การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษา : ผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

Self-Development of Community Leadership Council Case study of Community Leaders in Chum Saeng District. Nakhon Sawan Province

พรรณภัทร ใจเอื้อ[1]

Received: May 25, 2019
Revised: July 17, 2019
Accepted: August 29, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษาผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองและผลลัพธ์การพัฒนาของผู้นำสภาองค์กรชุมชนด้านงานพัฒนา และศึกษาปัญหาอุปสรรคการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้นำสภาองค์กรชุมชน จากจำนวน 76 สภาองค์กรชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ที่มีการจัดตั้ง มีจำนวนผู้นำที่เป็นคณะกรรมการสภาองค์กรชุมชนจำนวนทั้งสิ้น 258 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยจำนวน 60 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน และประเด็นการประชุมกลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) และในเชิงพรรณาความ (Descriptive Analysis)

การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษาผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาตนเองในภาพรวมพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน ได้มีการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาโดยมีบทบาทหน้าที่หลัก 5 ด้าน คือด้านการจัดการประชุมเพื่อการพัฒนาชุมชน ,ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชน,ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชนและสภาองค์กรชุมชน,ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน,ด้านการดูแลอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าผู้นำมีวิธีการพัฒนาตนเอง 2 วิธีคือ การพัฒนาตนด้วยการศึกษาด้วยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานรัฐที่จัดโครงการบอรม ผลลัพธ์ของการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน ส่งให้ผู้นำเกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองใน 5 ด้านดังกล่าว ด้านปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนาตนเองของ

[1] อาจารย์ประจำ, ผศ. ดร. สาขาวิชาสังคมวิทยา (การพัฒนาชน) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้นำสภาองค์กรชุมชน จากการศึกษาพบว่า มีผู้นำเพียง 17 คน ยังไม่สามารถนำการพัฒนาตนเองมาใช้ให้เกิดการพัฒนาได้ ซึ่งมี ปัญหาส่วนบุคคล คือ เป็นผู้นำที่ใกล้กำลังหมดวาระ, ผู้นำมีภารกิจส่วนตัวมาก และ มีผู้นำจำนวน 5 รายที่ไม่ชอบแสดงออกแต่ชอบเป็นคนทำมากกว่าคนขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน,ผู้นำเพศสตรีจะมีปัญหาส่วนตัวหัวหน้าครอบครัวไม่ยอมรับยินยอมให้เป็นผู้นำชุมชนและทำงานพัฒนารวมทั้งไม่เต็มใจให้เข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนา, ผู้นำบางส่วนมีปัญหาขัดแย้งกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ผู้นำขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง , สภาองค์กรชุมชน , ผู้นำสภาองค์กรชุมชน

Abstract

The study on self-improvement of the community organizations' leaders: A case study of the leaders of community organizations in A. Thung Song, Nakorn Sawan Province aimed to investigate the self-improvement of the community organizations' leaders and examine the guidelines for developing the results of self-improvement of the community organizations' leaders: A case study of the leaders of community organizations in A. Thung Song, Nakorn Sawan Province. Population was the leaders from 76 community organizations establishing in Nakorn Sawan Province where 258 leaders were the committee of the community organizations. Sample group was 60 leaders selected with purposive sampling. Research tools were the questionnaire on self-improvement of the community organizations' leaders and group discussion. Quantitative analysis, content analysis, and descriptive analysis were applied to analyze the obtained data.

The study on self-improvement of the community organizations' leaders: A case study of the leaders of community organizations in A. Thung Song, Nakorn Sawan Province revealed that, in overall, self-improvement of the community organizations' leaders comprised of the key five aspects: meeting schedule for community development, planning for community development, knowledge of laws concerning community rights and community organizations, promotion and support of the participation of community organizations' members, and wisdom and culture conservation. Findings illustrated that the leaders applied two approaches to improve themselves, self-study and attending the training organized by the government agency. Consequently, the leaders developed themselves in the five mentioned aspects. Regarding the problems and barriers to self-improvement of the community organizations' leaders**.** There were only 17 leaders

who were going to terminate, had overloaded personnel business, who were unable to apply self-improvement to development, which was the personal problem. Further, five leaders preferred taking action to showing-off. Female leaders had personal problem and their head of family did not agree with them to become the community leader or work for development, and attend the training. Some leaders had conflicts with local administrative organization so the problem of lacking the budget for community development became the issue.

Keywords: Self Development, Community Organization Council, Leader of the Federation of Community Organizations

1.บทนำ

ผู้นำชุมชน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญของชุมชนและสังคม ซึ่งในการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องมีผู้รู้มาเป็นผู้นำเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอ ข้อชี้แนะ ในด้านต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์กับชุมชน และคนที่จะสามารถให้คำแนะนำ ข้อเสนอ ข้อชี้แนะในด้านต่าง ๆ กับชาวชุมชนได้ จะต้องเป็นผู้ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้ใจ เชื่อใจ ให้เป็นผู้นำของชุมชน ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษ มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้รับการมอบหมาย ได้รับการแต่งตั้ง ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับ ให้เป็นผู้นำของกลุ่ม สามารถที่จะโน้มน้าว ชักจูง แนะนำ การทำงานให้กับกลุ่มหรืออาจใช้อำนาจ อิทธิพล ในการที่จะให้กลุ่มหรือชุมชนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือชุมชนนั้นเอง

การพัฒนาชุมเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนามนุษย์ ชุมชน และสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สมาชิกของชุมชนต้องการ โดยปรัชญาของการพัฒนาชุมชนตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อในศักยภาพหรือขีดความสามารถของมนุษย์ ดังนั้นหลักการที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนจึงเน้นที่การให้โอกาสคนในชุมชนได้เกิดการเรียนรู้ มีการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนได้แก่ คนในชุมชนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และกลวิธีในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาให้คนมีคุณภาพ คุณธรรม และความสุข พร้อมทั้งให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สนธยา พลศรี, 2550 : 11)

อย่างไรก็ดีการพัฒนาชุมชนจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยภาวะผู้นำของคนในชุมชนเป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชนไว้ดังนี้ “ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้ากลุ่มองค์กรชุมชน มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีความคิดก้าวไกลทันสมัย เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนและมีอิทธิพลด้านการชี้นำความคิดที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชนค่อนข้างสูง” (พรรณิภา โสตถิพันธุ์, 2547: 68)“ชุมชนที่

เข้มแข็งคือชุมชนที่เต็มไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีภาวการณ์นำนั่นคือ แต่ละคนสามารถที่จะริเริ่มและกระทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ โดยมีความสามารถในการเป็นผู้นำตนเองก่อนและเข้าร่วมกับคนอื่นหรือสังคมอื่น ชุมชนที่เข้มแข็งจะประกอบไปด้วยผู้นำที่หลากหลายและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน" (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2543: 56) จากคำนิยามดังกล่าวผู้นำชุมชนจึงควรได้รับการเสริมสร้างศักยภาพให้สูงขึ้นด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถซึ่งมีแนวทางต่าง ๆ กัน เช่น การฝึกอบรมและการเสริมสร้างการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การวิเคราะห์สังคมเพื่อเสริมสร้างสำนึกประชาชนด้วยสันติวิธี รวมทั้งการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้นำโดยกระบวนการกลุ่ม (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ,2556 : 256) ตลอดจนการเพิ่มทักษะในการเป็นผู้นำท้องถิ่นด้วยวิธีการเสริมสร้างความเป็นผู้นำชุมชน และวิธีการฝึกตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้นำ

จากผลการศึกษาวิจัย (พรรณภัทร, 2558) ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานพัฒนาของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์และศึกษาแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานพัฒนาของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้นำสภาองค์กรชุมชน จากจำนวน 60 สภาองค์กรชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ที่มีการจัดตั้ง มีจำนวนผู้นำที่เป็นคณะกรรมการสภาองค์กรชุมชนจำนวนทั้งสิ้น 2,508 คนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัย จำนวน 350 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการพัฒนาชุมชนมีความต้องการพัฒนามากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและด้านสุขภาพตามลำดับ

อำเภอชุมแสงเป็นอำเภอเก่าแก่อำเภอหนึ่งของจังหวัดนครสวรรค์แต่เดิมอยู่ในความปกครองของอำเภอเมืองนครสวรรค์ จ.นครสวรรค์เป็นชุมชนชานเมืองที่ค่อนข้างเจริญเนื่องจากมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอโพทะเลและอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร และทิศตะวันออกติดกับอำเภอหนองบัวทิศใต้ติดต่อกับอำเภอท่าตะโกและอำเภอเมืองนครสวรรค์ ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอเก้าเลี้ยวมีจำนวนประชากรทั้งหมด 65,777 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,235 หลังคาเรือน มีตำบลทั้งสิ้น 12 ตำบลมีผู้นำชุมชนประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ ร่วมกันเป็นผู้นำชุมชนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการปกครองดูแลและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง จากผลการศึกษาและการสัมภาษณ์ พูดคุยกับผู้นำสภาองค์กรชุมชนอำเภอชุมแสง พบว่าแนวทางที่หน่วยงานรัฐได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีอยู่บ้าง เช่น การประชุม และอบรมการวางแผนพัฒนา อบรมการมีส่วนร่วมของประชาชน กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญา

ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่นให้กับผู้นำชุมชนที่ยังขาดความรู้และทักษะต่างๆ ในการทำงานพัฒนาอันเนื่องมาจากได้รับการศึกษาน้อย ขาดโอกาสที่จะศึกษาเพิ่มเติม หน่วยงานรัฐต่างๆ จึงจัดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการและจำนวนหลายรุ่น แต่ผลการทำงานพัฒนาชุมชนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร บางครั้งเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์และยังส่งผลเสียโอกาสในการได้รับงบประมาณสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ดังนั้นด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษาผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองและผลลัพธ์ด้านการพัฒนาของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง

3.วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษาผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาถึงการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 สถานที่ดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกพื้นที่การวิจัยผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในการศึกษาด้วยข้อพิจารณาที่ว่าพื้นที่นั้นมีประเด็นที่มีการพัฒนาและปรากฏการณ์ที่ชัดเจนและจากความคุ้นเคย รวมทั้งประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้ร่วมดำเนินกิจกรรมกับผู้นำชุมชนสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเอกสารของสำนักงานพัฒนาชุมชน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ สภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาวิจัยความต้องการการพัฒนาตนของผู้นำสภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสงเป็นชุมชนที่มีขนาดกลาง สภาพเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่ได้รับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและบริการด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐในระดับดีพอสมควร ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปมีความตื่นตัวและสนใจต่อกิจกรรมการพัฒนาที่องค์กรของรัฐหรือเอกชนได้เข้ามาดำเนินการเช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนชาวนาและอื่นๆ จากการสัมภาษณ์ผู้นำสภาองค์กรชุมชนพบว่าแนวทางที่หน่วยงานรัฐได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีอยู่บ้าง เช่น การประชุม และอบรมการวางแผนพัฒนา อบรมการมีส่วนร่วมของประชาชน กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และ

การศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญา ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น ให้กับผู้นำชุมชนที่ยังขาดความรู้และทักษะต่างๆ ในการทำงานพัฒนา อันเนื่องมาจากได้รับการศึกษาน้อย ขาดโอกาสที่จะศึกษาเพิ่มเติม หน่วยงานรัฐต่างๆ จึงโครงการฝึกอบรมหลายโครงการและจำนวนหลายรุ่น แต่ผลการทำงานพัฒนายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร บางครั้งเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์และยังส่งผลเสียโอกาสในการได้รับงบประมาณสนับสนุน ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกผู้นำชุมชนของสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง เป็นกรณีศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่นยืนต่อไป

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธาน/คณะกรรมการ อสม. ประธาน/คณะกรรมการกลุ่มแม่บ้าน ประธาน/คณะกรรมการกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ ที่ได้จดแจ้งการจัดตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนในตำบลในเขตพื้นที่อำเภอชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์จำนวน 258 คน จากสถิติรายงานการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน : มิถุนายน 2557)

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งคณะกรรมการสภาองค์กรชุมชนที่มีตำแหน่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธาน/คณะกรรมการ อสม. ประธาน/คณะกรรมการกลุ่มแม่บ้าน ประธาน/กรรมการองค์กรกลุ่มกองทุนชุมชนต่างๆ ที่ได้จดแจ้งการจัดตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนในตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์จากประชากรที่เป็นคณะกรมการสภาองค์กรชุมชนจาก 12 สภาองค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชนละ5คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

3.4 ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษา สภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพและบทบาทผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน แนวคิดเกี่ยวการพัฒนาชุมชน เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา การวิเคราะห์ การอภิปรายผลการศึกษา

2. ขั้นตอนการศึกษาจากพื้นที่จริงหรือศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยลงศึกษาและร่วมประชุมกับผู้นำสภาองค์กรชุมชนอำเภอชุมแสงเพื่อหาข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกต เป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษา

2.1 การสัมภาษณ์ และการพูดคุยแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ ผู้นำสภาองค์กรชุมชน ผู้อาวุโสภายในชุมชน สมาชิกของกลุ่มต่างๆภายในชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาชุมชน และสมาชิกชุมชนทั่วไปนอกเหนือจากที่กล่าวไว้แล้ว

2.2 สนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เป็นองค์ความรู้ในเรื่องของการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนทั้งวิธีการพัฒนาด้วยตนเองและวิธีการต่างๆไปเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานรัฐ เอกชนสนับสนุนจัดโครงการ ผลที่เกิดขึ้นการนำกลับมาปฏิบัติใช้ในการทำงานชุมชนของตัวผู้นำ และสมาชิกกลุ่มต่างๆภายในชุมชน

2.3 วิธีการสังเกต ใช้การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม โดยที่ผู้ศึกษาถึงวิธีการกระบวนการที่ผู้นำชุมชนและสมาชิกภายในชุมชนใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงศึกษาจากการเข้าไปส่วนร่วมในกิจกรรมที่ชุมชนดำเนินการ ตลอดจนเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลร่วมกัน และร่วมวิเคราะห์ให้ความคิดเห็นบ้างในบางกรณี

3.5เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือในการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนกรณีศึกษา ผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ร่วมด้วย ได้แก่

1. แบบเก็บรวบรวมข้อมูลมือสอง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาของอำเภอชุมแสง จำนวนครัวเรือน จำนวนประชากร การนับถือศาสนา อาณาเขตหมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ลักษณะ การศึกษา การประกอบอาชีพของคนในชุมชน การคมนาคม การปกครอง ประเพณี ความเชื่อ วัฒนธรรมท้องถิ่น

2. แบบสัมภาษณ์ประกอบการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (CheckList) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาอาชีพรายได้ ตำแหน่งในสภาองค์กรชุมชนระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 2 ข้อคำสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาชุมชน มีลักษณะเป็นแบบประกอบการสัมภาษณ์ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ กิจกรรมที่ได้มีการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนด้วยวิธีการของตนเองและการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่างๆ อะไรบ้าง และมีการวิธีการอย่างไรในการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอ

ชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น พบว่าที่อดีตที่ผ่านมาผู้นำได้มีการเข้ารับการพัฒนาการอบรม

2.1 ด้านการจัดการประชุมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรึกษาหารือการให้ข้อคิดเห็นกับโครงการต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนท้องถิ่น

2.2 ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชน

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ(กฎหมาย)เกี่ยวกับสิทธิชุมชนและสภาองค์กรชุมชน

2.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน

2.5 ด้านการดูแลอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ข้อคำสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำไปปฏิบัติใช้ในการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ

3.1 ด้านการจัดการประชุมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรึกษาหารือการให้ข้อคิดเห็นกับโครงการต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนท้องถิ่น

3.2 ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชน

3.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ(กฎหมาย)เกี่ยวกับสิทธิชุมชนและสภาองค์กรชุมชน

3.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน

3.5 ด้านการดูแลอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ข้อคำสัมภาษณ์ปัญหาอุปสรรค (จุดอ่อน-จุดแข็ง) ในการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสงในด้านต่างๆและประชุมกลุ่มย่อย (Focus groups) โดยประเด็นคำถามผลที่เกิดขึ้นจากการนำการพัฒนาตนเองไปใช้ในการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) และในเชิงพรรณาความ (DescriptiveAnalysis) โดยใช้แนวคิดทฤษฎีต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นเป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่อที่จะ สามารถอธิบายให้เห็นถึงภาพความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์และการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้ในตอนแรก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้น และจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาคสนามรวมทั้งการอ้างอิงข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการศึกษาจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนและผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนเพื่อให้เห็นภาพองค์ความรู้ของชุมชนในการจัดการตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป มีรายได้อยู่ระหว่าง 2,501-5,000 บาทต่อเดือน โดยมีตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำส่วนใหญ่มีวาระการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 5-10 ปี

4.2 การพัฒนาตนเองและผลลัพธ์ด้านงานพัฒนาของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผู้นำสภาองค์กรชุมชนถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนในการศึกษาวิจัย การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษาผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง ได้มีการศึกษามุ่งหมายที่การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาโดยมีบทบาทหน้าที่หลัก 5 ด้าน คือ

ด้านการจัดการประชุมเพื่อการพัฒนาชุมชนการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนได้มีวิธีการพัฒนาตนเองจำนวน 52 รายพบว่าผู้นำมีวิธีการพัฒนาตนเองด้านการประชุมเพื่อการพัฒนาชุมชนมี 2 วิธีการคือ วิธีการที่ 1) การพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง และสังเกตการณ์จากบรรยากาศที่ประชุมที่มีการดำเนินการประชุม สังเกตการณ์และเรียนรู้วิธีการดำเนินการประชุมวิธีการที่ 2) การพัฒนาตนเองของผู้นำด้วยการเข้าร่วมอบรมที่มีหน่วยงานภาครัฐมาจัดโครงการอบรมให้ ซึ่งเป็นวิธีการอบรมแบบบรรยายด้านการจัดการประชุมเพื่อการพัฒนาชุมชน **ส่วนผลลัพธ์การพัฒนาตนเอง**ทำของผู้นำสภาองค์กรชุมชน เกิดผลลัพธ์คือ ผู้นำเกิดการเปลี่ยนแปลงมีความรู้และมีความสามารถจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเพื่อนการพัฒนาชุมชนได้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ ผู้นำมีความมั่นใจในการดำเนินการและจัดการประชุมมากขึ้น เกิดการประชุมมีระบบมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาตนเองของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.) ที่ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า คือ 1.) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 2.) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม 3.) คนที่มีการพัฒนาตนเอง ควรรับรู้ความท้าทายในตัวคนทั้งหมด (Total self)4.) เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา 5.) การพัฒนาตนเอง ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์ 6.) การพัฒนาตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง 7.) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่ 8.) การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำ และการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

4.3 ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน

ผลการจากวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนพบว่า มีผู้นำเพียง 17 คน ยังไม่สามารถนำการพัฒนาตนเองมาใช้ให้เกิดการพัฒนาได้ ซึ่งมี ปัญหาส่วนบุคคล คือ เป็นผู้นำที่ใกล้กำลังหมดวาระ, ผู้นำมีภารกิจส่วนตัวมาก และ มีผู้นำจำนวน 5 รายที่ไม่ชอบแสดงออกแต่ชอบเป็นคนทำมากกว่าคนขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน,ผู้นำเพศสตรีจะมีปัญหา

ส่วนตัวหัวหน้าครอบครัวไม่ยอมรับยินยอมให้เป็นผู้นำชุมชนและทำงานพัฒนารวมทั้งไม่เต็มใจให้เข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนา, ผู้นำบางส่วนมีปัญหาขัดแย้งกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ผู้นำขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาชุมชน

5.อภิปรายผล

การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อมีความต้องการที่เกิดจากงานบุคคลควรมีความต้องการในการปรับปรุงเพื่อให้เป็นผู้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนา การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสงพบว่ามีวิธีการ พัฒนาตนเองด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนามี 2 วิธีการ วิธีการที่ 1) การพัฒนาตนเองด้วยตัวเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองมีวิธีการด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากแผนงานที่ผู้นำรุ่นก่อนมีการจัดทำไว้ในองค์กรชุมชน และสอบถามจากผู้รู้คือผู้นำคนเก่าในชุมชน สอบถามเรียนรู้จากนักพัฒนาชุมชนที่ดูแลส่งเสริมการพัฒนาวิธีการที่ 2) การพัฒนาตนเองของผู้นำด้วยการเข้าร่วมอบรมที่มีหน่วยงานภาครัฐมาจัดโครงการอบรมให้การอบรมให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อน การวางแผน ความสำคัญของการวางแผน ขั้นตอนการวางแผนชุมชน และมีการให้ฝึกปฏิบัติบทบาทสมมุติจัดทำแผน และมีการนำไปศึกษาดูงานชุมชน และการพัฒนาตนเองของผู้นำด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนา ผลลัพธ์ที่เกิดคือผู้นำมีชุดความรู้กระบวนการ/ขั้นตอนการวางแผนพัฒนามากขึ้น ผู้นำเกิดความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาชุมชน ผู้นำสามารถจัดการวางแผนพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเองซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาตนเองของปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545 : 125-129) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือ การพัฒนาตนเองในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุด เท่าที่จะทำได้ ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิกภาพที่สังคมต้องการ ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมายอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, (2526). ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาชุมชน คือการพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยเหลือตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชน ให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ดีขึ้นโดยการร่วมมือกันระหว่างประชาชนกับรัฐบาล เป็นวิธีการที่นำเอาบริการของรัฐบาลผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับเนื้อหากระบวนการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดำเนินงาน คือ การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน การวางแผนแก้ปัญหาในลักษณะของโครงการการพิจารณาวิธีการดำเนินงาน การดำเนินงาน การประเมินผลงาน และการทบทวน เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา

ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชนและสภาองค์กรชุมชนการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสงพบว่ามีวิธีการพัฒนาตนเองด้านการกฎหมาย2

วิธีการคือ 1) การพัฒนาตนเองด้วยตัวเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองมีวิธีการด้วยการเรียนรู้จากเอกสารคู่มือกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชนและสภาองค์กรชุมชน และจากการดูสื่อต่างๆโดยเฉพาะสื่อทางโทรทัศน์2)การพัฒนาตนเองของผู้นำด้วยการเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านกฎหมายที่มีหน่วยงานภาครัฐมาจัดโครงการอบรมขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นการจัดในรูปแบบเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้นำชุมชนหรือสภาองค์กรชุมชนตำบลตัวอย่างที่เข้มแข็ง การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนซึ่งเป็นกลไลในสำคัญในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชน สอดคล้องกับไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (อ้างในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ,2551 , น. 16) ให้คำนิยามเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนว่า สภาองค์กรชุมชนเป็นการเมืองใหม่ หมายถึงการจัดการสังคม ชุมชน และชีวิต ผสมผสานกันไป ในการจัดการระดับท้องถิ่น พื้นที่ ชุมชน สังคม ที่รวมเอาทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สุขภาพอนามัย การศึกษาและทรัพยากรสิ่งแวดล้อม มีแผนในระดับท้องถิ่นเพื่อให้ผลสุดท้าย คือ ชีวิตความเป็นอยู่ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมดีขึ้น

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชนการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสงพบว่ามีวิธีการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน2 วิธีคือ 1) พัฒนาตนเองด้วยวิธีการและใช้เทคนิคต่างๆปฏิบัติการจริงให้สมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนวิธีการสร้างแรงจูงใจให้รางวัลสำหรับผู้ที่มาร่วมประชุมวิธีที่ 2) การพัฒนาตนเองของผู้นำด้วยการเข้าร่วมอบรมที่มีหน่วยงานภาครัฐมาจัดโครงการอบรมได้ทราบความรู้กระบวนการมีส่วนร่วมต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มจนสิ้นสุดโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาตนเองของ ประจวบ สงวนทรัพย์ (2539 : 30) ที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลายๆ รูปแบบ จากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ ประเดิม แพทย์รังสี (2547 : 16 อ้างอิงจาก Hertzberg. 1959) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าทฤษฎีจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) โดยได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ 1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงานใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จการได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้นปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลความรู้สึกนึกคิดในด้านดี2) ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือนสวัสดิการต่างๆความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการ

แรงจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในทางตรงข้ามหากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัท เพื่อเรียกร้องค่าจ้างค่าตอบแทน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้คนทำงานพึ่งพอใจ แต่แท้ที่จริงแล้ว กิจกรรมดังกล่าวเป็นเพียงสิ่งที่พยุง หรือธำรงรักษาไว้และป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญา ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น พบว่าผู้นำสภาองค์กรชุมชนมีการพัฒนาตนเองมี 2 วิธีการ คือ 1) วิธีการพัฒนาด้วยตนเองโดยการไปศึกษาดูงานสภาองค์กรชุมชนตำบลอื่นๆที่มีการดำเนินงานประสบความสำเร็จด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญา ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่นวิธีที่ 2) วิธีการพัฒนาด้วยตนเองโดยไปเข้ารับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานที่สนับสนุนจัดขึ้นรูปแบบวิธีการจะเป็นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนจากชุมชนต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ โดยผู้นำจากสภาองค์กรชุมชนมาเล่าถึงวิธีการและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาตนเองของ ประเดิม แพทย์รังสี(2547 : 20 , Lippitt. 1976 :4) ที่ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและเติบโตขึ้น เป็นงานมาจากประสบการณ์ ในชีวิตของเขาและการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชน กรณีศึกษา ผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการพัฒนาตนเองของผู้นำเกิดจากปัจจัยสองส่วน คือ ปัจจัยภายในคือด้วยตนเองคนไฝ่รู้ มุ่งมั่นศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ค้นหา เรียนรู้จากคนอื่นและนำมาปรับประยุกต์ใช้กับตนเอง สองเกิดจากปัจจัยภายนอก คือจากหน่วยงานที่สนับสนุนงานด้านการพัฒนาจัดอบรม สัมมนา นำไปศึกษาดูงาน แต่ทั้งนี้ทั้งสองปัจจัยจะเกิดผลการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับตัวของผู้นำ นำกลับมาปฏิบัติลงมือทำจึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนากับตนเองก่อนและนำไปปฏิบัติในงานด้านการพัฒนาชุมชนของตนเองให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษา ของพรรณภัทร ใจเอื้อ เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองผู้นำสภาองค์กรชุมชนในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าผู้นำสภาองค์กรชุมชนในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องทักษะการวางแผนการปฏิบัติงานมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ทักษะการบริหารตามแผนโครงการ และสุดท้ายเป็นเรื่องของการเขียนโครงการตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประเดิม แพทย์รังษี (2547 : 109) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยองที่พบเช่นเดียวกันว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำชุมชนมีเจตนาดี ที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในชุมชนเกิดผลดีและประโยชน์ต่อชุมชนมากขึ้น และสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน(2523 : 191-192) ปรีชา คงฤทธิ์ศึกษากร (2526 : 34-35) และ บัณฑิต อินทรชื่น (2526 : 52) ได้กล่าวตรงกันว่า การพัฒนาตนเองโดยอาศัยความตั้งใจแน่วแน่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองดั้งนี้ มี

ความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง

6.ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนกรณีศึกษา ผู้นำสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

6.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลผู้นำชุมชนในตำแหน่งต่าง ๆ อาจใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย โดยการจัดทำโครงการหรือหรือแผนงานการพัฒนาผู้นำชุมชนในด้านการปฏิบัติการงานพัฒนาในเชิงปฏิบัติการ ทั้งจากผลการวิจัยพบว่าผู้นำเกิดการพัฒนาตนเองที่เกิดจากการปฏิบัติโดยส่วนใหญ่

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดการอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ผู้นำชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆด้วย เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การสื่อสาร การประสานงาน การเขียนแผนงานหรือโครงการการสร้างความเชื่อมั่นใจในตนเอง การรักษาอนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

3. ควรสนับสนุนให้ผู้นำสภาองค์กรชุมชนได้ไปศึกษาหรือดูงานสภาองค์กรชุมชนตำบลอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับการบริหารในชุมชนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

2.ควรมีการศึกษารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาตนเองของผู้นำสภาองค์กรชุมชนในจังหวัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

กรมการพัฒนาชุมชน. สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน, 2560. **แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งผู้นำชุมชนด้วยระบบมาตรฐานงานชุมชน.** พิมพ์ครั้งที่ 2.

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. 2543. **กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง: ประชาคม ประชา สังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 6

บัณฑิต อินทรชื่น. 2526. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิชย์.

บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538. **การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับราชการไทย. รายงานการวิจัย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

ปราณี รามสูตร และจำรัส ด้วงสุวรรณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน** (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนะการพิมพ์.

ประจวบ สงวนทรัพย์. 2538.ความต้องการและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานีตำรวจน้ำ. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเดิม แพทย์รังสี. 2557. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดแพร่. **ปริญญานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหาร องค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2559. **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย (สกว.).

พรรณภัทร ใจเอื้อ. 2558 . ความต้องการพัฒนาความสามารถของผู้นำสภาองค์กรชุมชนจังหวัด นครสวรรค์. **รายงานการวิจัย.**มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พรรณิภา โสตถิพันธุ์, 2559. เพราะจิตอาสา ไม่ใช่แค่ทักษะชีวิต. ผู้อำนวยการสงขลาฟอรั่ม จังหวัดสงขลา.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. 2551. **รายงานสถิติการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน.**สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2546. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2557. รายงานประจำปี 2556.

สนธยา พลศรี, 2550 : **เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนา**พิมพลักษณ์, กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.