบวนการหลักพบว่า มี 4 กระบวนการได้แก่ 1) กระบวนการมีส่วนร่วม โดยคนในชุมชนร่วมกันเรียนรู้เรื่องชุมชนของตนเอง เห็นปัญหาของตนเอง 2) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน แสวงหาความรู้ในการแก้ปัญหาของตนเอง ผ่านการยอมรับที่เกิดการตกลงแล้วสืบทอดต่อเนื่องเป็นประสบการณ์หลากหลาย 3) กระบวนการสะท้อนความรู้ถึงการเสริมพลังด้วยพลังของนักศึกษาทำให้เกิดผลคือ ชาวบ้านให้ความสำคัญและเคารพต่อความรู้เดิม และ(4) กระบวนการเสริมพลังในตัวคนและชุมชนซึ่งการมีส่วนร่วมของชาวบ้านจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่มาจากความต้องการจริง และเสนอว่าในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบผสมโดยควรมีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปตามแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ได้จะก่อให้เกิดการยืนยันด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติที่รองรับด้วยหลักแห่งทฤษฎีและแนวความคิดทางวิชาการ อันจะสามารถนำไปทำนายหรือสร้างรูปแบบที่เหมาะสมต่อไปได้

ดังนั้นแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งในงานพัฒนาสังคมและการพัฒนาชุมชน และสามารถเกิดพลังชุมชนเองที่จะผลักดันให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามปัญหาต่างๆ ที่กำลังรุมเร้าได้ และสามารถเป็นชุมชนที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งวัลลภา ฉลากบาง (2560) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง การแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการใช้วิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพร่วมกันในระยะเวลาหนึ่งหรือใช้ต่อเนื่องในระยะเวลาที่ต่างกัน แล้วนำผลที่ได้จากแต่ละวิธีมาสรุปร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ศึกษา

2. กลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เพื่อวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย จำนวน 37 กลุ่ม หากกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนกรรมการดำเนินงานทั้งหมด 2,211 คน ด้วยการเปิดตารางของเครจซ์และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายจากคณะกรรมการที่เข้าร่วมการประชุมใหญ่ประจำปีของสภา



องค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2564 ณ ศาลาประชาคมจังหวัดเลย ให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน แล้วหาค่าสัดส่วนตามพื้นที่เพื่อให้เกิดการกระจายที่เหมาะสม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย	จำนวนกรรมการ		รวม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง		รวม (คน)
	ชาย (คน)	หญิง (คน)		ชาย (คน)	หญิง (คน)	
โซน 1 ได้แก่ อ.เชียงคน อ.เมือง อ.ปากชม	737	102	839	69	31	100
โซน 2 ได้แก่ อ.ภูเรือ อ.ท่าลี่ อ.ด่านซ้าย อ.นาแห้ว	293	67	360	46	18	64
โซน 3 ได้แก่ อ.วังสะพุง อ.นาด้วง อ.เอราวัณ	530	30	560	78	9	87
โซน 4 ได้แก่ อ.ภูหลวง อ.หนองหิน อ.ผาขาว อ.ภูกระดึง	397	55	452	64	16	80
รวม	1,957	254	2,211	257	74	331

ที่มา: รายงานผลการพัฒนาขบวนองค์กรชุมชนจังหวัดเลยประจำปี 2562-2563

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2 เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เพื่อค้นหาแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1 วันต่อการจัดกิจกรรมต่อโซน โดยกลุ่มเป้าหมายคือประธานกลุ่มฯ หรือผู้ที่ประธานมอบหมาย จำนวน 1 คน รวม (1) โซน 1 รวม 28 คน (2) โซน 2 รวม 18 คน (3) โซน 3 รวม 18 คน และ (4) โซน 4 รวม 16 คน แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยใช้วิธีการประชุมผ่านระบบ Zoom (Application ZOOM Cloud Meetings) จำนวน 4 วัน ซึ่งในวันที่เข้าร่วมประชุมในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แนะนำการใช้โปรแกรมสำหรับตัวแทนกลุ่มไว้ก่อนและจะนัดหมายประชุมในระบบต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่าของ Likert โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชน

3.1.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ด้านความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) หรือความตรงตามเนื้อหาที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของเครื่องมือว่าสอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่องที่ต้องการวัดหรือไม่ ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกันและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item objective congruence: IOC) พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ระหว่าง 0.66-1.00 สามารถใช้เป็นข้อคำถามสำหรับการวิจัยได้

2) ความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบครอนบาคอัลฟา โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้งหมดไปทดลองใช้กับคณะกรรมการงานสวัสดิการชุมชนจังหวัดเลย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาคุณภาพรายข้อและคุณภาพโดยรวม ซึ่งพิจารณาคุณภาพรายข้อที่ Item-Total Correlation (r) เพื่อตัดข้อคำถามที่มีค่าสูงและต่ำออกให้เหมาะสม และพิจารณาภาพรวมที่ค่า Alpha ซึ่งควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) และพบว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยนี้มีค่า Alpha = 0.84 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นค่อนข้างสูงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ (1) การประชุมผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการเก็บข้อมูล (2) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 ชุด และ (3) การตรวจนับและเช็คแบบสอบถามให้ถูกต้องครบถ้วนก่อนรับคืน

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นจะวิเคราะห์ค่า PNI_{modified}

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการดำเนินการวิจัย โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มเพื่อค้นหารูปแบบการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) โซน 1 ประกอบด้วยประธานกลุ่มจาก อ.เชียงคาน อ.เมือง และอ.ปากชม รวม 28 คน
- 2) โซน 2 ประกอบด้วยประธานกลุ่มจาก อ.ภูเรือ อ.ท่าลี่ อ.ด่านซ้าย และอ.นาแห้ว รวม 18 คน
- 3) โซน 3 ประกอบด้วยประธานกลุ่มจาก อ.วังสะพุง อ.นาด้วง และอ.เอราวัณ รวม 18 คน
- 4) โซน 4 ประกอบด้วยประธานกลุ่มจาก อ.ภูหลวง อ.หนองหิน อ.ผาขาว และอ.ภูกระดึง รวม 16 คน

3.2.2 ดำเนินการประชุมสรุปเพื่อทบทวนข้อมูลวิจัย โดยคณะกรรมการประสานงานองค์กรชุมชนจังหวัดเลย (คปอ.) จำนวน 20 คน ประกอบด้วย (1) ตัวแทนอำเภอ 1 คน รวม 14 คน (2) คณะกรรมการดำเนินงาน 4 คน (3) ที่ปรึกษา คปอ. 2 คน

3.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการกระบวนการมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการค้นหาคำความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานขององค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ดัง นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ร่องวางนิช (สุวิมล ร่องวางนิช, 2548) ที่ได้ปรับปรุงจากวิธี Priority Needs Index (PNI) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) หาค่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่าของ PNI_{modified} จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ต่อการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชน จำนวน 331 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ต่อการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชน

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่คาดหวัง (I)		PNI _{modified}	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	$(I - D)/D$	ลำดับ
1) ด้านการดำเนินงานตามภารกิจแห่งระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มกองทุนสวัสดิการ	3.48	0.56	4.98	0.25	0.30	4
2) ด้านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย	3.26	0.36	4.93	0.18	0.34	1
3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงานและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	3.43	0.44	4.97	0.16	0.31	3
4) ด้านการได้รับการสนับสนุนดำเนินการประสานงานระหว่างภาคีในท้องถิ่น	3.36	0.42	4.91	0.26	0.32	2
รวม	3.38	0.45	4.95	0.21	0.32	

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับแรก ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.34 รองลงมาได้แก่ ข้อ 4 การได้รับการสนับสนุนดำเนินการประสานงานระหว่างภาคีในท้องถิ่น ข้อ 3 กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงานและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และข้อ 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจแห่งระเบียบข้อบังคับของกลุ่มกองทุนสวัสดิการ ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 0.31 0.31 และ 0.30 ตามลำดับ

2. ผลการค้นหาแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย

การค้นหาแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ วิมา เทียงธรรมและคณะ (2558) ที่เสนอการเสริมพลังอำนาจคือ 1) กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเสริมพลังรู้ว่า กำลังตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเองและกำลังรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไข 2) กลุ่มเป้าหมายเริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเองและชุมชนว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดยลำพัง และกำลังมองหาความช่วยเหลือจากภายนอก 3) กลุ่มเป้าหมายมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเกิดความตระหนักและรับรู้ถึงความสามารถตนเอง และ 4) มีการนำพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเองไปขยายผลให้กับบุคคลที่อยู่รอบตัว

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากสภาองค์กรชุมชน ตำบลจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ค่า PNI^{modified} เท่ากับ 0.34 ผู้วิจัยจึงร่วมมือกับกองเลขาสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลยเพื่อสร้างกระบวนการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่ดีดังนี้

2.1 กิจกรรมการค้นหาการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้ร่วมกับกองเลขาสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เพื่อค้นหากระบวนการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1 วันต่อการจัดกิจกรรมต่อโซน โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ประธานกลุ่มฯ หรือผู้ที่ประธานมอบหมาย จำนวน 1 คน รวม (1) โซน 1 รวม 28 คน (2) โซน 2 รวม 18 คน (3) โซน 3 รวม 18 คน และ (4) โซน 4 รวม 16 คน แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยใช้วิธีการประชุมผ่านระบบ Zoom (Application ZOOM Cloud Meetings) จำนวน 4 วัน โดยในวันที่เข้าร่วมประชุมในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แนะนำการใช้โปรแกรมสำหรับตัวแทนกลุ่มไว้ก่อน ซึ่งมีการจัดกิจกรรมขึ้นในวันที่ 23-26 เมษายน 2564 ผลการวิจัยพบว่า

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดเวลาไว้ 30 นาทีในการให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเสนอปัญหาที่กลุ่มกำลังประสบปัญหาว่ามีอย่างซึ่งจะต้องบอกความต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่กำลังตกอยู่ในสถานการณ์ของปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเองรวมถึงการรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ข้อ 1) ด้านการดำเนินงานตามภารกิจแห่งระเบียบข้อบังคับของกลุ่มกองทุนสวัสดิการ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับที่ 4 ค่า PNI^{modified} เท่ากับ 0.30 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่ากลุ่มสวัสดิการมีปัญหาด้าน 1) คณะกรรมการไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ ไม่มีเงินค่าตอบแทนเพราะทำด้วยจิตอาสา จึงมีผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่ 2) การชี้แจงทำความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สมาชิก ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่ตั้งมานานนั้นจะมีการเปลี่ยนกรรมการผ่านมาหลายชุด ทำให้การรับรู้รายละเอียดของกลุ่มหายไปเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทำให้ไม่สามารถอธิบายให้ชัดเจนจนนำไปสู่ความขัดแย้งได้ 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการและการคืนเงินเมื่อมีการลาออก ทั้งนี้เนื่องจากกรรมการหลายกลุ่มยังไม่มีความคิดเห็นว่าจะจัดสวัสดิการได้เมื่อไร จัดอย่างไร ต้องพิจารณาอะไรบ้าง รวมถึงการคืนเงินเมื่อสมาชิกลาออกจากกลุ่มที่บางกลุ่มก็คืนให้แต่บางกลุ่มแจ้งว่าไม่คืนเพราะเงินได้นำไปจัดสวัสดิการแล้ว ซึ่งข้อสรุปปัญหาทั้ง 3 ข้อนี้เป็นปัญหาที่สร้างความยุ่งยากและความขัดแย้งกันระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกเป็นอย่างมาก บางกลุ่มต้องอ้างคำสั่งศาลว่ามีคำสั่งตัดสินอย่างไร ปัญหาจึงจบ แต่บางกลุ่มไม่สามารถหาข้อยุติได้ ต้องพึ่งพาเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตัดสินปัญหา

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดเวลา 30 นาทีในการให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงข้อจำกัดของตนเอง และกลุ่มว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดยลำพัง และกำลังมองหาความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งเป็นโอกาสที่เหมาะสมที่จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดการมองเห็นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตนเองหรือในกลุ่มเพื่อนำออกมาใช้แก้ไขปัญหาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนให้เป็นไปตามที่ต้องการ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ข้อ 4) ด้านการได้รับการสนับสนุนดำเนินการประสานงานระหว่างภาคีในท้องถิ่น มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับที่ 2 ค่า PNI^{modified} เท่ากับ 0.32 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่จะมีประเด็นร่วมกันในด้าน 1) ปัญหาคณะกรรมการไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ ไม่มีเงินค่าตอบแทน และเห็นว่าต้องให้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. จัดการอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการโดยเร่งด่วน 2) ปัญหาด้านการชี้แจงทำความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สมาชิก ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการให้สภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลยเข้ามาร่วมประชุมประจำปีหรือร่วมประชุมประจำเดือน จะได้พบปะสมาชิกและตอบข้อสงสัยของสมาชิก 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการและการคืนเงินเมื่อมีการลาออก ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และ/หรือเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นที่สมทบเงินสวัสดิการ เข้าร่วมตรวจติดตามและประชุมชี้แจงสถานะให้สมาชิกได้รับทราบเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกว่ามีการดำเนินงานที่มั่นคง ปลอดภัย สามารถจัดสวัสดิการได้จริง



ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดเวลาไว้ 60 นาทีในการให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเมื่อคนในชุมชนร่วมกันแลกเปลี่ยนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เกิดความตระหนักและ รับรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีเมื่อรวมเป็นกลุ่ม ยิ่งทำให้รู้สึกมีความเชื่อมั่นในการใช้อำนาจตนก็จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในรูปแบบของกิจกรรมที่เห็นว่า จะสามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนในชุมชน ซึ่งในขั้นตอนนี้จะสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเชื่อมั่นในตนเอง และชุมชนว่ามีความสามารถในการควบคุมคุณภาพชีวิต ของตนเองและชุมชนให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ข้อ 3) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการการดำเนินงานและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับที่ 3 ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.31 ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการไม่รู้จักรับบทบาทหน้าที่ ไม่มีเงินค่าตอบแทนเพราะทำด้วยจิตอาสาจึงมีผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ส่วนใหญ่เห็นว่ากลุ่มสวัสดิการนั้นเข้มแข็งได้เพราะความไว้วางใจ และการทำงานก็ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งในชุมชนจะมีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถช่วยในส่วนนี้ได้แต่คณะกรรมการต้องให้ความสำคัญและเชิญมาเป็นที่ปรึกษาเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือของกลุ่มและเชื่อว่าเมื่อกลุ่มมีความน่าเชื่อถือความเข้มแข็งและความพร้อมในการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม 2) การชี้แจงทำความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สมาชิก ส่วนใหญ่เห็นว่าเมื่อมีการเปลี่ยนคณะกรรมการควรเชิญคณะกรรมการชุดเดิมเป็นที่ปรึกษาและหมั่นประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันอย่างสม่ำเสมอ และเชื่อว่าการมีคณะกรรมการชุดเดิมที่มีคุณภาพมาเป็นที่ปรึกษาจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือทั้งภายในและภายนอกชุมชนได้ 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการ ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดรูปแบบสวัสดิการแต่ละอย่างนั้นใช้วิธีการลอกเลียนจากนอกชุมชนทำให้บางอย่างไม่เหมาะกับชุมชน ดังนั้นต้องมีการประชุมสมาชิกเพื่อหาแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมของตัวเอง และกรรมการส่วนมากก็มีความเห็นด้วยว่าการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตชุมชนจะทำให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนได้ดีกว่า

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยกำหนดเวลาไว้ 60 นาทีในการให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเสนอการนำพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเองเพื่อไปขยายผลให้กับบุคคลที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัวหรือคนกลุ่มอื่น ๆ ที่อยู่ในชุมชน ให้มีความเชื่อมั่น “พลังอำนาจ” ท้ายที่สุดก็จะสามารถสร้างพลังอำนาจให้กับชุมชนและเกิดการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาชุมชนได้อย่างถาวร ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าในภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่จะมีประเด็นร่วมกันในด้าน 1) ปัญหา คณะกรรมการไม่รู้จักรับบทบาทหน้าที่ ถ้าคณะกรรมการสามารถแก้ไขปัญหาคณะกรรมการได้แล้วจะก่อให้เกิดความมั่นคงแก่กลุ่ม แล้วจะสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องเงินค่าตอบแทนของคณะกรรมการได้ รวมถึงควรมีคนรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาเป็นคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความมั่นคงและคนรุ่นใหม่ ๆ ที่เริ่มมีมากขึ้นเพราะกลับมาอยู่บ้านจากผลกระทบโควิดมากขึ้น หากมีการสนับสนุนให้เข้ามาทำงานกับชุมชน ก็จะทำให้เขาเหล่านั้นสามารถอยู่ช่วยพัฒนาหรือเป็นแรงคนรุ่นใหม่ที่จะพัฒนาชุมชนต่อไป 2) ปัญหาด้านการชี้แจงทำความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สมาชิก ส่วนใหญ่เห็นว่าคนที่บางกลุ่มมีสมาชิกน้อยหรือสมาชิกไม่เข้าใจเรื่องระบบ ระเบียบของกลุ่มนั้น นอกจากคณะกรรมการจะต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนในการดำเนินงานของกลุ่มแล้ว ยังต้องพยายามให้คนในครอบครัวช่วยเป็นกระบอกเสียงในการสื่อสารกับสังคม รวมไปถึงการใช้เครือข่ายต่างๆทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของคณะกรรมการกลุ่มสำหรับช่วยในการทำความเข้าใจในระบบการทำงานของกลุ่มสวัสดิการชุมชนจะทำให้ปัญหาความเข้าใจของสมาชิกบรรเทาเบาบางลงได้ 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการและการคืนเงินเมื่อมีการลาออก ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนนั้นเป็นเรื่องของคณะกรรมการแต่ละแห่งที่จะเริ่มดำเนินการและตัดสินใจบนฐานของเหตุและผลที่แตกต่างกันออกไป ปกติจะเริ่มจัดในกรณี ตาย เกิด ป่วย และขยายผลไปเรื่อยๆตามจำนวนเงินที่มีเพิ่มขึ้น และยังเชื่อว่าการจัดสวัสดิการดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมแล้ว สามารถนำไปเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ได้ดี ทั้งนี้การทำความเข้าใจในที่นี้จะป็นฐานแห่งความมั่นคงของกลุ่มได้ นอกจากนั้นแล้วการใช้ฐานจากความเข้าใจที่ถูกต้องของสมาชิกจะทำให้กลุ่มสามารถเดินต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ถ้าอุปาทานหมู่เป็นสิ่งที่แสดงออกมารวมกันในทางลบ อุปาทานหมู่ทางบวกน่าจะเป็นการเสริมพลังที่เหมาะสมกับกลุ่มสวัสดิการเพราะการเสริมพลังอำนาจให้ชุมชนที่เชื่อว่าตนเองไร้ความสามารถให้เห็นว่าชุมชนมีความสามารถในการจัดการและควบคุมวิถีชีวิต (Way of life) ของตนเองได้

2.2 กิจกรรมการดำเนินการประชุมสรุปเพื่อทบทวนข้อมูลวิจัย โดยคณะกรรมการประสานงานองค์กรชุมชนจังหวัดเลย (คปอ.) จำนวน 20 คน จะประกอบด้วย (1) ตัวแทนกองทุนสวัสดิการอำเภอละ 1 คน รวมเป็น 14 คน (2) คณะกรรมการดำเนินงานกองเลขานุการของสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย จำนวน 4 คน (3) ที่ปรึกษา คณะกรรมการประสานงานองค์กรชุมชน

จังหวัดเลย 2 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการประชุมจัดขึ้นที่ศูนย์ประสานงานภาคประชาชน บ้านนาบอน ตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมือง จังหวัดเลย ในวันที่ 10 สิงหาคม 2564 เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 เริ่มดีขึ้นผู้วิจัยจึงประชุมภายใต้มาตรการดูแลความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมอย่างเข้มงวด ผลการจัดกิจกรรมพบว่า คณะกรรมการ คปอ.ที่เข้าร่วมเวทีเห็นว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณได้สะท้อนให้เห็นว่า คปอ.ต้องทำงานหนักขึ้นหากคาดหวังให้กลุ่มสวัสดิการในจังหวัดเลยมีความก้าวหน้าและมั่นคง ซึ่งผู้เข้าร่วมต่างระดมความเห็นเพื่อค้นหาแนวทางเสริมพลังอำนาจ โดยพยายาม

ที่จะอธิบายผ่านกรอบคิดคือ 1) กลุ่มสวัสดิการชุมชนที่ต้องการเสริมพลังที่กำลังตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเองและกำลังรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไข โดยผลการวิจัยเชิงปริมาณและการให้ข้อมูลของกลุ่มสวัสดิการที่พบว่ามีความสำคัญนั้นจะประกอบไปด้วย (1) คณะกรรมการ (2) สมาชิกกลุ่มสวัสดิการ (3) ภาวศีเครือข่าย โดยทั้งสามกลุ่มดังกล่าวจะเป็นส่วนที่สามารถขับเคลื่อนของชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้ และทุกกลุ่มสวัสดิการต่างก็เห็นว่าทั้งสามกลุ่มที่เป็นสิ่งทีก่อผลกระทบต่องานสวัสดิการนั้นยังมีความต่อเนื่องกันมาทุกยุคทุกสมัย แม้ว่าทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคมต่างขยายการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนมากขึ้นทุกปี แต่ คปอ.ต่างก็มีความเห็นร่วมกันว่าปัญหาต่าง ๆ นั้น มีความรุนแรงมากขึ้นน้อยต่างกัน ตามความรู้ ความเข้าใจ และการประสานงานกันของกลุ่มภาวศี 2) กลุ่มสวัสดิการชุมชนเริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดของกลุ่มเองและชุมชนว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดยลำพัง และกำลังมองหาความช่วยเหลือจากภายนอก ผลการวิจัยเชิงปริมาณและการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพต่างก็เห็นร่วมกันว่าการที่คณะกรรมการจะเสริมพลังร่วมกันเพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีนั้นการแสวงหาภาวศีความร่วมมือเป็นสิ่งที่ดี โดยภาวศีที่จะเข้ามาช่วยเหลือนั้นมีอยู่ 2 ประเภทคือ (1) ภาวศีเครือข่ายที่เข้ามาตามบทบาทหน้าที่หรือภารกิจขององค์กรนั้นๆ เช่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลตำบลหรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น (2) ภาวศีเครือข่ายที่เข้ามาเพราะได้รับการร้องขอหรือชักชวนเข้าร่วมกิจกรรมด้วย เช่น สหกรณ์เครดิตยูเนียนฯ ประชาชนชาวบ้าน ศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น โดยภาวศีต่างๆ นั้นล้วนแต่สามารถที่จะช่วยแก้ไขปัญหากับกลุ่มสวัสดิการชุมชนได้ 3) กลุ่มสวัสดิการชุมชนมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเกิดความตระหนักและรับรู้ถึงความ สามารถตนเอง ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่างเห็นร่วมกันว่าการเสริมพลังให้กับกลุ่มสวัสดิการชุมชนนั้นการสร้างความร่วมมือกันกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นโดยปกติแล้วกลุ่มสามารถแก้ไขปัญหานั้นเบื้องต้นได้อยู่แล้ว แต่ส่วนมากที่เป็นปัญหาก็เนื่องมาจากการที่คณะกรรมการมักมองว่าให้คนใดคนหนึ่งแก้ปัญหาก็พอ โดยเฉพาะให้ประธานหรือเลขาเป็นคนตัดสินใจ ซึ่งปัญหานั้นจะไม่ค่อยจบ จนต้องมีการประชุมของคณะกรรมการปัญหาก็ค่อยสงบลง ดังนั้นทาง คปอ.เชื่อว่าคณะกรรมการกลุ่มสวัสดิการสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ เพียงแต่ควรใช้ระบบคณะกรรมการในการตัดสินใจปัญหานั้นดีกว่า เพราะปกติแล้วทาง คปอ.มักจะมีติดตามและสื่อสารกับกลุ่มผ่านคณะกรรมการคนสำคัญของกลุ่มอยู่เป็นประจำ ดังนั้นความเข้าใจในปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นจึงถูกส่งผ่านคณะกรรมการเป็นประจำอยู่แล้ว แต่ที่ทางกลุ่มสวัสดิการต้องการให้ คปอ.เข้ามาให้การสนับสนุนอยู่อย่างต่อเนื่องนั้นเนื่องจากคณะกรรมการเองยังไม่ค่อยมีความมั่นใจเท่านี้เอง และ 4) กลุ่มสวัสดิการชุมชนมีการนำพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเองไปขยายผลให้กับบุคคลที่อยู่รอบตัว ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่างเห็นร่วมกันว่าการเสริมพลังและขยายผลไปยังคนอื่นนับเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติในการพัฒนาชุมชนสมัยใหม่ จึงควรเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเป็นแกนกลางในการพัฒนา (Community Driven Development: CDD) คือ ต้องให้เจ้าของปัญหาลุกขึ้นมาแก้ปัญหานั้นเอง กรณีของกลุ่มสวัสดิการก็ต้องให้คณะกรรมการกลุ่มนั้นจัดการรวมตัวและลงมือแก้ปัญหานั้นเองโดยประสานงานกับหน่วยช่วยเหลือต่างๆ การแก้ปัญหานั้นจะเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้ประสบภัยมากที่สุด



ภาพที่ 1 แสดงการประชุมคณะกรรมการประสานงานองค์การชุมชนจังหวัดเลย (คปอ.)
ที่มา: วิษณุ มะลิตัน, 2564

อภิปรายผล

1. ความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย ในภาพรวมของความจำเป็นในการเสริมพลังองค์กรชุมชนในงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อ 2 การได้รับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับแรก ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.34 รองลงมาได้แก่ ข้อ 4 การได้รับการสนับสนุนดำเนินการประสานงานระหว่างภาคีในท้องถิ่น ข้อ 3 กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงานและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และข้อ 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.32 0.31 0.31 และ 0.30 ตามลำดับ ซึ่งการเสริมพลังเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรชุมชนอย่างรอบด้าน ทั้งพัฒนากิจกรรมกลุ่ม พัฒนาสมาชิกและพัฒนาภาคีเครือข่ายเป็นอย่างดีสอดคล้องกับ สฤษฎธ สฤษท้าว (2564:174) ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากนั้นยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ และสอดคล้องกับ พินทุสร โพธิ์อุไร (2562:69-70) ที่กล่าวว่าโดยทั่วไปการเสริมพลังเป็นกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากการทำกับผู้อื่นอำนาจในเชิงเตี้ยมักไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่ผู้ไร้อำนาจเพียงลำพังมักขาดความมั่นใจในตัวเอง ดังนั้นจึงไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการเสริมพลังมักใช้ได้ผลกับกลุ่มหรือชุมชน เพื่อให้เกิดอำนาจของกลุ่มที่แสดงถึงความเชื่อมั่นมากขึ้น แต่เนื่องจากสภาพที่กำลังดำเนินการวิจัยนั้นประสบกับปัญหาโควิด 19 ที่ระบอบหนักและทางจังหวัดกำหนดจำนวนจำนวนคนเข้าประชุม กำหนดรูปแบบการประชุม ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องใช้การวิจัยด้วยวิธีการประชุมผ่านระบบ Zoom (Application ZOOM Cloud Meetings) พบว่า 1) ระบบมีปัญหา ไม่มีคลื่น คลื่นไม่เสถียร 2) การแสดงความเห็นที่ต้องรอระยะเวลา (Delay) ของสัญญาณ 3) กรรมการที่สูงอายุไม่ถนัดในการใช้โปรแกรมทำให้เกิดการรบกวนระหว่างกันและเข้าระบบช้า 4) ระยะเวลาที่ใช้พอเริ่มนานเข้าเริ่มปิดหน้าจอทำให้ไม่ทราบทำให้ความสนใจในการประชุมอยู่หรือไม่

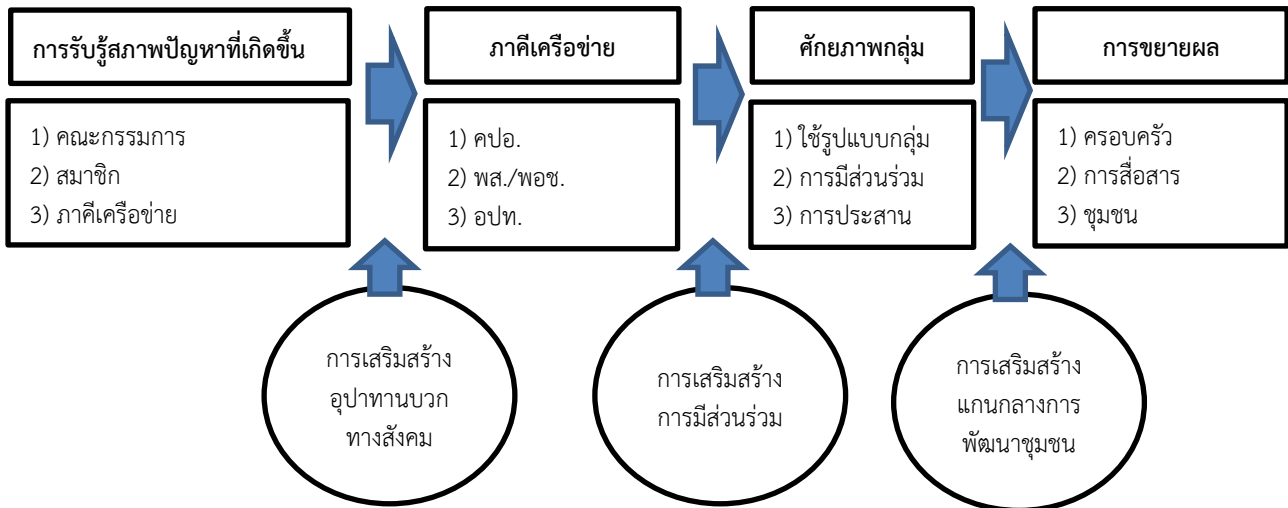
2. แนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลย ประกอบด้วย 1) กลุ่มสวัสดิการชุมชนที่ต้องการเสริมพลังที่กำลังตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเองและกำลังรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไขประกอบไปด้วย (1) คณะกรรมการ (2) สมาชิกกลุ่มสวัสดิการ (3) ภาคีเครือข่าย โดยทั้งสามกลุ่มดังกล่าวจะเป็นส่วนที่สามารถช่วยจุดมุ่งของกลุ่มสวัสดิการไปสู่ความสำเร็จได้ 2) กลุ่มสวัสดิการชุมชนเริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดของกลุ่มเองและชุมชนว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยลำพัง และกำลังมองหาความช่วยเหลือจากภายนอก พบว่าภาคีที่จะเข้ามาช่วยเหลือนั้นมีอยู่ 2 ประเภทคือ (1) ภาคีเครือข่ายที่เข้ามาตามบทบาทหน้าที่หรือภารกิจขององค์กรนั้นๆ (2) ภาคีเครือข่ายที่เข้ามาเพราะได้รับการร้องขอหรือชักชวนเข้ามาร่วมกิจกรรมด้วย 3) กลุ่มสวัสดิการชุมชนมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเกิดความตระหนักและรับรู้ถึงความ สามารถตนเอง ควรใช้ระบบคณะกรรมการในการตัดสินใจปัญหาเพราะ คปอ.มักจะมี การติดตามและสื่อสารกับกลุ่มผ่านคณะกรรมการคนสำคัญของกลุ่มอยู่เป็นประจำ และ 4) กลุ่มสวัสดิการชุมชนมีการนำพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเองไปขยายผลให้กับบุคคลที่อยู่รอบตัว ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่างเห็นร่วมกันว่าการเสริมพลังและขยายผลไปยังคนอื่นนับเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติในการพัฒนาชุมชนสมัยใหม่ จึงควรเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเป็นแกนกลางในการพัฒนา

ดังนั้นแนวทางการเสริมพลังกลุ่มสวัสดิการชุมชนถ้าอุปาทานหมู่ (Mass hysteria) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Collective hysteria, mass psychogenic illness หรือ Collective obsessional behavior เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับจิตสังคมซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เหตุการณ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นในกรณี ที่กลุ่มบุคคลนั้นมีความคิด ความเชื่อที่ตนเจ็บป่วยเป็นโรคเดียวกันหรือเผชิญปัญหาเดียวกัน จึงแสดงอาการออกมาแบบเดียวกัน (ภิญญาดา ภักดิ์กิจจารุ, อัญชลี ศรีสมุทร, 2557: 211). การเสริมพลังจึงเป็นการอุปาทานเชิงบวกทางสังคมที่กลุ่มมีความคิด ความเชื่ออย่างเดียวกัน เผชิญปัญหาเหมือนกันจึงมักแสดงออกต่อสังคมอย่างเดียวกัน สอดคล้องกับ วิษณุ มะลิตันและคณะ (2563:87) ที่พบว่ากระบวนการเสริมพลังโดยใช้พลังนักศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานกับชุมชนตามกระบวนการหลักคือ พบว่า มี 4 กระบวนการได้แก่ 1) คนในชุมชนร่วมกันเรียนรู้เรื่องชุมชนของตนเอง 2) แสวงหาความรู้ในการแก้ปัญหาของตนเอง 3) สะท้อนความรู้สึกการเสริมพลัง และ (4) การมีส่วนร่วมของชาวบ้านจะก่อให้เกิดการพัฒนาได้จริง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลยประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างอุปาทานบวทางสังคม 2) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และ 3) การเสริมสร้างแกนกลางการพัฒนาชุมชน เพื่อผลักดันให้ กลุ่มคณะกรรมการ กลุ่มสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มภาคีเครือข่าย ให้สามารถรับรู้ถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ กระตุ้นให้ภาคีเครือข่ายมาร่วมงาน ผ่านการเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเพื่อให้เกิดการขยายผลการเสริมพลัง ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางการเสริมพลังกลุ่มสวัสดิการชุมชนจังหวัดเลย
ที่มา: วิษณุ มะลิตัน, 2564

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าเมื่อการได้รับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.34 ดังนั้นกองเลขานุการสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดเลยต้องมีการพัฒนาคณะกรรมการในส่วนของ คปอ. เพื่อให้มีพลังในการผลักดันให้การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการในเขตจังหวัดเลยสามารถเสริมพลังองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานในจังหวัดเลยได้เป็นอย่างดี ซึ่งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. ต้องสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมคณะกรรมการ คปอ. เพื่อเป็นการติดอาวุธสำหรับการเสริมพลังกลุ่มสวัสดิการและสภาองค์กรชุมชนในจังหวัดเลย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

กระบวนการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยด้วยวิธีการประชุมผ่านระบบZoom (Application ZOOM Cloud Meetings) พบปัญหาในการดำเนินงานนั้นระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีปัญหา ไม่มีคลื่น คลื่นไม่เสถียร ปัญหาการความช้า (Delay) ของสัญญาณ ปัญหากรรมการที่สูงอายุไม่ถนัดในการใช้โปรแกรมทำให้เกิดการรบกวนระหว่างกันและเข้าระบบช้า รวมถึงระยะเวลาที่ใช้พอเริ่มนานเข้าเริ่มปิดหน้าจอทำให้ไม่ทราบทำให้ความสนใจในกระบวนการอยู่หรือไม่ ซึ่งรูปแบบการจัดการประชุมผ่านระบบZoomในการวิจัยครั้งนี้ยังไม่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปหากต้องใช้กระบวนการประชุมผ่านระบบZoomต้องเลือกกลุ่มอายุที่เหมาะสม และมีวิธีการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและแม่นยำมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขบวนองค์กรชุมชนจังหวัดเลย. (2562). รายงานผลพัฒนาขบวนองค์กรชุมชนจังหวัดเลยประจำปี 2562-2563. เอกสารถ่ายสำเนา เย็บเล่ม.
- พินทุสร โพธิ์อุไร. (2562:69-70). แนวคิดว่าด้วยการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ. วารสารพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 มกราคม – เมษายน 2562 หน้า 64-77.
- ภิญญาดา ภัทรกิจจารุ, อัญชลี ศรีสมุทร. (2557). อุปาทานหมู่: แนวทางปฏิบัติ. วารสารพยาบาลตำรวจ. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2557 . หน้า 209 – 219.

- โยธิน แสงดี. (2562). เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method). เอกสารถ่ายสำเนา
เย็บเล่ม
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2560). การวิจัยแบบผสมผสาน Mixed Methods Research. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ; ปีที่ 7 ฉบับที่ 2:
มกราคม - เมษายน 2560 หน้า 124-132
- วิษณุ มะลิตันและคณะ. (2563). รายงานการวิจัยเรื่อง กระบวนการเสริมพลังเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากของบ้าน
หินสอ หมู่ 6 ตำบลปลาบ่า อำเภอกู่เรือ จังหวัดเลย. เลย: เอกสารถ่ายสำเนาเย็บเล่ม.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2560). องค์การชุมชนภาคอีสานกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ปี 2560. กรุงเทพฯ:
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: บจ.อีสานปช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และภาพรวมของการพัฒนา. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง
จำกัด (มหาชน).
- สุรยุทธ สุระท้าว. (2564). ดุษฎีนิพนธ์เรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพสภาพองค์กรชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุริยวิภา ไชยพันธุ์ (2558: บทนำ). ภาวะผู้นำกับการครองตน ครองคน และครองงาน Leadership with Self- Management, Man
Management and Job Management. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤศจิกายน 2557 –
เมษายน 2558 หน้า 60-70.
- Srirattanaball, A. (2017). Health Promotion and Community Empowerment, Unpublished Document.
- Tiangthum V. (2015). Community Capacity Building: Concept and Applications. Bangkok: Danex Inter
Corporation.
- Tienhongsakun W. (1986). Community Development according to the Western Philosopher. Bangkok: O.S.
Printing House.
- Wiangsang A., et al. (2005). Participatory Monitoring and Evaluation. Bangkok: Learning Enhancement for Happy
Communities Project.