

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ในภาคเหนือตอนบน ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังกัน 4 ข้อ โดยแบ่งลำดับเนื้อหาในการนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระบบและกลไก และปัญหาของกระบวนการบริหาร กับ การมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ประกอบด้วย ผลจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประเทศไทย การศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งในการบริหารกับการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะของข้อมูล ได้แก่

- 2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
- 2.2 การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
- 2.3 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
 - 2.3.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
 - 2.3.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ
 - 2.3.3 การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ
 - 2.3.4 การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล
- 2.4 ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)
- 2.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ส่วนที่ 3 เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะของข้อมูล และการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ส่วนที่ 4 เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 คือ เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารกับการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ซึ่งข้อมูลที่นำมาใช้ในการอภิปรายกลุ่มย่อยเป็นผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่วัตถุประสงค์ข้อ 1 ถึงข้อ 3 เป็นการพรรณนาและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และการจัดอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ส่วนที่ 1 ระบบและกลไก และปัญหาของกระบวนการบริหาร กับการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ผลจากการศึกษาระบบและกลไก และปัญหาของการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี เป็นข้อค้นพบที่ได้มาจากการศึกษาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาในส่วนนี้ประกอบด้วย การศึกษาจากเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) โดยผู้ที่ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และคุณสมบัติชัดเจนเกี่ยวกับ ศพค. ได้แก่ เจ้าหน้าที่นักพัฒนาสังคม 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประเทศไทย ในประเด็นที่เกี่ยวกับระบบ และกลไก และปัญหาของการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ตามจังหวัดที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยทำการศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการศึกษาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัวพุทธศักราช 2550 รวมทั้งบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เป็นกระบวนการทางเลือกที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ในการดำเนินงานโดยอาศัยการประสานงานจากในทุกภาคส่วนในการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย เพื่อการแก้ไขในการสร้างให้ครอบครัวมีความเข้มแข็ง และพร้อมที่จะฝ่าวิกฤติการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้อย่างมีภูมิคุ้มกันที่ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยสรุปผลงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2550: 3) ที่ว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ความสำคัญแก่การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเสมอมาตั้งแต่ ปี 2547 และกำหนดให้มีโครงการที่สนับสนุนให้ครอบครัวมีความเข้มแข็ง เพราะ

การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างครอบครัว บทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ตลอดจนความรัก ความผูกพันและความอบอุ่นที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครอบครัวมีฐานรากที่มั่นคง

กระบวนการจัดตั้ง ศพค. มีความสอดคล้องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามมาตรา 80 ที่ระบุว่า “รัฐต้องเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน” จึงทำให้เกิดการดำเนินการส่งเสริมการจัดตั้ง ศพค. ให้ครบ ทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ โดยเริ่มจากการจัดตั้ง ในปี 2547 จวบจนปัจจุบัน (มกราคม 2559) นับเป็นเวลา 12 ปีของการจัดตั้ง ศพค.

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลเรื่องระบบและกลไก และปัญหาในการบริหารจัดการของ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ข้อมูลพื้นฐาน	จ.แพร่	จ.น่าน	จ.ลำปาง	จ.ลำพูน	จ.เชียงใหม่	จ.เชียงราย	จ.พะเยา	จ.แม่ฮ่องสอน
ตำแหน่ง	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *	นักพัฒนาสังคม *
เพศ	หญิง	หญิง	หญิง	หญิง	หญิง	หญิง	ชาย	ชาย
อายุงาน (ปี)	5 ปี	3 ปี	3 ปี	3 ปี	10 ปี	6 ปี	5 ปี	4 ปี

หมายเหตุ * ชื่อ และนามสกุล จะปรากฏในภาคผนวก

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 ราย อายุการทำงาน 5 ปีจำนวน 2 ราย และมีอายุการทำงานสูงกว่า 5 ปี จำนวน 2 ราย เป็นที่น่าสังเกตว่า อายุงานของผู้ให้ข้อมูลจะอยู่ระหว่าง 3-10ปี จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรที่ทำงานในช่วงระยะเวลานี้น้อยเนื่องจากการผลัดเปลี่ยน และ เวียนงานให้มาดูแล ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนโดย เปรียบเสมือนอยู่ในช่วงปรับตัวเข้ากับชุมชนและเริ่มที่จะเรียนรู้งานใหม่ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของหน่วยงาน

พัฒนาสังคมจังหวัดลำปาง กล่าวว่า

“...แต่ก่อนทำงานด้านอื่นแต่ก็อยู่ในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพอได้คนที่ดูแลรับผิดชอบ ศพค. ย้ายไปจังหวัดอื่นเลย ต้องมาดูแลแทนทุกอย่างต้องเริ่มทำความเข้าใจใหม่หมดเพราะไม่เคยมีความรู้มาก่อนตั้งแต่งานจนไปถึง ศพค. ในจังหวัดทำให้บางครั้งการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง...”

การศึกษาระบบและกลไก และปัญหาของการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี จังหวัดภาคเหนือตอนบนประเทศไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการเลือกใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ร่วมกับ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ระบบและกลไก และปัญหาของการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประเทศไทย

ระบบและกลไกของการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จากการทำการศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาลงถึงขั้นตอนของการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) โดยทำการศึกษาลงถึงองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบทั้งนี้การศึกษาในเรื่องของระบบและกลไกของการบริหารจัดการสิ่งที่จะตามมาคือการศึกษาถึงการควบคุมการทำงานของระบบและกลไกการทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) สำหรับการศึกษาการควบคุมการทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะทำให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุถึงภารกิจของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ได้ สำหรับการศึกษาในเรื่องของการควบคุมการทำงานนั้นจะทำการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่ทางสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นผู้กำหนดขึ้น รวมทั้งการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผลการปฏิบัติการ

ผลการศึกษาเรื่องของระบบและกลไกของการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) พบว่ากระบวนการในการสร้างระบบและกลไกในการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีการจัดการองค์การตามข้อบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 ว่าด้วยแนวทางนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 80 ระบุว่า “รัฐต้อง

ดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม โดยจะต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน” กอปรแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่ให้ความสำคัญในเรื่องการผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคม เพื่อเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็งและบทบาทของครอบครัวและชุมชน ทั้งนี้ด้วยความตระหนักถึงสภาพปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่มีมากขึ้นตามความซับซ้อนของสังคมที่เปลี่ยนแปลงมาตรการต่างๆของทางภาครัฐก็ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่พึงเกิด สอดคล้องกับ สุทธาพร ชูขันธิ (2554: 16) ที่ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ต่อการคุ้มครองเด็กและสตรีที่ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว:กรณีศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่อธิบายว่า เพื่อยุติความรุนแรงภาครัฐมีการออกมาตรการมากมายเช่นมีมติคณะรัฐมนตรีให้หน่วยงานต่างๆ ดำเนินงานเพื่อป้องกันและยุติความรุนแรงต่อเด็กและสตรี มีนโยบายและแผนจัดความรุนแรงต่อเด็กและสตรี เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกภาคส่วนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อลดความรุนแรง

พัฒนาสังคมจังหวัดพะเยา กล่าวว่า

“...ภาครัฐออกกฎหมายเยอะแยะเพื่อมาคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงมากขึ้นแต่ก่อนบังคับใช้ด้วยประมวลกฎหมายอาญาแต่เรื่องในครอบครัวเป็นเรื่องละเอียดอ่อนจึงไม่เหมาะกับกฎหมายอาญา รัฐเลยออก พรบ. คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่มีความเหมาะสมกว่า...”

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มีบทบัญญัติ 18 มาตรา มีความสำคัญโดยสรุป 3 ประการคือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว การป้องกันคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว และการรักษาความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งเมื่อทำการศึกษาลงเนื้อหาของกฎหมายหลักฉบับนี้จะพบว่า พรบ. ฉบับนี้ มุ่งเน้นการแก้ไข พื้นฟู หรือปกป้องคุ้มครองมากกว่าการใช้มาตรการทางอาญา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในในวรรคที่ 4 ว่าด้วยบุคลากรที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประชาชน และองค์กรภาคเอกชน-เครือข่ายชุมชน เข้ามามีบทบาทสนับสนุนช่วยเหลือกลไกภาครัฐให้ขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักพัฒนาสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน กล่าวว่า

“.. มีหน่วยงานเกี่ยวข้องกับ พรบ. นี้หลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการ

กระทำความรุนแรงในครอบครัว พนักงานเจ้าหน้าที่ที่อยู่ใน พมจ. พนักงานสอบสวน รวมทั้งศาลเยาวชนและครอบครัว ทุกภาคส่วนถือเป็นหนึ่งกลไกในการปฏิบัติงานตาม พรบ...”

จากการศึกษา พบว่า กลไกของการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มาจากหลากหลายแหล่งที่มาแต่ผู้รับผิดชอบหลักคือสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่รับผิดชอบตอบสนองตามหลักกฎหมายโดยมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ขึ้นเพื่อเป็นเสมือนศูนย์กลางของการประสานความร่วมมือในการพัฒนาสถาบันครอบครัวในลักษณะบูรณาการจากทุกภาคส่วนในสังคม โดยให้มีการจัดการโดยชุมชนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนิยม ลักษณะวิชนชัย และคณะ (2550: 20) ที่กล่าวว่าศพค. เป็นเสมือนศูนย์กลางการรวมตัวของคนในชุมชนที่เห็นถึงความสำคัญของครอบครัว มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น วิชาการ และงบประมาณทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

จากการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ส่วนกลางบริหารจัดการในประเด็นของครอบครัว ภาครัฐนำโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างครอบครัวให้อบอุ่นและแข็งแรงโดยเน้นการตระหนักถึงบทบาทของครอบครัวและคนในครอบครัวเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้อบอุ่นและแข็งแรง โดยให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค) ทำการมอบหมายนโยบายการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ในทุกอำเภอของทุกจังหวัดและให้อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เป็นเสมือนตัวกลางในการประสานความเข้าใจระหว่างส่วนกลางกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) และเป็นผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายเงินสนับสนุนการดำเนินงานโครงการที่จะถูกส่งมาจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเพื่อกระจายให้แก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ในการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กลไกศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ของ ทั้ง 8 จังหวัดภาคเหนือมีระบบและกลไกในการจัดตั้งที่คล้ายกันคือเป็นองค์กรภาคประชาชนที่เกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชนที่เห็นถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวในรูปแบบคณะทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน การจัดตั้งศูนย์กระทำโดยไม่ต้องจดทะเบียนตามกฎหมาย มีองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นเป็นเสมือนตัวส่งผ่านเงินสนับสนุนในการจัดทำกิจกรรมต่างตามที่มาตรฐานกำหนดไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของระบบและกลไกการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์นักพัฒนาการจังหวัด ทั้ง 8 จังหวัด ที่ดูแลรับผิดชอบศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เกี่ยวกับระบบและกลไก และปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) โดยทำการสัมภาษณ์ตามรูปแบบแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลป้อนกลับ โดยมีรายละเอียดที่สามารถนำเสนอได้ตามแผนภูมิดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4 ระบบการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

2. ปัจจัยนำเข้า

2.1 บุคลากร คือ องค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในงานของระบบราชการที่มีความสลับซับซ้อนของโครงสร้างองค์การ สำหรับบุคลากรที่ทำงานรับผิดชอบเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) สามารถแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่รับประสานงานด้านนโยบายกับหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับส่วนแรกคือบุคลากรส่วนประสานงานในที่นี้หมายถึงบุคคลที่ได้รับการมอบหมายแต่งตั้งจากสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) โดยตำแหน่งคือนักพัฒนาสังคม ให้เป็นผู้รับผิดชอบดูแลและประสานงานกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) หรือประสานงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อทำการชี้แจงในเรื่องต่างๆที่ทางส่วนกลางได้มอบหมายให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีการจัดการดำเนินการหรือแม้กระทั่งจัดโครงการตามที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ได้มีการกำหนดขึ้น บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่นักพัฒนากรในฐานะผู้ประสานงานทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความรู้และถ่ายทอดความรู้ในเรื่องของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ให้แก่คณะทำงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการทำงานให้มากที่สุด ผลักดันให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จัดทำโครงการตามที่ส่วนกลางได้กำหนดให้มีการจัดทำตามที่กำหนด ทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินสนับสนุนที่ได้มา

จากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันสตรี และมีหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามผลของกระบวนการทำงานโครงการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนชน (ศพค.)

เจ้าหน้าที่นักพัฒนาสังคมเปรียบได้กับกลไกในการทำงานเชิงนโยบายที่สำคัญระหว่างสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ผลักดันแผนปฏิบัติการพัฒนาครอบครัวและบรรจุแผนปฏิบัติการพัฒนาครอบครัวจังหวัดเข้าสู่ยุทธศาสตร์จังหวัด แต่ด้วยในบางจังหวัดเจ้าหน้าที่นักพัฒนาฯ ไม่ได้รับผิดชอบดูแลศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพียงอย่างเดียวทำให้ความทุ่มเทในการทำงานมีประสิทธิภาพที่น้อยลง และในบางจังหวัดมีการหมุนเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่นักพัฒนาฯ ทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่องอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนได้ ในการสลับสับเปลี่ยนงานอาจจะเกิดปัญหาจากตัวของเจ้าหน้าที่นักพัฒนาฯ ในเรื่องของความชำนาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จากการสัมภาษณ์พบว่าเจ้าหน้าที่นักพัฒนาฯ เป็นหนึ่งพนักงานในโครงสร้างราชการที่ต้องรับผิดชอบงานหลากหลายด้านในตำแหน่งเดียวการทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการศึกษา โดยเฉพาะความรู้รอบด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะมีข้อที่เกี่ยวข้องมากมายเช่นความรู้เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ความรู้เกี่ยวกับระบบสวัสดิการทางสังคม กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายของภาครัฐที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของส่วนท้องถิ่น หรือแม้กระทั่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่พัฒนาฯ กับคณะทำงาน ทุกอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วแต่ต้องใช้เวลาในการสร้างเสริมความเข้าใจและความสนิทสนมกับคณะทำงาน ดังนั้นการที่มีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่พัฒนาฯ ในบางจังหวัดอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ประเด็นสุดท้าย คือ บุคลากรส่วนของการนํานโยบายไปปฏิบัติในที่นี้ หมายถึง คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจากการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาพบว่ากระบวนการได้มาซึ่งคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ได้มาตามกระบวนการของขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) นั่นคือมาจากการจัดเวทีประชาคมการสร้างเครือข่ายครอบครัว เพื่อคัดเลือกคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่จะต้องประกอบไปด้วยตัวแทนองค์กรชุมชนในระดับต่างๆ ตัวแทนกลุ่มในระดับต่างๆ ตัวแทนเครือข่ายครอบครัว และตัวแทนจากกลุ่มอื่นๆ จำนวนตั้งแต่ 9-15 คน แต่ในทางปฏิบัติบาง ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จัดตั้งคณะทำงานเกิน 15 คนและมีอัตราส่วนของผู้หญิง และผู้ชายในอัตราส่วนที่แตกต่างกัน จากการสัมภาษณ์พบว่าในบางจังหวัดศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ในบางแห่งเช่นศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเทศบาลตำบลเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีจำนวนคณะทำงานถึง 20 คน และมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือมีเพศหญิง 15 คน แม้สัดส่วนของจำนวนคณะทำงานที่มีเพศแตกต่างกันอาจจะไม่ส่งผลชัดเจนนักต่อ

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) แต่หากต้องการให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มกำลังควรจะเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทั้งเพศชาย และเพศหญิงเพื่อความหลากหลายทางความคิดที่จะสามารถนำมาพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในบางศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การจัดตั้งคณะทำงานที่มีจำนวนคนมากเกินไปจะทำให้การบริหารจัดการและการทำงานเป็นไปได้ยาก เพราะความที่มีสมาชิกมากทำให้เมื่อมีการเรียกประชุมมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือ เป็นเพราะคณะทำงานมีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จึงทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการเข้าร่วมประชุม ดังนั้นบางศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จึงมีการคัดเลือกคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มาจาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้แทนกลุ่มอาชีพ อาสาสมัคร ครู ราษฎรชาวบ้าน และพระ บุคคลกลุ่มนี้จะสามารถเชิญประชุมง่าย และในบางศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) คณะทำงานเป็นชุดเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ที่มีการกำหนดภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านงบประมาณของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จากการสัมภาษณ์เป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการที่คณะทำงานเป็นชุดเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการบริหารจัดการในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในการทำงานโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ถือว่ามีความสำคัญในการประสานงานระหว่างสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) อีกทั้งอำนาจการในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าปัญหาของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะในเรื่องของบทบาทของคณะทำงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การที่คณะทำงานมีตำแหน่งหน้าที่ในชุมชนมากมายการสวททหลายไปทำให้คณะทำงานไม่สามารถมุ่งเน้นความสนใจในการทำงานได้มากนัก ที่ผ่านมามีพบว่าคณะทำงานยังไม่มีความพร้อมในการทำงานเนื่องจากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการทำงาน อีกทั้งยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีจิตอาสา ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.2 งบประมาณ สำหรับงบประมาณที่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) นำมาใช้ในการบริหารจัดการจะได้รับการจัดสรรมาจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) โดยจะมีการทำการโอนผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลรับผิดชอบศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

(ศพค.) โดยในช่วงปี 2547 งบประมาณจะมีการกระจายไปให้ในทุกศูนย์ประมาณ 10,000 บาท และในปี 2550-2551 สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม 20,000 บาท สำหรับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่มีการจัดตั้งใหม่ กระบวนการสนับสนุนงบประมาณของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทำตามระเบียบสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินอุดหนุน โดยมีการสนับสนุนงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปให้กับองค์กรที่ดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว กระบวนการในการสนับสนุนเงินอุดหนุนจะกระทำการจัดสรรให้กับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่ทำการเขียนโครงการหรือกระทำกิจกรรมที่ทางสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกำหนดให้มีการจัดทำ การยื่นขอรับการสนับสนุนจะต้องกระทำการผ่านการเขียนโครงการโดยผ่านการรับรองจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภูมิลำเนาเดียวกับผู้ขอรับเงินอุดหนุน และยื่นให้สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพื่อเสนอความเห็นชอบก่อนส่งให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ที่เป็นเสมือนผู้สร้างกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการผลักดันให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จัดทำโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้นๆ เป็นหลัก

สำหรับการพิจารณาสนับสนุนเงินอุดหนุนจะกระทำโดยผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุน ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะต้องกรอกข้อมูลในแบบ สค. 01 เพื่อขอรับเงินอุดหนุน แล้วส่งผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อมอบให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) และเมื่อได้รับการพิจารณาสนับสนุนเงินอุดหนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะกรอกข้อมูลในแบบ สค. 02 เพื่อทำสัญญารับเงินอุดหนุน กระบวนการในการจัดทำโครงการจะเริ่มต้นขึ้นเมื่อมีเงินอุดหนุนในการทำโครงการและเมื่อมีการจัดโครงการได้ระยะหนึ่งสำนักงานพัฒนาครอบครัวและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินอุดหนุน และเมื่อโครงการได้มีการจัดทำเป็นที่เรียบร้อยศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะกรอกข้อมูลในแบบ สค. 03 เพื่อรายงานงบเงินอุดหนุนให้แก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) รับทราบถึงกระบวนการในการจัดทำโครงการ ผลของการจัดทำโครงการปัญหา และอุปสรรค และการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า งบประมาณที่ได้รับจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) มีจำนวนน้อยและไม่พอต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การได้มาซึ่งงบประมาณมีความสลับซับซ้อนเนื่องจากเป็นระบบราชการทำให้กระบวนการในการเบิกจ่ายเป็นไปได้ยากเพราะเมื่อศูนย์พัฒนาครอบครัว (ศพค.) เสนอโครงการที่มีความประสงค์ที่

จะจัดทำและได้รับอนุมัติเงินสนับสนุน สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) จะทำการโอนเงินให้แก่สำนักงานพัฒนาครอบครัวและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อทำการจัดสรรเงินสนับสนุนโดยให้ทำการเบิกจ่ายผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ในบางครั้งไม่ทันต่อการจัดโครงการทำให้ต้องมีการเลื่อนการจัดโครงการออกไปซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของโครงการ ปัญหาที่พบอีกข้อหนึ่งคือคณะทำงานไม่มีความสามารถและไม่คุ้นชินต่อการเขียนโครงการตามแบบร่างทำให้ไม่ได้ส่งโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนในการจัดโครงการเป็นเหตุให้ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดโครงการ ปัญหาที่พบอีกข้อหนึ่งคือการเมืองในองค์กร จากการสัมภาษณ์พบว่า การที่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะต้องรองงบประมาณที่โอนผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากหัวหน้าคณะทำงานไม่ลงรอยกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะทำให้การเบิกจ่ายเงินเป็นไปได้ยาก

ปัญหาดังกล่าว ทำให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ส่วนใหญ่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประธานสภาเป็นหัวหน้าคณะทำงานเพื่อเป็นการตัดปัญหาการเมืองในองค์กรและที่สำคัญจากการสัมภาษณ์พบว่า การที่หัวหน้าคณะทำงานเป็นคนเดียวกับคณะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณสนับสนุนเพราะสามารถผลักดันโครงการหรือกิจกรรมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ให้เข้าสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปี ซึ่งการผลักดันในลักษณะนี้จะช่วยให้การได้มาซึ่งงบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการเป็นไปได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังเป็นการผลักดันให้เกิดการบูรณาการระหว่างองค์กรภาคประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น แต่หากไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่มีความประสงค์ในการจัดโครงการก็สามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานเครือข่ายอื่นๆ ได้ เช่น สสส. องค์กรภาคประชาชนและหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรตอบแทน (Non-Profit Organization)

2.4 การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีการบริหารจัดการตามคำสั่งของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ที่เป็นเสมือนหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) โดยมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาครอบครัวและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เป็นพี่เลี้ยง และมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุน กำกับดูแลในเรื่องต่างๆ อำนาจในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่สามารถกระทำได้โดยเริ่มจากการดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ตามลำดับขั้นตอนเริ่มจากประชุมเชิงปฏิบัติการทีมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนระดับจังหวัด การประชุมเชิงปฏิบัติการทีมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ในระดับอำเภอ การจัดเวทีประชาคมและการสร้างเครือข่ายครอบครัวเพื่อคัดเลือกคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน การประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน การสนับสนุนกิจกรรมศูนย์

พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการติดตามประเมินผล จากการสัมภาษณ์พบว่าการบริหารจัดการองค์กรหากได้รับความสนใจจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จะเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็งเห็นถึงความสำคัญและให้ความสนใจที่จะสนับสนุนและผลักดันให้โครงการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เข้าสู่แผนพัฒนาท้องถิ่นก็จะทำให้โครงการได้รับเงินสนับสนุนและสามารถผลักดันให้เกิดโครงการต่างๆ ได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ในอีกมุมมองหนึ่งกลับพบว่าการทำงานที่คณะทำงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เป็นคณะเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีข้อจำกัดบางอย่างในการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์พบว่าการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับความสนใจของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทั้งการดำรงตำแหน่งมีวาระการบริหาร 3 ปี และอยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระ หากคณะเดิมไม่ได้รับการเลือกตั้ง และทีมงานใหม่ที่ได้รับการเลือกตั้งไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการที่จะสร้างข้อขัดข้องในการดำเนินงานภายในอนาคต อีกทั้งยังส่งผลต่อการบริหารที่ไม่เป็นระบบ ขาดการวางแผนที่ดี และขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เป็นการบริหารจัดการที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปแบบการบริหารจัดการเป็นแบบ Matrix ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เหตุเพราะการรวมตัวของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมาจากการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในทักษะวิชาชีพอีกทั้งงานส่วนใหญ่เป็นไปในรูปแบบของโครงการ การบริหารจัดการยังรวมถึงการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร จากการสัมภาษณ์พบว่ามีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กรเพราะความไม่พร้อมของคนในองค์กร และความไม่พร้อมของอุปกรณ์ในการใช้เทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้ และจากการสัมภาษณ์ในเรื่องของสารสนเทศ พบว่าในบางศูนย์พัฒนาครอบครัว (ศพค.) กระบวนการสื่อสารและในเรื่องของข้อมูลข่าวสารไม่ประสบความสำเร็จมากนักกระบวนการในการสื่อสารข่าวสารจากส่วนกลางยังคงเป็นปัญหาอาจเป็นเพราะความไม่ใส่ใจของคนทำงาน หรือช่องทางในการรับและส่งข่าวสารข้อมูลยังไม่หลากหลายทำให้ข่าวสารไม่สามารถไปถึงผู้รับสารทำให้ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้ทำให้พลาดโอกาสในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานโครงการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ให้แก่สังคมได้รับรู้ แต่ในบางที่การบริหารจัดการในเรื่องของการสื่อสารก็สามารถกระทำได้ในหลายๆ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) จากการสัมภาษณ์พบว่าการทำงานที่ประสบความสำเร็จในการรับ และส่งข่าวสารข้อมูลเพราะมีการเลือกใช้หลากหลายช่องทางในการรับและส่ง

ข่าวสารทั้งที่เป็นทางการเช่นหนังสือราชการ และแบบไม่เป็นทางการเช่นการใช้สื่อสังคมออนไลน์เช่นการจัดตั้งกลุ่มไลน์ ก็เป็นเสมือนการขยายช่องทางในการติดต่อสื่อสารได้มากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งในการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นข้อค้นพบที่ได้มาจากการใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีวิจัยแบบสำรวจ (survey research) โดยใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะของข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 2 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล และตอนที่ 2 ความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีข้อมูลพื้นฐานในภาพรวมดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งที่รับผิดชอบเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 262)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	183	69.80
หญิง	79	30.20
ตำแหน่งงาน		
นักพัฒนาชุมชน	71	27.10
หัวหน้าคณะทำงาน	191	72.90
ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน		
2 ปี	13	5.00
3 – 5 ปี	155	59.20
6- 9 ปี	61	23.20
10 ปีขึ้นไป	33	12.60
Mean = 2.435 S.D.= .774		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 262)	ร้อยละ
จำนวนปีที่จัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	58	22.10
3 - 5 ปี	89	34.00
5 - 10 ปีขึ้นไป	115	43.90
Mean = 1.900 S.D.= .878		
จำนวนคณะทำงาน		
ต่ำกว่า 10 คน	4	1.50
10 - 20 คน	100	38.20
21 - 30 คน	137	52.30
31 คนขึ้นไป	21	8.00
Mean = 2.667 S.D.= .643		

จากตารางที่ 2 ค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 183 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.8 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ร้อยละ 72.90 เป็นหัวหน้าคณะทำงานจำนวน 191 ราย ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 59.20 มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับ ศพค. อยู่ในช่วง 3 - 5 ปี จำนวน 155 ราย น้อยที่สุดคือ 2 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00 สำหรับจำนวนปีที่จัดตั้ง ศพค. พบว่า 5 - 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 115 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 43.90 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 58 ศูนย์คิดเป็นร้อยละ 22.10 สำหรับจำนวนคณะทำงานพบว่า จำนวนคณะทำงาน 21 - 30 คน มีทั้งสิ้น 137 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 52.30 น้อยที่สุดคือจำนวนคณะทำงานต่ำกว่า 10 คน มีทั้งสิ้น 4 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 1.50

2. การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการบริหาร 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของ ศพค. 3) ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม 4) การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของ ศพค. 5) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ ศพค. และ 6) ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยมีการแบ่งระดับการปฏิบัติการออกเป็น 5 ระดับ และ กำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด = 5 คะแนน ระดับการปฏิบัติมาก = 4 คะแนน ระดับการปฏิบัติปานกลาง = 3 คะแนนระดับ

การปฏิบัติน้อย = 2 คะแนน และ ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด = 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มา คำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight mean score: WMS) ซึ่งผลการศึกษาสามารถแปลผลได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ผลการศึกษาการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้าน กระบวนการบริหารงาน

การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ปฏิบัติการ
ด้านกระบวนการบริหารงาน			
1. ศพค. ได้นำนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสมกับปัญหาในพื้นที่	4.06	0.74	มาก
2. ศพค. มีการจัดการประชุมสำหรับคณะทำงานเพื่อ วางแผน และพร้อมนำแผนไปปฏิบัติ	3.69	0.91	มาก
3. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายใน ศพค. อย่างเหมาะสม	3.80	0.926	มาก
4. โครงสร้างการบริหารงานของ ศพค. ไม่ซับซ้อนทำให้การวางแผนปฏิบัติการร่วมกันเกิดความเชื่อมโยง	3.86	0.790	มาก
5. ศพค. ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดตามคำสั่งของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	3.99	0.864	มาก
6. ศพค. วางแผนปฏิบัติการตามสายการบังคับบัญชาของ องค์การ	3.87	0.885	มาก
7. แนวทางการนำแผนไปปฏิบัติของคณะทำงานมีความชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.92	0.868	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ปฏิบัติการ
8. การทบทวนประเมินผลมีการสั่งการอย่างรอบคอบและปฏิบัติ ตามอย่างเคร่งครัด	3.74	0.866	มาก
9. ศพค. สามารถประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ทบทวนประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.924	มาก
10. กำหนดให้คณะกรรมการ ศพค.รับผิดชอบการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของ ศพค. ในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ	3.67	0.807	มาก
11. แบบประเมินผลการดำเนินงานของ ศพค. สามารถวัด ประสิทธิภาพของการนำไปปฏิบัติตามเป้าหมายได้	3.71	0.857	มาก
12. ศพค. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาทบทวนเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	3.73	0.867	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.75	0.744	มาก

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน พบว่า ด้านกระบวนการบริหารงาน มีระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 ถึง 3.67 ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 โดยค่าเฉลี่ยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ศพค. ได้นำนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสมกับปัญหาในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ศพค. ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดตามคำสั่งของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) และ แนวทางการนำแผนไปปฏิบัติของคณะกรรมการมีความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้าน
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ปฏิบัติการ
ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง			
1. ศพค. เชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการบริหารงานให้ผ่าน ตามเกณฑ์การดำเนินงานตามที่สำนักส่งเสริมสถาบัน ครอบครัวกำหนดได้	3.80	0.938	มาก
2. ศพค. เชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการใช้กระบวนการ ประชาคมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ	3.81	0.915	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.80	0.874	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน พบว่า ด้านความ
เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ศพค.
เชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการใช้กระบวนการประชาคมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติ
กิจกรรมต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และรองลงมาคือ ศพค. เชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการ
บริหารงานให้ผ่านตามเกณฑ์การดำเนินงานตามที่สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัวกำหนดได้ (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.80)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้านความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ปฏิบัติการ
ด้านความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม			
1. คณะทำงานตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อชุมชน	3.91	0.903	มาก
2. ศพค. ได้มีการปลูกฝังให้คณะทำงานตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผน	3.82	0.836	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.86	0.817	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน พบว่า ด้านความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ คณะทำงานตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อชุมชน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และรองลงมาคือ ศพค. ได้มีการปลูกฝังให้คณะทำงานตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้านการรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ปฏิบัติการ
ด้านการรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)			
1. ศพค. มีบทบาทในกำหนดเป้าหมายในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพครอบครัว สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	3.90	0.861	มาก
2. ศพค. มีหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีลักษณะบูรณาการ เพื่อการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาครอบครัว	3.83	0.912	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.86	0.853	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ศพค. มีบทบาทในกำหนดเป้าหมายในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพครอบครัวสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และรองลงมาคือ ศพค. มีหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีลักษณะบูรณาการ เพื่อการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ศพค. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

การบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ปฏิบัติการ
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)			
1. ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของ ศพค. มีหลายช่องทาง และสามารถเข้าถึงประชาชนในชุมชน	3.69	1.002	มาก
2. ประชาชนในชุมชนรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานของ ศพค. จากวิทยุชุมชน/หอกระจายข่าว/เสียงตามสายของชุมชน	3.43	0.987	มาก
3. ประชาชนในชุมชนรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานของ ศพค. จากการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ /โปสเตอร์/บอร์ดนิทรรศการ	3.45	1.034	มาก
4. ประชาชนในชุมชนรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานของ ศพค. จากเว็บไซต์	3.18	1.013	ปานกลาง
5. ประชาชนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ ศพค. ประชาสัมพันธ์	3.41	0.929	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.43	0.896	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของ ศพค. มีหลายช่องทาง และสามารถเข้าถึงประชาชนในชุมชน, ประชาชนในชุมชนรับรู้ข่าวสาร การดำเนินงานของ ศพค. จากการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ /

ปัสเตอร์/บอร์คินทรศการ, ประชาชนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระที่ ศพค. ประชาสัมพันธ์ และประชาชนในชุมชนรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานของ ศพค. จาก วิทยูชุมชน/หอกระจายข่าว/เสียงตามสายของชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.45, 3.43 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ ประชาชนในชุมชนรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานของ ศพค. จาก เว็บไซต์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านกระบวนการบริหารงาน	3.81	0.71	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	3.80	0.87	มาก
3. ด้านความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม	3.86	0.81	มาก
4. ด้านการรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	3.86	0.85	มาก
5. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)	3.43	0.89	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.75	0.744	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในทุกๆ ด้าน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในแต่ละด้าน คือ ด้านความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม และด้านการรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีค่าเฉลี่ย 3.86 เท่ากัน รองลงมาคือ ด้านกระบวนการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการนำไปปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล ซึ่งผลการศึกษามีผลเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัว ในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการมีส่วน ร่วม
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย			
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหลัก ขององค์กร	3.74	.914	มาก
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการ ประเมินผลงาน/มาตรฐานงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของ สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัวกำหนดไว้	3.65	.979	มาก
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนาเพื่อ รับทราบข้อมูลความต้องการของคณะทำงาน	3.63	.899	มาก
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย/ ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น	3.61	.784	มาก
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและแผน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ	3.54	.819	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.63	.801	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.63 โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน/มาตรฐานงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักส่งเสริม

สถาบันครอบครัวกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประชุม
สัมมนาเพื่อรับทราบข้อมูลความต้องการของคณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ศพค. สนับสนุน
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย/ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.61 และ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเป็นแนวทางใน
การดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนา
ครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัว ในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการมีส่วน ร่วม
การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ			
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางการ ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ต่อสตรี	3.71	.917	มาก
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท/หน้าที่ ของคณะทำงาน	3.65	.870	มาก
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และการปฏิบัติงาน	3.65	.891	มาก
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลา สิ้นสุดของโครงการ	3.62	.938	มาก
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง	3.61	.854	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.65	.824	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน(ศพค.) การ
มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมใน
การกำหนดตารางการปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.71 รองลงมา ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท/หน้าที่ของคณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

3. การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัว ในชุมชน (ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการมีส่วน ร่วม
การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ			
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับ เครือข่ายต่างๆ ในการทำกิจกรรม	3.77	.880	มาก
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม	3.72	.886	มาก
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกใน การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้	3.71	.901	มาก
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากร ทางการบริหารที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม เช่น บุคคล วัสดุ และงบประมาณ	3.67	.947	มาก
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ คณะทำงานในด้านที่ตนมีความเชี่ยวชาญ	3.61	.980	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.69	.837	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับเครือข่ายต่างๆ ในการทำกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม เช่นบุคคล วัสดุ และงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะทำงานในด้านที่ตนมีความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

4. การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัว ในชุมชน(ศพค.)	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการมีส่วน ร่วม
การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล			
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลระหว่างการทำงาน	3.68	.966	มาก
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเพื่อร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างและหลังการทำงาน	3.65	.963	มาก
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.61	.994	มาก
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการควบคุม/ตรวจสอบการทำงาน	3.57	.911	มาก
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการทุกครั้งที่ทำเนิการเสร็จสิ้นและนำผลการประเมินไปพัฒนาใช้กับการทำงานครั้งต่อไป	3.56	.952	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.61	.911	มาก

ในการศึกษา ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย คือ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลระหว่างการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเพื่อร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างและหลังการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการควบคุม/ตรวจสอบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการทุกครั้งที่ทำเนิการเสร็จสิ้นและนำผลการประเมินไปพัฒนาใช้กับการทำงานครั้งต่อไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย (WMS)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการมีส่วนร่วม
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	3.63	.801	มาก
การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ	3.65	.824	มาก
การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ	3.69	.837	มาก
การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล	3.61	.911	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.65	.805	มาก

ผลการศึกษา ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากในทุกๆ ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 โดยให้ความสำคัญในแต่ละด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

4. ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของ ศพค. ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน ศพค. ตามการขอรับการประเมินมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน แบ่งออกเป็น 2 มาตรฐาน ได้แก่ ศพค. ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน และ ศพค. ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน ซึ่งผลการศึกษาสามารถแปลผลได้ดังนี้

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในการประเมินมาตรฐาน

ผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน	จำนวน (n = 262)	ร้อยละ
ศพค. ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน	108	41.20
ศพค. ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน	154	58.80
รวม	262	100.00

ผลการศึกษาความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ที่ได้ขอรับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานในปี 2558 จากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ศพค. ที่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์การประเมินมีจำนวน 108 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 41.20 และ ศพค. ที่ไม่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์การประเมินมีจำนวน 154 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 58.80

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ประกอบไปด้วย ศพค. ที่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์การประเมิน และ ศพค. ที่ไม่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์การประเมิน กับตัวแปรอิสระ จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนปีในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวนคณะกรรมการในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กระบวนการบริหารงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สมการโลจิสติก (Logistic Regression Analyses) ตัวแปรต้องมีการวัดอยู่ในมาตราช่วงชั้น (Interval Scale) ขึ้นไปมีการกระจายของข้อมูลในแนวโค้งปกติ (Normal Curve) รูปแบบความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง (Linear) ซึ่งข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติการวิเคราะห์สมการโลจิสติก อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันภายในของตัวแปรพยากรณ์ หรือเป็นอิสระจากกัน (Multicollinearity) ซึ่งในการพิสูจน์ดังกล่าวได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตารางที่ 16

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ของปัจจัย ดังนี้

X ₁	แทน	จำนวนปีในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
X ₂	แทน	จำนวนคณะทำงานในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
X ₃	แทน	กระบวนการบริหารงาน
X ₄	แทน	ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
X ₅	แทน	ความตระหนักในสำคัญของการมีส่วนร่วม
X ₆	แทน	การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
X ₇	แทน	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
STAN	แทน	ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนปีในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวนคณะทำงานในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กระบวนการบริหารงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความตระหนักในสำคัญของการมีส่วนร่วม การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กับ ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความตระหนักในสำคัญของการมีส่วนร่วม การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยพบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มากกว่าตัวแปรอื่นๆ คือ กระบวนการบริหารงาน ($r=.398$) รองลงมาคือการรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ($r=.396$) ความตระหนักในสำคัญของการมีส่วนร่วม ($r=.394$) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ($r=.390$) และ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($r=.335$) ตามลำดับ สำหรับ จำนวนปีที่จัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และ จำนวนคณะทำงานในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของตัวแปรกับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ตัวแปร	ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของ ศพค. (STAN)
จำนวนปีในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (X_1)	.020
จำนวนคณะทำงานในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (X_2)	.033
กระบวนการบริหารงาน (X_3)	.398**
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (X_4)	.335**
ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม (X_5)	.394**
การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (X_6)	.396**
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (X_7)	.390**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารงาน การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ผลการวิเคราะห์สมการโลจิสติก (Logistic Regression Analyses) ในการเลือกตัวแปรจำนวนปีที่จัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จำนวนคณะทำงานในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กระบวนการบริหาร ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม การรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรพยากรณ์โดยวิธี Enter เพื่อหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จากนั้นจึงนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่ได้จากสมการวิเคราะห์ความถดถอยมาเพื่อการวิเคราะห์สมการโลจิสติก (Logistic Regression Analyses) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ความเข้มแข็ง

ในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยผลของการวิเคราะห์หามีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 การคัดเลือกตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ตัวแปร	B	SE	OR	ช่วงความเชื่อมั่น 95%	Wald	P-value
จำนวนปีในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (X_1)	3.409	1.037	30.231	3.960-230.775	10.805	0.001
กระบวนการบริหารงาน (X_3)	3.126	1.324	22.790	1.700-305.437	5.574	0.018

หมายเหตุ ** $P < 0.05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีดังนี้

ปัจจัยด้านจำนวนปีในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมาก จะมีโอกาสที่จะมีความพร้อมด้านความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นเป็น 30.23 เท่า

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมาก จะมีโอกาสที่จะมีความพร้อมด้านความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นเป็น 22.79 เท่า

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัว ในชุมชน (ศพค.)

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าการวิเคราะห์สมการโลจิสติก (Logistic Regression Analyses) เป็นรายคู่ระหว่างตัวแปรตาม คือ ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (STAN) กับตัวแปรอิสระ คือ การมีส่วนร่วม ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในด้านการกำหนดเป้าหมาย (PAR1) การมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปฏิบัติการ (PAR2) การมีส่วนร่วมในด้านการนำไปปฏิบัติ

(PAR3) และการมีส่วนร่วมในด้านการทบทวนประเมินผล (PAR4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 18 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านการกำหนดเป้าหมาย และความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

การมีส่วนร่วมในด้านการกำหนดเป้าหมาย.	ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	
	Point Biserial	Sig
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	.557**	0.000
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย/ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น	.559**	0.000
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาเพื่อรับทราบข้อมูลความต้องการของคณะทำงาน	.522**	0.000
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน/มาตรฐานงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานส่งเสริมสถาบันครอบครัวกำหนดไว้	.542**	0.000
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กร	.558**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 18 พบว่าผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยรวมระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านการกำหนดเป้าหมายกับตัวแปรความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = .522$ ถึง $.559$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r < \pm 0.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) หากพิจารณารายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย/ผลลัพธ์ใน

การปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .559$) และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนาเพื่อรับทราบข้อมูลความต้องการของคณะทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ($r = .522$)

ตารางที่ 19 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปฏิบัติการและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

การมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปฏิบัติการ	ความเข้มแข็งการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	
	Point Biserial	Sig
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี	.482**	0.000
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการ	.495**	0.000
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท/หน้าที่ของคณะทำงาน	.571**	0.000
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง	.614**	0.000
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และการปฏิบัติงาน	.598**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 19 พบว่าผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยรวมระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนปฏิบัติการ กับตัวแปรความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = .482$ ถึง $.614$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r < \pm 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) หากพิจารณารายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .614$) ส่วนการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการการ

ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < \pm 0.60$)

ตารางที่ 20 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านการนำแผนไปปฏิบัติการและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

การมีส่วนร่วมในด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	
	Point Biserial	Sig
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม เช่น บุคคล วัสดุ และงบประมาณ	.508**	0.000
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะทำงานในด้านที่ตนมีความเชี่ยวชาญ	.511**	0.000
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้	.566**	0.000
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม	.603**	0.000
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับเครือข่ายต่างๆ ในการทำกิจกรรม	.598**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่าผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยรวมระหว่างตัวแปรการมีส่วนร่วมในด้านการนำแผนปฏิบัติ กับตัวแปรความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = .508$ ถึง $.603$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r < \pm 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) หากพิจารณารายข้อพบว่าการมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .603$) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม เช่น บุคคล วัสดุ และงบประมาณมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ($r = .508$)

ตารางที่ 21 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านการทบทวนประเมินผลการและความ
เข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

การมีส่วนร่วมในด้านการทบทวนประเมินผล	ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐาน ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	
	Point Biserial	Sig
1. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการควบคุม/ ตรวจสอบการทำงาน	.556**	0.000
2. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ระหว่างการทำงาน	.489**	0.000
3. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการติดตาม ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.641**	0.000
4. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการ ปรึกษาหารือเพื่อร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง และหลังการทำงาน	.610**	0.000
5. ศพค. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการทุกครั้งเพื่อดำเนินการเสริมสร้างและนำผลการ ประเมินไปพัฒนาใช้กับการทำงานครั้งต่อไป	.665**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 21 พบว่าผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยรวมระหว่างตัวแปรการมีส่วนร่วมในด้านการทบทวนประเมินผล กับตัวแปรความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = .489$ ถึง $.641$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r < \pm 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) หากพิจารณารายข้อพบว่าการมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .641$) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลระหว่างการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ($r = .489$)

ส่วนที่ 4 เสนอแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร กับการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 คือ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารกับการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ภาคเหนือตอนบน ประเทศไทย โดยข้อมูลที่นำมาใช้ในการอภิปรายกลุ่มย่อยเป็นผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่วัตถุประสงค์ข้อ 1 ถึงข้อ 3 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การพรรณนาและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Small Group Discussion)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการจัดเวทีในการสนทนากลุ่มด้วยกันทั้งสิ้น 2 ครั้ง โดยการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 เป็นการสนทนาเพื่อหาประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และอนาคต รวมทั้งประเด็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และประเด็นสุดท้ายคือปัญหา และอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ประเด็นคำถามที่ถูกตั้งขึ้นจะเป็นเพียงแนวทางที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาสามารถที่จะเพิ่มเติมประเด็นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากประเด็นที่จัดเตรียมไว้ให้ ภายใต้หัวข้อการบริหารงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสนทนาได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการสนทนากลุ่มย่อย สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 ประกอบไปด้วย หัวหน้าคณะทำงาน 1 ท่าน คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน 3 ท่าน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม 1 ท่าน พัฒนาการจังหวัดแพร่ 1 ท่าน และตัวแทนประชาชนตำบลตำหนักธรรม 2 คน และการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 เป็นการสนทนากลุ่มที่นำประเด็นสรุปที่มาจากการสนทนากลุ่มครั้งแรกมาอภิปราย เพื่อให้ได้ซึ่งประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ภาคเหนือตอนบน ประเทศไทย โดยสามารถนำเสนอผลการสนทนากลุ่มได้ดังต่อไปนี้

การสนทนากลุ่มในครั้งที่หนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการจัดเวทีในการสนทนาขึ้น ณ โรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลตำหนักธรรม ตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ โดยได้ทำการเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลตำหนักธรรม ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลตำหนักธรรม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม นักพัฒนาสังคม นักพัฒนาชุมชน และตัวแทนประชาชนตำบลตำหนักธรรม โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์มี 4 ประเด็นดังนี้คือ

1. ในอดีต : การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร
2. ในปัจจุบัน : การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร
3. ในอนาคต : การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีควรเป็นอย่างไร
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร

ผลจากการจัดเวทีสนทนากลุ่มสามารถสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. ในอดีต : การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร

ผลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ในอดีตการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี มีรูปแบบในการจัดองค์การที่เป็นทางการตาม แบบระบบราชการเป็นหลัก โดยโครงสร้างของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีลักษณะที่เป็น ทางการ หลักของการจัดองค์การมีการจัดโดยเน้นหลักของอำนาจหน้าที่ และหลักวัตถุประสงค์ของ ส่วนกลางอย่างเคร่งครัด

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการ กระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี มีลักษณะเป็นไปตามการกำหนดของ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยมีเป้าหมายให้ศูนย์พัฒนา ครอบครัวในชุมชนเป็นศูนย์กลางในการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมการ เรียนรู้ให้แก่ครอบครัว ให้คำแนะนำ และมีการบริหารจัดการในรูปแบบของ คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทน/องค์กร/ กลุ่มในชุมชน และตัวแทนเครือข่ายครอบครัว (กลุ่มครอบครัว 5-10 ครอบครัว) เป็นสมาชิก ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจะอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลและการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวคิดแบบการ กระจายอำนาจ แต่นโยบายอาจจะมาเร็วเกินไปเลยทำให้ตั้งตัวในการทำงานไม่ ทัน...”

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำหนักธรรม กล่าวเสริมว่า

“...ในอดีตรูปแบบของการจัดการองค์การไม่มีความชัดเจน โครงสร้างองค์การก็ถูกจัดขึ้นให้ครบไปก่อนเพื่อให้ผ่านการประเมินจาก พมจ. เพราะถ้าไม่ผ่านจะไม่ได้เงินมาทำโครงการ กระบวนการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่นได้รับผิดชอบเป็นสิ่งที่ดี แต่ความไม่ชัดเจนของคำสั่งทำให้ อบต. เตรียมตัว เตรียมสถานที่ และเตรียมคนไม่ทัน...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่า

“...โครงสร้างขององค์การเป็นแบบหลายระดับทำให้การทำงานล่าช้า เพราะต้องผ่านหลายขั้นตอน อีกอย่างการจัดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบก็คลุมเครือตอนนั้นใครทำอะไรได้ก็ทำๆ ไปก่อน...”

ผลจากการสนทนาประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน และการสั่งการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่งกระทำโดยได้รับการมอบหมายงานตามการกำหนดของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รูปแบบของการสั่งการเป็นลักษณะจากบนลงล่าง มีการบังคับบัญชาหลายระดับ การบริหารงานจะถูกกระทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวางแผนในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายจากส่วนกลาง โดยมีการสั่งการในรูปแบบการออกนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาในบางศูนย์เพราะนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความรุนแรงในครอบครัวเพราะบางครอบครัวไม่กล้ามาขอคำปรึกษาเพราะยังไม่เข้าใจว่าความรุนแรงนั้นมีขอบข่ายอย่างไรและที่สำคัญบุคลากรหรือคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนไม่ทราบว่าตนเองมีบทบาทและหน้าที่อย่างไรบ้างในศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

นักพัฒนาสังคม เสนอว่า

“...ในตอนแรกการวางแผนและการสั่งการไม่มีอะไรมากเพราะจะถูกกำหนดมาจาก กรมอยู่แล้ว เรามีหน้าที่กระจายงานให้แก่ศูนย์แต่ละที่ในการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนโดยมีการระบุถึงขอบข่ายหน้าที่จากส่วนกลางเป็นสิ่งสำคัญเราจะทำให้คณะทำงานศูนย์ทราบว่า จะต้องทำอะไร และอย่างไร...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเพิ่มว่า

“...คณะทำงานของเรามีความตั้งใจในการที่จะทำงานเพื่อป้องกันความรุนแรงในครอบครัวมาก และจะทำทุกอย่างตามที่ พมจ. แนะนำ แต่ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะความไม่ครอบคลุมของคำสั่งจากส่วนกลางเพราะบางทีนโยบายที่สั่งให้ทำไม่เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชนเลย แต่เราก็ต้องพยายามปฏิบัติเพราะเป็นนโยบายมาจากส่วนกลางไม่ทำก็ไม่ได้...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การสั่งการจะมาจากหลายหน่วยงานไม่ว่าจะ พมจ. หรือ อบต. เราไม่ต้องวางแผนอะไรแค่ทำตาม ที่สั่ง ในบางครั้งการทำงานก็สับสนเพราะไม่รู้จะฟังคำสั่งของใครดี...”

ท้ายที่สุดของการสนทนา ยังพบว่าการประสานงานและการควบคุมการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยพบว่าการประสานงาน และการควบคุมจะกระทำผ่านสายการบังคับบัญชาที่มีการระบุอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไปที่การประสานงาน และการควบคุมการหาทางทำให้ทุกๆ ฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...ตนเองมีหน้าที่เปรียบเสมือนกลไกในการประสานงานและการควบคุมโดยตำแหน่ง ซึ่งในฐานะของบุคลากรที่มาจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่จะต้องรับทั้งนโยบายจากส่วนกลางไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ โดยผ่านองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่เปรียบเสมือนผู้ดูแลรับผิดชอบ ศพค. ในเขตพื้นที่ของตนเอง การทำงานจึงเปรียบเสมือนผู้ที่อยู่ในฐานะตัวกลางในการประสานและควบคุมดูแลลำดับแรก ในฐานะคนกลางก็พยายามทำให้การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพราะมีหน้าที่รับผิดชอบแบบเต็มๆ เมื่อได้รับคำสั่งต้องทำ ทั้งๆ ที่ตอนแรกไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง เพราะได้หน้าที่นี้มาอย่างงงๆ แต่เมื่อได้รับการมอบหมายก็ต้องทำ ตอนแรกในบางครั้งการประสานงานทำได้ไม่เต็มร้อยเพราะในบางพื้นที่เห็นว่าการจัดตั้ง

ศูนย์เป็นการเพิ่มภาระการทำงานที่แต่เดิมก็ยุ่งพอยู่แล้ว ยิ่งเรื่องการขอความร่วมมือกับประชาชนยิ่งไม่ต้องคิดถึงประชาชนแทบไม่รู้จัก ศพค. เลย...”

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม กล่าวเสริมว่า

“...ในฐานะที่ อบต. เป็นเสมือนผู้ดูแลรับผิดชอบ ศพค. ในพื้นที่ของตนเอง การประสานงาน และการควบคุมส่วนใหญ่จะขึ้นตรงกับพัฒนากรจังหวัดเพราะเขาจะรู้เรื่องดีมากที่สุด เราให้เขาเป็นเสมือนพี่เลี้ยงผู้ให้คำปรึกษาให้แก่เรา อบต. มีหน้าที่ประสานงานและสนับสนุน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ในการจัดตั้งศูนย์ การควบคุมไม่ได้ทำอะไรมากมายนักเพราะมีพัฒนากรจังหวัดเป็นคนคอยควบคุมการทำงานอยู่แล้ว...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การประสานงานจะติดต่อผ่านพัฒนากรจังหวัดอย่างเดียว เพื่อให้รู้ว่าต้องทำกิจกรรมอะไรบ้างโดยเฉพาะการเขียนโครงการเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณเราจะพึ่งเขาเพราะการเขียนโครงการเสนอของบประมาณยุ่งยากและสลับซับซ้อนมาก หากเราเขียนไม่ดีโครงการไม่ผ่านเราก็จะไม่มีเงินมาทำงาน ประชาชนก็จะไม่รู้จักรเรา เราก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ตามที่ตั้งใจไว้...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวเสริมว่า

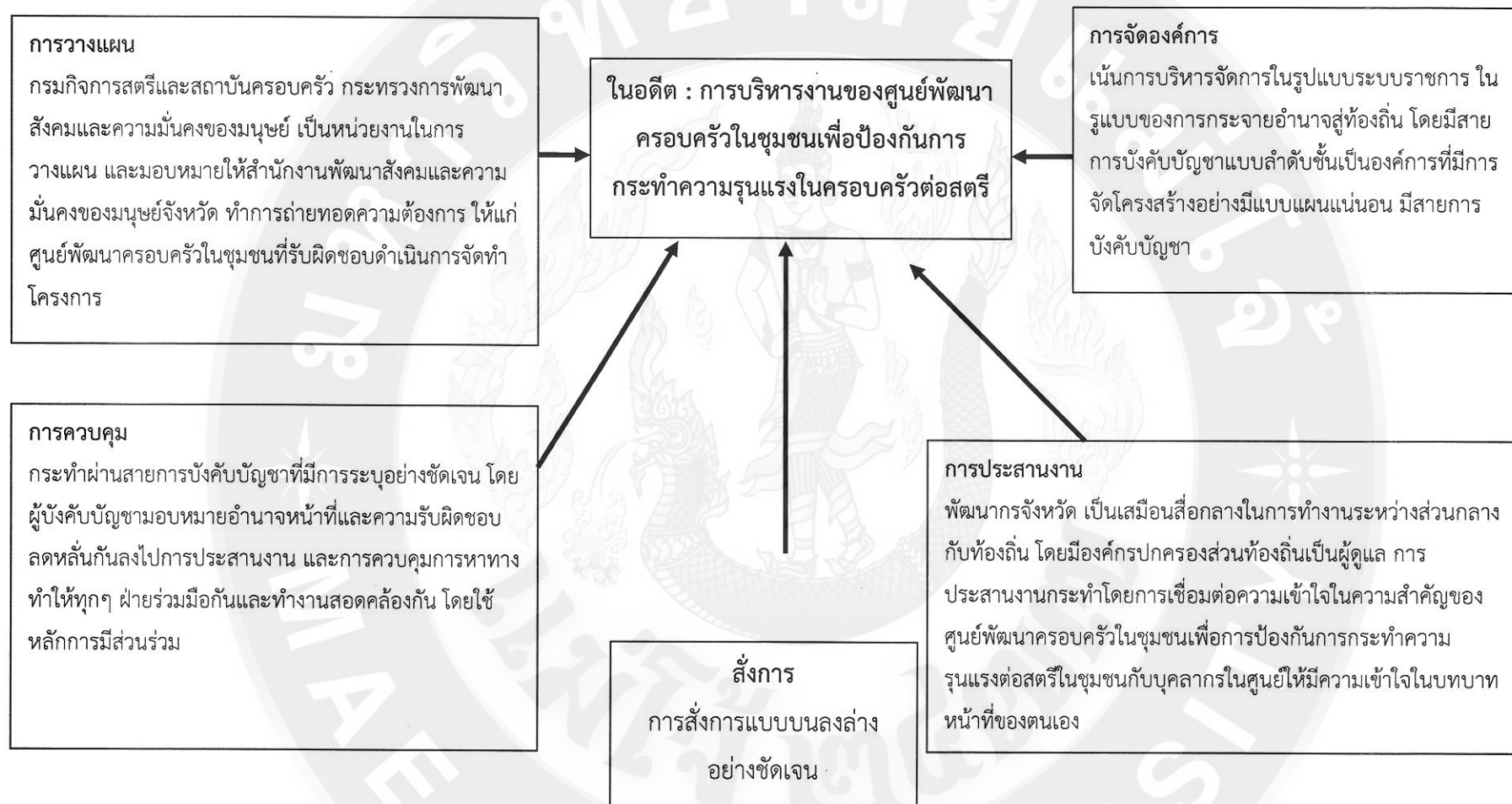
“...แต่ก่อนไม่รู้จักรหรือศูนย์อะไรเนี่ย มีปัญหาครอบครัวก็ตกลงกันเองหรือไม่กี่ให้ผู้ใหญ่บ้านคุยให้ ไม่รู้ว่าศูนย์อยู่ไหน คือศูนย์อะไร ไม่มีป้ายชื่อบอกการประชาสัมพันธ์ก็ไม่เห็นมี...”

ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ เกี่ยวกับข้อคำถามที่ว่า “ในอดีต การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวใน ชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร” พบว่าในอดีตการจัดการองค์การเน้นการบริหารจัดการในรูปแบบระบบราชการ ในรูปแบบของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยมีสายการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้นเป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างมีแบบแผนแน่นอน และมีการสั่งการแบบบนลงล่างอย่างชัดเจน มีการประสานงานและการควบคุมอย่างใกล้ชิด การประสานงานกระทำโดยเน้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการดูแลโดยตรง นั่นคือ พัฒนาการจังหวัด ที่เป็นเสมือนสื่อกลางในการทำงานระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น โดยมีองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดูแล การประสานงานกระทำโดยการเชื่อมต่อความเข้าใจในความสำคัญ ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อการป้องกันการกระทำความรุนแรงต่อสตรีในชุมชนกับบุคลากร ในศูนย์ให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่กลับพบว่ากระบวนการบริหารงานยังไม่ ประสพผลสำเร็จมากนัก เพราะยังเป็นหน่วยงานใหม่การทำความเข้าใจในบทบาทของการทำงานของ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงไม่เต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารองค์กรของ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2542) เสนอว่า ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติที่มีต่อ นโยบายรวมถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติด้วยดีต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจ เห็นด้วย และมีความผูกพัน การปฏิบัติงานถึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนการประสานงานอื่นๆ จะกระทำโดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบของผู้สนับสนุนในด้านของ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ การควบคุมจะ กระทำผ่านสายการบังคับบัญชาที่มีการระบุอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไปการประสานงาน และการควบคุมการหาทางทำให้ทุกๆ ฝ่าย ร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมอีกทั้งยังขาดการประสานงานอย่าง ต่อเนื่องทำให้คณะทำงานไม่มีความเข้มแข็งและส่งผลต่อองค์การที่ไม่เข้มแข็ง

การวางแผนการปฏิบัติงานจะเป็นการกำหนดหัวข้อการทำงานโครงการมาจากกรมกิจการ สตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มอบหมายให้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทำการถ่ายทอดความต้องการ ให้แก่ศูนย์ พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำโครงการ ตามที่ได้รับข้อมูลเพื่อเสนอขอ งบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนครั้งต่อไป จาก การศึกษาครั้งนี้ยังพบปัญหาอีกหลายด้านไม่ว่าจะในประเด็น การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับศูนย์พัฒนา ครอบครัวในชุมชนให้กับบุคคลในชุมชนได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับศูนย์ฯก็ถูกกลະเลยทำให้การจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งได้อย่างที่ควร หรือแม้แต่ความ ไม่พร้อมของคณะทำงานที่มีต่อความไม่เข้าใจในบทบาทของตนเองที่มีต่อศูนย์พัฒนานครอบครัวใน ชุมชน จึงทำให้ไม่ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่นัก

สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อ ป้องกันการกระทำความรุนแรงต่อสตรีในครอบครัวในอดีต ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีในอดีต

2. ในปัจจุบัน : การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีในปัจจุบันเป็นอย่างไร

ผลการสนทนากลุ่มพบว่า ในปัจจุบันการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี มีลักษณะที่เป็นระบบและมีกลไกในการ บริหารงานที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้จำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่เพิ่มมากขึ้น เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเองมากขึ้น

ประเด็นแรกของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการวางแผนในปัจจุบันต่อการบริหาร จัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งพบว่าใน ปัจจุบันการวางแผนจะมีความทำงานควบคู่กับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้ ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...การทำงานระหว่างศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกับส่วนกลาง ดำเนินไปได้ด้วยดีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเพราะมีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องของ การทำงานให้แก่คณะทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันเพิ่มมากขึ้นต่างจากแต่ก่อนที่ทางส่วนกลางจะส่งลงไปในพื้นที่อย่างเดียว แต่ การอบรมในเรื่องบางเรื่องก็ต้องยอมรับว่าอาจจะยังไม่ครอบคลุมมากนัก โดยเฉพาะในเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว แต่เราก็กำลังพยายามปรับอยู่...”

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินกระโทก กล่าวว่า

“...การวางแผนการทำงานระหว่าง ศพค. กับ อบต. มีการทำงาน ควบคู่กันมากกว่าแต่ก่อน แต่ก็ต้องยอมรับในเรื่องของการสนับสนุนในเรื่องของ ทรัพยากรในการบริหารจัดการที่มีอย่างจำกัด เลยทำให้การทำงานอาจจะ ติดขัดบ้าง แต่ทาง อบต. ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจเรามีการวางแผนการทำงานในแนว คู่ขนานบนพื้นฐานของความขาดแคลนซึ่งก็สามารถปฏิบัติได้ในระดับหนึ่ง...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้คณะทำงาน ศพค. ได้แสดงบทบาทหน้าที่ ตามข้อบังคับของศูนย์พัฒนาครอบครัวอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการวางแผนการ ปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการเพื่อการพัฒนา ป้องกัน แก้ไข ปัญหาครอบครัว เพิ่มมากขึ้น โดยพยายามผลักดันให้เข้าสู่แผนพัฒนาตำบลแต่ตอนนี้ก็ได้แต่

วางแผน การที่เราจะพยายามผลักดันเข้าแผนเพราะเป็นสัญญาณที่ดีในการได้มาซึ่งงบประมาณ...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การที่คณะทำงานมาจากหลากหลายอาชีพส่วนใหญ่มีตำแหน่งต่างๆ ในชุมชนอยู่แล้ว การที่เราสวมหมวกหลายใบ การวางแผนในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของเร การเราทำงานที่เกี่ยวกับการกระทำความรุนแรงในครอบครัวเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน การมีตำแหน่งที่หลากหลายและเป็นที่รู้จักของชุมชนก็อาจจะช่วยให้การให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกระทำได้ง่ายขึ้น ดังนั้นเราจึงต้องวางแผนการทำงานให้ดีๆ เพื่อให้เราสลับสับกับหน้าที่หลักหน้าที่รอง...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวเพิ่มเติมว่า

“...ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมการวางแผนหรอก เพราะไม่มีหน้าที่ แต่กล้าที่จะเข้ามาปรึกษามากขึ้นและบางทีแนะนำคนที่มีปัญหาให้เข้ามาที่ศูนย์สำหรับตัวเองที่เข้ามาปรึกษาเพราะรู้จักคนในคณะทำงานแต่คนอื่นอาจจะยังไม่รู้ว่าศูนย์คืออะไรก็มีเยอะเพราะขาดการประชาสัมพันธ์หากจะให้มาวางแผนคงจะวางแผนว่าจะทำให้คนอื่นรู้จักศูนย์นี้ได้อย่างไรมากกว่า...”

ประเด็นต่อมาของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการจัดการในปัจจุบันต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว โดยพบว่า การจัดการคือการเป็นการจัดรูปแบบที่เน้นรูปแบบไม่เป็นทางการทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการได้สะดวกมากขึ้น

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม กล่าวว่า

“...ในปัจจุบันเราจะพยายามจัดการในรูปแบบไม่เป็นทางการ คณะทำงานส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนเรารู้จักกันไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เพราะบางคนในคณะทำงานทำงานบทบาทอื่นๆ ด้วย การที่เราสวมหมวกหลายใบอาจทำให้คนอื่นรู้จักเราในฐานะอื่นโดยที่ไม่รู้ว่าเราทำงานใน ศพค. บางครั้งหากมีเรื่องทะเลาะกันในครอบครัวเขาจะมาหาเราแต่ในบทบาทอื่น ดังนั้นการจัดการจัดการของเราจึงพยายามให้เป็นแบบทางการให้มากที่สุดเพื่อความสบายใจของคนที่จะเข้ามาปรึกษา ถ้าเรายึดการจัดการแบบระบบราชการมากที่มีขั้นตอน

ยุ่งยากมากเกินไปคนอาจจะไม่มาปรึกษาเราก็เป็นได้บางทีเรื่องปัญหาผัวๆ
เมียๆ เขาก็แค่อยากมาหาที่ปรึกษา และระบายความในใจมากกว่าที่จะ
ดำเนินการอย่างอื่น การที่เราเปิดโอกาสให้เขาเข้าถึง ศพค. ได้ง่ายๆ เขาก็จะ
เข้ามาหาเรามากขึ้น...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...เราพยายามจัดองค์กรของเราให้ตรงกับความต้องการของคนใน
ชุมชนโดยเฉพาะเรื่องของการกระทำความรุนแรงในครอบครัว เราจะแบ่งคนที่
เป็นคณะทำงานตามหมู่บ้านเพราะเรื่องผัวเมียตีกันเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เรา
ต้องเอาคนในหมู่บ้านนั้นเป็นคนกลางในการเชื่อมต่อกับศูนย์ อีกอย่างการจัด
องค์กรแต่แรกเราจัดให้คณะทำงานมีจำนวนผู้หญิงมากกว่าเพราะเราคิดว่า
เรื่องของครอบครัวผู้หญิงจะเข้าใจและทุ่มเทงานมากกว่า ผู้ชายส่วนใหญ่ทำงาน
เลี้ยงครอบครัวเลยไม่ค่อยมีเวลาให้ศูนย์มากนัก ...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...การจัดองค์กรของเราจะทำให้เป็นองค์กรที่ไม่มีระบบระเบียบ
มากนัก เพราะเราต้องการให้คนที่เข้ามาปรึกษารู้สึกเหมือนเข้ามาปรึกษา
หรือระบายให้กับคนในครอบครัวฟังมากกว่าปรึกษาหรือระบายให้กับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดองค์กรจะต้องยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับระบบราชการมาก
นักแต่ก็ไม่ได้ปล่อยจนออกนอกกรอบ เพราะเรายังต้องคอยเงินสนับสนุนจากรัฐ
เราแค่อยากจัดองค์กรให้เป็นกันเองมากที่สุดก็เท่านั้น ส่วนเรื่องของสัดส่วน
ผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเพราะเราคิดว่าเรื่องครอบครัวเป็นเรื่องละเอียดอ่อน
ผู้หญิงจะเข้าใจในเรื่องแบบนี้มากกว่าผู้ชาย...”

ประเด็นต่อมาของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการสั่งการในปัจจุบันต่อการบริหาร
จัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว พบว่า
การสั่งการจากเดิมที่เป็นในลักษณะบนลงล่างก็มีพัฒนาการในการปรับเปลี่ยนเป็นจากล่างขึ้นบนและ
มีการสั่งการแบบแนวระนาบมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนจากการสั่งการจาก
ส่วนกลาง

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...ยอมรับว่าเมื่อก่อนการสั่งการจะมาจากบนลงล่าง แต่ในปัจจุบันค่อยๆ เปลี่ยนมาเป็นล่างขึ้นบนแต่ไม่ร้อยเปอร์เซ็นต์นะ อย่างไรก็ตามเรายังต้องพึ่งส่วนกลางในการสั่งการเพราะเป็นแหล่งที่มาของงบประมาณ แต่เมื่อมาถึงการปฏิบัติงานจริงเราก็มักจะมีการสั่งการในแนวระนาบมากกว่าแนวดิ่ง เพราะอยากให้คนในศูนย์มีความรู้สึว่าทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกัน เราจะได้ทำงานควบคู่กันอย่างมีความสุข...

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในฐานะของหัวหน้าคณะทำงาน ศพค. การสั่งการแต่ก่อนพี่ไม่กล้าสั่งการหรือตัดสินใจเพราะไม่รู้ว่าจะทำได้หรือไม่ได้ แต่เมื่อศูนย์นี้ดำเนินการมานานมากขึ้นพี่ก็รู้งานและรู้ขอบข่ายการทำงานของพี่เพิ่มมากขึ้น และยังตอนนี้การตัดสินใจสั่งการมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางเพิ่มมากขึ้นทำให้ทั้งพี่ และคณะทำงานสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติได้สะดวกมากขึ้นกว่าเดิมโดยส่วนตัวคิดว่าการสั่งการที่รวดเร็วไม่ต้องรอการตัดสินใจจากส่วนกลางจะเหมาะกับการแก้ไขปัญหาเรื่องของครอบครัวได้มาก เพราะรูปแบบนี้บางครั้งรอการตัดสินใจจากส่วนกลางอาจจะไม่ทัน...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...การสั่งการในปัจจุบันไม่ค่อยซับซ้อนเราจะฟังคำสั่งจากหัวหน้าทำงาน ศพค. เป็นหลัก เพราะเรามั่นใจแล้วว่าการสั่งการจะต้องมาจากการวางแผนที่ดีระหว่างหัวหน้ากับนักพัฒนาชุมชน หรือนักพัฒนาสังคม...”

ประเด็นต่อมาของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการประสานงานในปัจจุบันต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำคามรุนแรงในครอบครัวพบว่า การประสานงานมีช่องทางที่ใช้ในการประสานงานเพิ่มขึ้น การประสานงานสามารถกระทำได้อย่างราบรื่นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อีกทั้งการประสานงานกับประชาชนก็สามารถกระทำได้อย่างดี

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...ถึงแม้ว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดจะมอบหมายงานให้พี่มารับผิดชอบดูแลโครงการของ ศพค. โดยเป็นเสมือนคน

ประสานงานกับ อบต. ในพื้นที่ เพื่อการทำงานในทุกอย่างโดยเฉพาะบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัวก็จะมีประสานกับหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม แต่พี่ก็จะบอกกับทางศูนย์อยู่เสมอว่าจะต้องเข้มแข็งและยืนอยู่ให้ได้ด้วยตัวของศูนย์เอง เพราะตำแหน่งของพี่ไม่แน่นอน มันแล้วแต่เจ้านายจะเห็นควรการเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นศูนย์จะต้องเรียนรู้ที่จะประสานงานทั้งกับหน่วยงานภายในและภายนอกด้วยตนเอง เพราะรอการประสานงานจากพี่อาจจะไม่ทันเวลา..”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวว่า

“...คงปฏิเสธไม่ได้ว่างานของ ศพค. เหมือนงานฝักจากทาง พมจ. ผ่านทาง อบต. ซึ่งงานในมือปกติก็เยอะอยู่แล้วการประสานงานเลยอาจจะไม่ได้เต็มร้อยแต่ในปัจจุบันกระบวนการประสานงานก็ทำได้ดีมากขึ้น การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกจริงๆ ไม่ใช่เรื่องยาก ส่วนใหญ่จะช่วยประสานงานในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำโครงการ เราจะคอยเร่งรัดในเรื่องของการเบิกจ่ายให้กับศูนย์เพื่อนำมาทำงานโครงการ ถ้าไม่มีเงินศูนย์ก็ทำโครงการไม่ได้ถ้าโครงการทำงานไม่ได้การแก้ไขปัญหาก็ก็น่าจะสามารถกระทำได้ชุมชนของเราก็จะมีแต่ปัญหาครอบครัวมากขึ้น...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในฐานะหัวหน้า การประสานงานกับหน่วยงานอื่นถือเป็นหน้าที่หลักการที่เรามีความสามารถในการประสานงานในด้านต่างๆ กับหน่วยงานต่างๆ หรือในเรื่องต่างๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการประสานงานที่ดีจะทำให้การทำงานของเราดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะในเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายหน่วยงาน การประสานงานที่ดีจะช่วยทำให้การแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกอย่างถือเป็นการประชาสัมพันธ์ศูนย์ไปในตัวเพราะเรายังประสานเราก็คงเป็นที่รู้จัก...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...การที่เราตั้งศูนย์มานานทำให้เราเรียนรู้ที่จะประสานงานร่วมกับคนอื่นมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เพราะแต่ก่อนเราคอยนักพัฒนาชุมชน หรือถ้าเรื่องมัน

ใหญ่โตก็คอยนักพัฒนาสังคมมาเป็นผู้ประสานให้อย่างเดียว แต่พอเวลาผ่านไป เราก็เรียนรู้ที่จะประสานงานด้วยตนเองทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่ที่แค่เริ่มๆ ในบางหน่วยงานการประสานก็ยังคงผ่านนักพัฒนาชุมชน และ นักพัฒนาสังคม...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวว่า

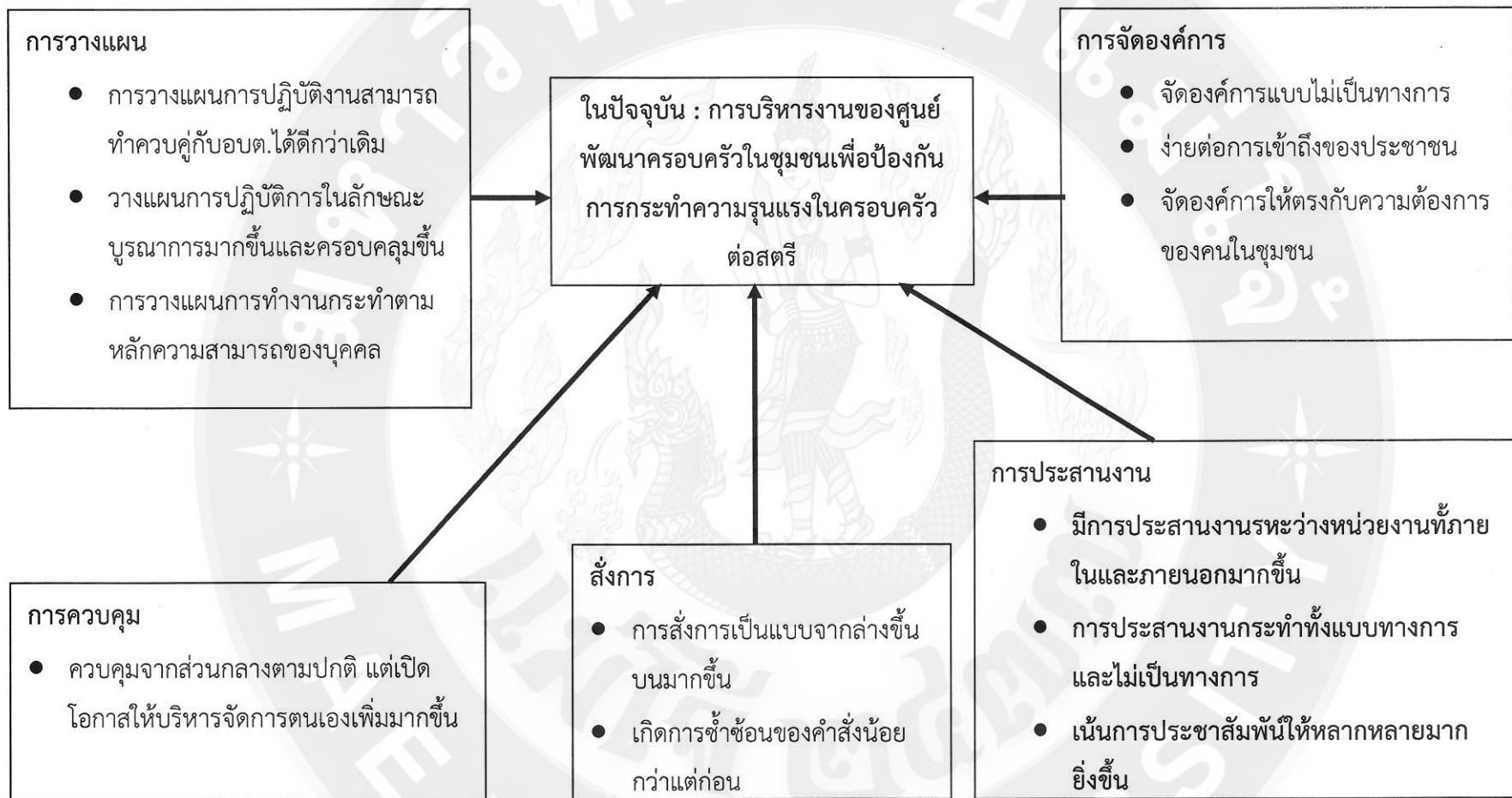
“...ในปัจจุบันศูนย์มีการประสานงานดีขึ้นมากเพราะประสานกับ หน่วยงานอื่นๆ เยอะแยะ แต่จะดีกว่านี้ถ้าการประสานงานเชื่อมโยงกับการ ประชาสัมพันธ์ คนที่มีปัญหาเรื่องผิวเมื่อยทะเลาะกันจะได้รู้จักศูนย์มากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิงที่ถูกกระทำความรุนแรง การประสานงานที่ดีและครอบคลุม จะทำให้กล้ามาปรึกษาและขอความช่วยเหลือมากขึ้น แต่ก่อนถ้ามีปัญหาถ้าทน ได้และไม่รุนแรงก็ทนไป ถ้ารุนแรงอย่างมากก็แจ้งกับผู้ใหญ่บ้าน ถ้าเขารู้จักศูนย์ก็ อาจจะเข้ามาใช้บริการก็ได้...”

ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ เกี่ยวกับข้อคำถามที่ว่า “ในปัจจุบัน การบริหารงานของศูนย์ พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร” พบว่า ในปัจจุบันมีการจัดการองค์การในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เพื่อการบริหารจัดการที่ ง่ายต่อการเข้าถึงของผู้เข้าใช้บริการ กระบวนการในการกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานก็มีเพิ่ม มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีการเน้นกระบวนการให้ความรู้ผ่านกระบวนการอบรมโดยเฉพาะการฝึกอบรมใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความรุนแรง และการฝึกอบรม เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ และกฎกระทรวง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรและสร้าง ความมั่นใจในการทำงาน ที่จะให้คณะทำงานสามารถที่จะพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ชูชัย สมิตธิไกร (2551: 30) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมโดยเสนอว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้าง หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น ข้อค้นพบอีกประเด็นคือการเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ก็มีเพิ่ม มากขึ้น โดยกระบวนการในการรับรู้จะมาจากการประชาสัมพันธ์ที่มีการเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับ คนในชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่วนประเด็นในเรื่องของกระบวนการตัดสินใจสั่งการที่ได้จากการกระจาย อำนาจจากส่วนกลางก็มีเพิ่มมากขึ้น กระบวนการดังกล่าวทำให้คณะทำงานสามารถที่จะนำนโยบาย ไปปฏิบัติได้สะดวกมากขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับแนวความคิดของ นิภาพรรณ สุขศิริ (2544: 15) ที่ได้

กล่าวว่าการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ
ของการทำงานที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของชุมชน

สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อ
ป้องกันการกระทำผิดความรุนแรงต่อสตรีในครอบครัวในปัจจุบัน ดังภาพที่ 6





ภาพที่ 6 การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกัน
การกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีในปัจจุบัน

3. ในอนาคต : การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร

ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ในอนาคตการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ควรจะมีการวางแผนงานในการบริหารจัดการ ลักษณะงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานหลัก โดยเน้นการสนับสนุนให้คณะทำงานรับรู้ถึงบทบาทและ หน้าที่ของตนเอง เน้นการให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมาย จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและ ความต้องการของคนในชุมชน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อให้ได้มา ซึ่งงบประมาณสนับสนุนที่ นอกเหนือจากหน่วยงานหลัก เน้นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การทำงาน มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัดอย่างมีคุณค่า และที่สำคัญมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อผลของการ ป้องกันเกี่ยวกับการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ประเด็นแรกของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการวางแผนในอนาคตต่อการบริหาร จัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว โดยพบว่า ในอนาคตการวางแผนการบริหารจัดการจะมีการขยายการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาคอื่นๆมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อการขยายเครือข่ายในการป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวให้เต็มศักยภาพมาก ยิ่งขึ้น

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...การบริหารจัดการของ ศพค. ในอนาคตก็ยังคงอยู่ในระบบราชการ ไปแบบนี้ แต่เราจะต้องมีการวางแผนของการบริหารจัดการในเรื่องของลักษณะ งานให้สอดคล้องกับหน่วยงานหลัก และจะพยายามผลักดันให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีระบบและกลไกในการรับเป็นเจ้าภาพได้อย่างเต็มศักยภาพ มากกว่ามองว่าเป็นงานฝาก...”

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม กล่าวว่า

“...อปท. ควรจะมีการผลักดันให้โครงการต่างๆ ของ ศพค. เป็นหนึ่งภารกิจของ อปท. และผลักดันให้มีการสนับสนุนงบประมาณโครงการของ ศพค. ให้เข้าสู่เวที ประชาคมเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาท้องถิ่นเพราะจะทำให้โครงการของ ศพค. มีความ ต่อเนื่องอยู่เสมอ...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในอนาคตจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้มากยิ่งขึ้น การเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางและนำมาปฏิบัติโดยเน้นความต้องการของชุมชน เน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายเพื่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวและที่สำคัญการวางแผนการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสูงสุด...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การที่ ศพค. ไม่มีที่ตั้งชัดเจนทำให้คณะทำงานไม่รู้ถึงความสำคัญ ของการทำงานเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวมากนัก การสนับสนุนให้มิตี่ทำงานเป็นหลักแหล่งจะช่วยให้การทำงานมีความเข้มแข็ง มากขึ้น...”

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...บทบาทที่คณะทำงาน ศพค. รู้จักกันดีคือการให้คำปรึกษา ครอบครัวที่มีปัญหา และเชื่อมโยงโครงการที่จัดในชุมชนให้มีความสอดคล้อง กับกิจกรรมที่ พมจ. กำหนด บทบาทของคณะทำงานคือ การพัฒนารูปแบบ การทำงานโดยการดึงงบประมาณของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนมาร่วม ดำเนินการด้วยและที่สำคัญเน้นการสร้างทัศนคติเกี่ยวกับงานของ ศพค. ให้มี ความสำคัญกว่าเดิม...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวว่า

“...เพื่อจะให้ ศพค. มีความเข้มแข็งพอที่จะสามารถทำงานด้านการ ป้องกันความรุนแรงในครอบครัวต่อผู้หญิงนั้น คณะทำงานจะต้องช่วยกัน ผลักดันกรทำแผนปฏิบัติงานในลักษณะบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของ แผนพัฒนาตำบลเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวสนับสนุนว่า

“...ศพค. ควรจะเน้นการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับศูนย์ ในหลายๆ รูปแบบเพราะเท่าที่ผ่านมาใช้วิธีแบบปากต่อปากทำให้คนส่วนใหญ่ ไม่รู้จักพอมีปัญหากับปัญหาครอบครัวก็ไม่ได้เข้ามาปรึกษา...”

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเพิ่มเติมว่า

“...ควรจะต้องมีการอบรมคณะกรรมการให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องการกระทำความรุนแรงในครอบครัวเพราะมีความซับซ้อนและเข้าใจยากทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทของคณะกรรมการได้อย่างเต็มที่...”

ประเด็นต่อมาของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการจัดการในอนาคตต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว โดยพบว่าในอนาคตการจัดการจะเป็นแบบไม่เป็นทางการทั้งนี้เพื่อการบริหารจัดการที่กระฉับทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของคนที่เกี่ยวข้อง

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...การทำงานระหว่างศูนย์ฯกับส่วนกลางดำเนินไปได้ด้วยดีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเรามีการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการอย่างต่อเนื่องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อนที่ทางส่วนกลางจะส่งลงไปในพื้นที่อย่างเดียว สิ่งที่สำคัญคือการจัดรูปแบบองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน...”

หัวหน้าคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...การจัดการในอนาคตควรจะต้องเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ศพค. กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้จัดการให้ดีและสามารถทำงานได้คล่องตัวมากกว่าเดิม...”

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การจัดการในอนาคตอยากให้เน้นการส่งเสริมการสร้างโครงสร้างคณะกรรมการที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวเพิ่มเติมว่า

“...กล้าที่จะเข้ามาปรึกษามากขึ้นเพราะรู้จักคนในคณะกรรมการแต่คนอื่นอาจจะยังไม่รู้ว่าศูนย์คืออะไรก็มีเยอะเพราะขาดการประชาสัมพันธ์...”

ประเด็นต่อมาของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการสั่งการในอนาคตต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว โดยพบว่าในอนาคตการสั่งการจะลดทอนความเป็นระบบราชการที่อยากต่อความเข้าใจ มาเป็นระบบการสั่งการที่พร้อมและง่ายต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...ในอนาคตการสั่งการจะต้องมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ไม่ซ้ำซ้อนและมีการวางแผนขั้นตอนของการสั่งงานอย่างเป็นระดับ...”

นักพัฒนาชุมชน

“...คำสั่งที่มาจากส่วนกลางอาจจะอยากแก้การทำความเข้าใจเพราะใช้คำสั่งแบบเป็นทางการ ดังนั้นในอนาคตผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการแปลงคำสั่งจากส่วนกลางให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ตรงเป้าประสงค์ขององค์กรมากที่สุด...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการจะต้องมาตรวจสอบงานหลังจากการสั่งการไปแล้วเพื่อเป็นการเช็คว่าคณะทำงานได้ทำงานตามที่สั่งหรือไม่...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การสั่งการต่อไปควรจะเป็นในลักษณะที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ เพราะจะทำให้รู้ว่าใครควรทำอะไรเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหัวหน้าคณะทำงาน ศพค. อีกอย่างไม่อยากทำงานซ้ำซ้อน งานจะได้เสร็จๆ ไป ...”

ประเด็นต่อมาของการสนทนาได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับการประสานงานในอนาคตต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว โดยพบว่าในอนาคตการประสานงานจะเน้นความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรเพื่อมุ่งการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนให้มากยิ่งขึ้น มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อขอสนับสนุนทรัพยากรที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรเพื่อเสริมศักยภาพในการทำงานขององค์กรให้เข้มแข็งมากขึ้น

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในอนาคตการประสานงานควรจะเน้นกระบวนการสื่อสารเพื่อช่วยในการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีประสิทธิภาพ...”

นักพัฒนาสังคม กล่าวเสริมว่า

“...ในฐานะผู้ประสานงานระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น การประสานงานในอนาคตจะเน้นความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นและใช้วิธีการสร้างความเข้าใจหรือมีการตกลงร่วมกัน มีการระดมความคิด วิธีการเทคนิค การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เรื่องของจังหวะเวลา ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำให้งานนั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยงานที่จะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในอนาคตการประสานงานจะต้องมีระบบการประสานงานที่จัดขึ้นอย่างชัดเจนเพื่อง่ายต่อการดำเนินการจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่การงานในการปฏิบัติงาน การประสานงานควรเน้นการจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเราสามารถใช้คณะทำงาน ศพค. เพื่อให้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือได้อย่างง่ายดาย การประสานงานถือเป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานให้มีการประสานงานกัน การติดตามสอดส่องการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด บางครั้งทำให้เรารู้ว่ามีปัญหาหรือข้อขัดข้องใดบ้างและจัดให้มีการประสานงานกัน ส่วนเรื่องของการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านการประสานงานโดยเฉพาะเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและอำนวยความสะดวกให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยก็เป็นเรื่องสำคัญที่ในอนาคตควรจะทำเพื่อแบ่งเบาภาระของนักพัฒนาสังคม...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวว่า

“...การประสานงานในอนาคต ศพค. ควรเน้นให้มีการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน การจัดการฝึกอบรมโดยเฉพาะเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว การจัดให้มีหน่วยงานแนะนำปรึกษา การจัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่ การจัดให้มีการบำรุงขวัญเมื่อปฏิบัติงานหน้าที่ดีเพื่อ ใช้เป็นหลักในการให้ความร่วมมือและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวว่า

“...ในอนาคตการประสานงานกับ ศพค. อยากให้เป็นแบบไม่เป็นทางการบ้างเพราะบางครั้งเมื่อมีปัญหาที่ต้องติดต่อถ้าเป็นทางการมากเกินไปลำบากและในบางครั้งไม่ทันเวลา อีกอย่างอยากให้มีการประชาสัมพันธ์กับคนในชุมชนให้มากกว่านี้และหลายทางมากกว่านี้เพราะหากเกิดปัญหาในครอบครัวเราจะได้รู้ว่าต้องปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากใคร...”

ท้ายที่สุดของการสนทนา ประเด็นเกี่ยวกับการควบคุมการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวในอนาคต โดยพบว่าการควบคุมดูแลจะยังคงมาจากหน่วยงานหลัก แต่จะมีการควบคุมให้เข้มงวดมากขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานให้มีความกระตือรือร้นและพร้อมเสมอกับการตรวจสอบความถูกต้องของการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้กำหนดไว้

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...ในอนาคตการควบคุมกำกับดูแล ศพค. ก็คงยังจะอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตามเดิมแต่ที่จะเพิ่มมาคือกระบวนการปฏิบัติงานหรือการสร้างโครงการที่เปิดกว้างมากขึ้น แต่ก็ยังมีการทำการประเมินผลของการปฏิบัติงานตามหลักการประเมินค่ามาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.มฐ) ที่มี 5 เกณฑ์ 8 ตัวชี้วัดการทำงานของ ศพค. จะต้องทำงานตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในเรื่องของการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีที่จะทำการตรวจและควบคุมอย่างเข้มงวด เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐเกี่ยวกับตำบลเข้มแข็งไร้ความรุนแรง ศพค. ที่เปรียบเสมือนเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อนจึงถูกจับตามองมาที่สุดโดยเฉพาะท้องถิ่นที่มีค่าสถิติของความรุนแรงในครอบครัวมากๆ จะถูกจับตามองมากกว่า

ที่อื่น ดังนั้นกระบวนการควบคุมจึงเข้มข้นขึ้นมาก งานก็มากขึ้น และเงินค่าตอบแทนก็จะมากขึ้นหากทำงานตามที่ระบุ...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวว่า

“...การควบคุมการปฏิบัติงานของ ศพค. ว่าทำงานตามวัตถุประสงค์ไว้หรือไม่นั้นในอนาคตคงจะต้องเพิ่มความเข้มงวดให้มากกว่านี้เพราะที่ผ่านมาการทำงานตามค่ามาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.มฐ) ในบางครั้งไม่ครบทุกข้อกำหนดทำให้ไม่ได้รับการประเมิน เมื่อไม่ได้รับการประเมินก็จะไม่ได้รับเงินอุดหนุนในการทำงานต่อ ดังนั้นในอนาคตจะต้องเร่งรัดส่งผลงานไปอบรมเพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของการทำรายงาน ศพค.มฐ เพื่อส่งให้แก่กรม...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การควบคุมการทำงานในอนาคตคงจะเข้มข้นมากกว่านี้ การทำงานคงจะต้องให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนมากกว่านี้ โดยเฉพาะเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวที่เน้นผู้หญิงเป็นหลักเพราะเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องบอบบางถ้าเราไม่มีระบบในการควบคุมงานของเราก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องพวกนี้ได้เลย...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...ปกติการควบคุมการทำงานเป็นเรื่องของนักพัฒนาสังคม เราก็แค่ทำตามทีบอก แต่ในอนาคตถ้าจะให้กระบวนการบริหารงานของ ศพค. ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมควรจะจัดอบรมการทำแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีการอบรมการเขียนโครงการเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของทั้งชุมชนและส่วนกลาง...”

ตัวแทนประชน กล่าวว่า

“...ฉันไม่รู้หรอกนะว่าใครควบคุมใคร แต่ถ้าจะให้ดีในอนาคตการควบคุมการทำงานควรจะให้โอกาสคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมการทำงานของศูนย์บ้างเพราะในบางครั้งการจัดกิจกรรม หรือการให้คำปรึกษา ใกล้เกลี่ยปัญหายังไม่ตรงกับความต้องการของคนในชุมชน...”

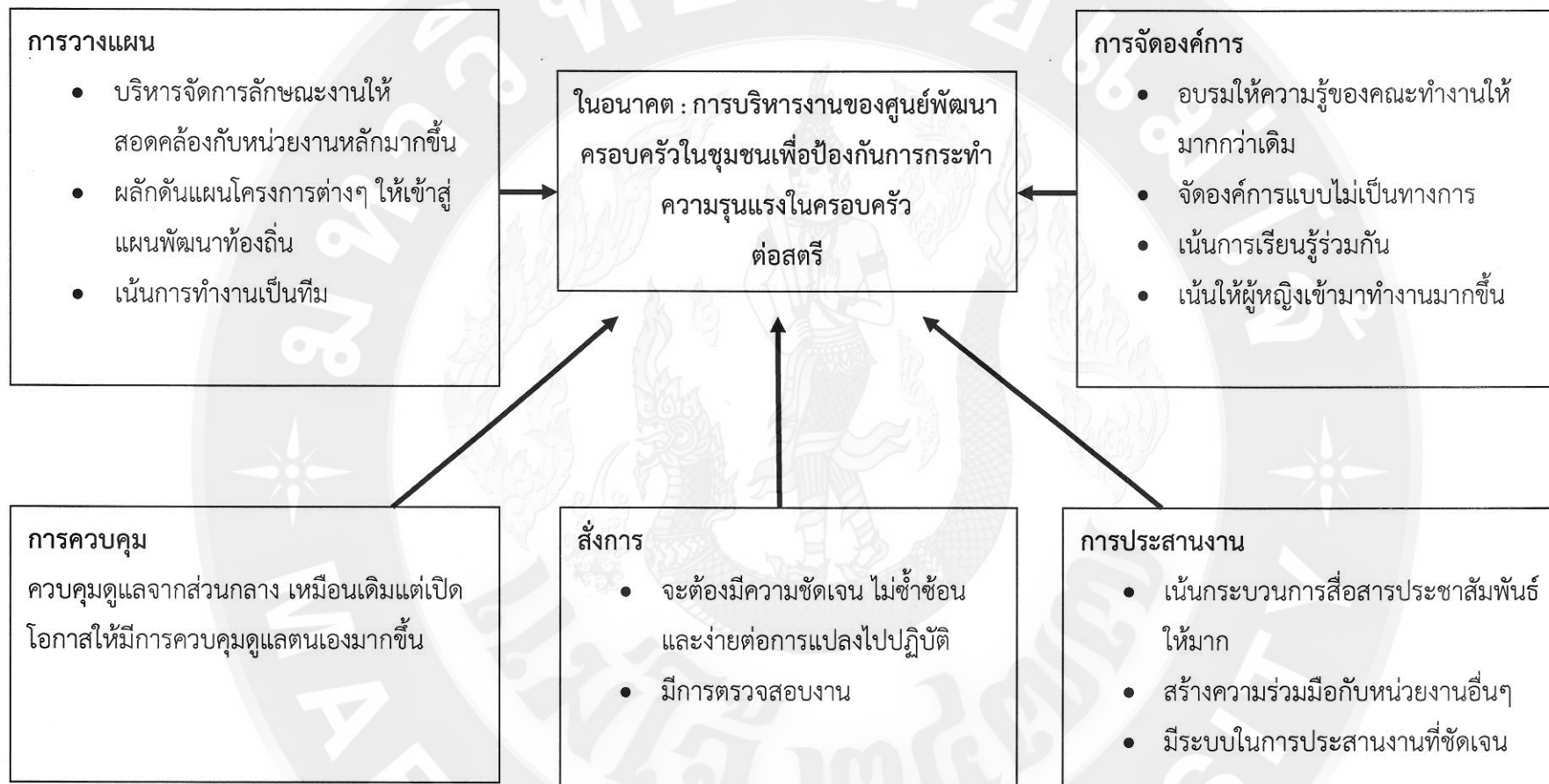
นักพัฒนาสังคม กล่าวปิดท้ายว่า

“...การควบคุมในอนาคตจะเป็นกระบวนการวัดความก้าวหน้าระหว่างแผนปฏิบัติการและการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้แน่ใจว่า ผลการปฏิบัติงานของ ศพค. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยจะทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ซึ่งมาตรฐานที่พูดถึงก็คือ ศพค.มฐ. ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ ศพค. เป็น ศพค. ที่มุ่งสู่มาตรฐานให้ได้...”

ข้อค้นพบในการศึกษารั้งนี้ เกี่ยวกับข้อคำถามที่ว่า “ในอนาคต การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวใน ชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีเป็นอย่างไร” พบว่า ในอนาคตการจัดการองค์การควรให้ความสนใจต่อกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ลดสายการบังคับบัญชา มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี โดยเน้นการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มากเพราะจะทำให้กระบวนการบริหารงานดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยภุณ (2542) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีควรจะมีการติดต่อสื่อสารกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร และความจะเป็นในลักษณะรูปแบบของ Two way Communication คือเป็นการติดต่อซึ่งกันและกันหรือ Downward Communication ซึ่งเป็นการติดต่อจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หรือ Horizontal Communication ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารระดับเดียว ข้อค้นพบต่อมาคือในอนาคตการบริหารจัดการควรมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร หรืองบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถกระทำได้โดยการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในศูนย์ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานเน้นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานโดยสนับสนุนให้ผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การอบรม การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น ส่วนในเรื่องของงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจะต้องผลักดันให้การวางแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ของ ศพค. ได้บรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัวร่วมกับ อบท.ที่รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพหลักในการของบประมาณสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดของ สนธยา พลศรี (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนจะต้องมาจากการกระจายอำนาจโดยอาศัยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหน่วยงานของท้องถิ่นจะต้องผลักดันให้โครงการอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นเหตุเพราะการที่ถูกบรรจุไว้จะเป็นการยืนยันว่าโครงการดังกล่าวจะได้รับการดูแลและจัดการอย่างจริงจัง ดังนั้นศพค. จะต้องมุ่งประเด็นไปที่การผลักดันให้แผนการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้เหตุเพราะการที่แผนของ ศพค. ถูกบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ย่อมนำมาซึ่งการได้รับงบประมาณที่เพิ่มขึ้น

และความเหมาะสมของงบประมาณจะนำมาซึ่งการตอบปัญหาของการบริหารจัดการในทุกด้าน ประเด็นต่อมาที่ค้นพบคือการจัดกิจกรรมของ ศพค. จะต้องมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน และสนับสนุนให้คนในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการทำงานของ ศูนย์ และที่ขาดไม่ได้คือเน้นกระบวนการประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบรอบด้าน เพราะเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ประชาชนก็จะทราบถึงการทำงานของ ศพค. มากยิ่งขึ้น และเมื่อมีการรับรู้ที่เพิ่มมากขึ้นการเข้ามามีส่วนร่วมก็จะเพิ่มมากขึ้น ประเด็นสุดท้ายคือการประสานงาน ข้อค้นพบจากการสนทนาทำให้ทราบว่า การประสานงานของ ศพค. กับหน่วยงานอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกองค์กรล้วนแต่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การทั้งสิ้น เหตุเพราะการประสานงานเป็นหน้าที่ทางด้านการจัดการที่สำคัญและจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานบรรลุและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด การประสานงานที่ดีจะต้องจัดให้ผู้ที่ทำงานร่วมกันมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ตรงกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลอย่างมีคุณภาพ การเลือกใช้ การประสานงานจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และสถานการณ์รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรค มีการวางแผนปฏิบัติงาน มีระบบการรายงาน การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงต่อสตรีในครอบครัวในอนาคต ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีในอนาคต

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีมีลักษณะเป็นอย่างไร

ผลการสนทนากลุ่มพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ การนำไปปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการ ทบทวนประเมินผลของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีกระบวนการในการมีส่วนร่วมระหว่าง คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนด้วยกันเองและการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก โดย กระบวนการมีส่วนร่วมจะเป็นการเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการมากที่สุด โดย คณะทำงานศูนย์ทุกคนจะมีส่วนเกี่ยวข้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและร่วมแสดง ความคิดเห็นหรือตัดสินใจและกำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมได้ด้วยตนเอง

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...คณะทำงานเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในทุกด้านเพราะการป้องกัน การกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อผู้หญิงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนจะทำงาน คนเดียวไม่ได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนโดยเน้นการมีส่วนร่วมใน ทุกเรื่อง...”

นักพัฒนาสังคม กล่าวเสริมว่า

“...การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอก โดยจะมี อบต. เป็นคนประสานงานร่วมกับทาง พมจ. และหน่วยงานอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่องของความรุนแรงการที่เราจะป้องกันไม่ให้เกิดก็ต้องขอความ ร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในชุมชนต้อง เข้ามาร่วมด้วย...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การเปิดโอกาสให้ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพในชุมชนเข้ามา เป็นคณะทำงาน ศพค. ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีเพราะเป็นการเปิดโอกาสให้พวกเขามี ส่วนร่วมในการทำงานเพื่อชุมชนของเขา...”

ประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มตั้งแต่ การมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ การนำไปปฏิบัติ และการมีส่วน ร่วมในการทบทวนประเมินผล โดยมีข้อเสนอดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะเน้นกระบวนการบริหารจัดการที่เปิดให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยจะมีการแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อเสมือนการกำหนดเป้าหมายของการทำงานตามนโยบายที่ได้ถูกวางไว้ให้เกิดความเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด

นักพัฒนาสังคม กล่าวเปิดประเด็นว่า

“...ในฐานะเป็นตัวกลางในการประสานงานก็พยายามทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การเชื่อมโยงระหว่าง สค. พมจ. และ ศพค. เป็นเรื่องที่ต้องประคองให้ทำงานร่วมกันให้ได้ และการที่จะทำงานได้หรือไม่ได้นั้นจะมาจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนเราเองทำงานคนเดียวคงไม่ได้ อีกอย่างคนในชุมชนจะรู้ถึงปัญหาของตนเองมากกว่าคนอื่น นโยบายจากรัฐคิดในภาพรวมๆ ของทั้งประเทศได้แต่อาจจะทำไม่ได้เหมาะสมกับทุกชุมชน โดยเฉพาะในเรื่องของการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ...ถ้าคนในชุมชนไม่เข้ามาร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการทำงานนโยบายที่วางไว้ก็ไม่ได้แค่นั้น...”

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม กล่าวว่า

“...ในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายทาง อบต. ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดเป้าหมายในฐานะเจ้าภาพในการดูแล ศพค. ทาง อบต. แค่นี้ต้องการให้ ศพค. กำหนดเป้าหมายของการทำงานหรือเป้าหมายของการบริหารจัดการที่ตรงต่อเป้าประสงค์ของส่วนกลางให้มากที่สุด การที่เราเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นการเข้ามาตรวจสอบว่าเป็นไปตามเป้าหมายและมีทิศทางที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหากต้องการความช่วยเหลือในกรณีอื่นๆ ทาง อบต. ก็ยินดีช่วย...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...ในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานจะพยายามให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม เพราะเราจะไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าจริงๆ แล้ว สค. เป็นคนกำหนดนโยบายมาให้เราจัดการและทำตามสิ่งที่ส่วนกลางต้องการ และเมื่อเรารับนโยบายหลักมาแล้วเราก็จะมากระจายข่าวสารให้แก่คณะทำงานได้รับรู้

เพื่อที่จะระดมความคิดจากคณะทำงานทุกคนในการเป้าหมายของศูนย์ที่สำคัญ คือต้องกับความเป็นจริงของชุมชนเป็นหลัก...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

“...เป้าหมายของทางส่วนกลางถูกกำหนดโดยบางครั้งไม่คิดถึงเรา ดังนั้นทางคณะทำงานจะต้องเอานโยบายที่ส่วนกลางกำหนดมาร่วมกันทำการ กำหนดใหม่ให้เหมาะสมกับพื้นที่และปัญหาของชุมชนของเราให้ได้มากที่สุด...”

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ จะกระทำโดยการนำนโยบายที่ได้รับจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมาปรับใช้เสมือนเป็นแนวทางในการนำไปสู่แผนการปฏิบัติที่สามารถกระทำ ได้จริง การวางแผนโดยเฉพาะในเรื่องของการป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจะกระทำ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อหาวิธีการ หรือแนวทางในการปฏิบัติที่ตรงต่อการ แก้ไข หรือป้องกันการกระทำความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นในชุมชนได้

นักพัฒนาสังคม กล่าวเปิดประเด็นว่า

“...ในการวางแผนการปฏิบัติการจะนำนโยบายที่ได้รับจาก สค. มา แปลงเป็นแผนปฏิบัติการ โดยที่เราจะเปิดโอกาสให้ทางคณะทำงาน ศพค. วางแผนปฏิบัติการร่วมกันเพราะถ้าคณะทำงานร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน เองก็จะสามารถเข้าใจถึงกระบวนการ และวิธีการในการทำงานเพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายได้ง่ายกว่าให้คนอื่นวางแผนให้...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ศพค. ของเราเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนที่เข้ามาเป็นคณะทำงาน ศพค. ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่น หรือเป็นเพียงคนที่ชุมชนเชื่อถือ มาร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพราะการพวกเขาเหล่านั้นจะรู้จักพื้นที่ทุก ตารางนิ้วของชุมชนเป็นอย่างดี เราจึงถือโอกาสนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พวกเขา มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อชุมชนของเขา การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะเป็น การลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตอนที่เรานำแผนไปปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องของ ความรุนแรงในครอบครัวยังต้องมีการวางแผนให้มากกว่าที่เราร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดความชัดเจนในดำเนินงาน และเมื่อเราชัดเจนในการ ดำเนินงานประชาชนก็จะรู้จัก และเข้าใจในงานของเรา ต่อไปถ้าเขามีปัญหา

หรือยังไม่เกิดปัญหาแต่อยากป้องกันเรื่องความรุนแรงในครอบครัวก็จะสามารถ
มาหาเราได้...”

ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในฐานะที่เราเป็นผู้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการวางแผน
ปฏิบัติการเราจึงให้ทุกคนเข้ามาร่วมกันวางแผนโดยเราจะประชุมสอบถามว่า
ต้องการทำอะไรบ้าง โดยเราจะยึดนโยบายจากส่วนกลางมาเป็นโจทย์ในการ
ทำงาน บางครั้งโจทย์ที่เราได้ก็อาจจะไม่เหมาะกับชุมชนของเราแต่เราก็ต้อง
วางแผนให้ตอบโจทย์ให้ได้ เพราะถ้าเราทำงานไม่ตรงจุดเราก็จะได้เงินมา
สนับสนุนการทำงาน เงินไม่ใช่ทุกอย่างแต่ถ้าไม่มีเงินเราก็ทำโครงการไม่ได้
ชุมชนก็จะยังไม่รู้จักเราเข้าไปใหญ่ ในการร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานเราจะมี
การวางแผนร่วมกันในลักษณะระดมสมอง และพยายามที่จะคิดให้เป็นขั้นเป็น
ตอนให้มากที่สุดเพราะจะได้ไม่มีปัญหาตอนเอาไปทำ เราจะทำกำหนัด
วัตถุประสงค์ของงานของเราอย่างชัดเจนเพื่อระบุคนรับผิดชอบในงานต่างๆ
และเราต้องพยายามดูให้รอบด้านว่าการทำงานของเราจะกระทบใครบ้าง
หรือไม่เพราะเราทำงานกับชุมชนคนบ้านเรา หากทำแล้วกระทบก็จะพยายาม
หลีกเลี่ยง โดยเฉพาะในเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวที่เป็นเรื่องบอบบาง
เรายังต้องระวังให้มาก ดังนั้นในบางครั้งการวางแผนจึงมีความจำเป็น ที่ต้องฟัง
หน่วยงานภายนอกหน่วยงานอื่นมาร่วมทำงานกับเรา และมีบางครั้งเราให้
หน่วยงานภายนอกมาร่วมประชุมวางแผนปฏิบัติการกับเราอีกต่างหาก ทั้งหมด
ทั้งสิ้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะช่วยให้การทำงานนั้นง่ายขึ้นไม่ต้องคิดเอง
ทำเอง เพราะคณะทำงาน ศพค. สวมหมวกหลายใบงานต้องระบุให้ชัดเจนจะได้ไม่
สับสนกับตำแหน่งอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย อีกอย่างการร่วมกันวางแผนจะทำให้
เราสามารถกำหนดงบประมาณคร่าวๆ ได้เพราะเรามีเงินสนับสนุนไม่มากการ
วางแผนที่ดีจากทุกคนจึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการงานของ ศพค.
อย่างมาก...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวว่า

“...การกำหนดเป้าหมายเราไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมแต่ในเรื่องของการ
วางแผนเราอยากเข้ามามีส่วนร่วมบ้างเพราะงานบางที่เข้ามาจัดกิจกรรมหรือ
โครงการที่เหมือนไม่ได้เกี่ยวกับเราแต่เราก็ต้องมานั่งฟังมันเสียเวลาหากิน การที่

เราได้เข้ามาร่วมกันการวางแผนเราจะได้ออกได้ว่าเราต้องการอะไร แบบไรจริงๆ ก็ไม่ใช่อะไรหรอกก็เพื่อประโยชน์ของชุมชนของเราที่เราคิดว่านี่คือบ้านเรา ไม่มีใครอยากที่จะให้บ้านมีปัญหาหรอกโดยเฉพาะในเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวการมีศูนย์ก็จะช่วยให้ปัญหาลดน้อยลง ดังนั้นการวางแผนก็ต้องวางให้ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของชุมชนให้ได้มากที่สุด...

3. การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติจะเน้นการนำแผนที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติทั้งนี้เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ การนำแผนไปปฏิบัติจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนต่อการนำแผนไปประยุกต์ใช้ การนำแผนไปปฏิบัติจะให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจในแผนให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจในแผนเป็นอย่างดีเสียก่อนทั้งนี้เพื่อเป็นการลดทอนความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคตได้อีกด้วย

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...ขั้นตอนนี้พี่จะยกให้คณะทำงานศพ. ทำงานด้วยตัวเองพี่จะเป็นคนคอยประสานงานให้ โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดปัญหาก็จะรีบเข้าไปช่วยเหลือ...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...ในฐานะที่ ศพค. อยู่ภายใต้การดูแลของ อบต. การดูแลในเรื่องของการทำงานก็กลายเป็นเรื่องของเราไปด้วย โดยส่วนตัวในเรื่องของการนำแผนของ ศพค. ไปปฏิบัติก็ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ด้วย โดยที่หลักจากมีการวางแผนปฏิบัติงานของ ศพค. เป็นที่เรียบร้อย เราก็จะเอาแผนมาศึกษาทำความเข้าใจ ใน เราจะได้รู้ว่าการจัดโครงการหรือแผนการปฏิบัติของ ศพค. ต้องการให้ อบต. สนับสนุนทรัพยากรอะไรบ้าง เราจะได้เสนอนายก อบต. เพื่อขอความอนุเคราะห์ทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในโครงการเพราะรู้ว่าถ้าหวังจาก พมจ. เพียงแหล่งเดียวก็อาจจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างที่ตั้งไว้ และอีกอย่างพี่จะได้นัดท่านนายกเพื่อเข้าร่วมโครงการ เมื่อไหร่นายกมาคนจะเยอะ โครงการก็จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ทุกคนที่มีชื่อหรือมีตำแหน่งที่วางไว้ตั้งแต่แรกเป็นคนรับผิดชอบหลัก การนำแผนไปปฏิบัติจะต้องเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมเป็นหลัก ซึ่ง ศพค. ของเรานั้นเรื่องการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติเพราะเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจ การทำงานก็ไม่จำเป็นต้องควบคุมมาก”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...การนำแผนไปปฏิบัติเป็นการพิสูจน์ว่าสิ่งที่เราร่วมกันวางแผนไว้ตอนต้นนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติจะเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือกลไกที่สำคัญให้เกิดเป็นรูปธรรม การที่เราทุกคนมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติได้ดีมากน้อยแค่ไหนนั้นเราจะต้องสร้างความเข้าใจระหว่างคณะทำงานและคนที่เกี่ยวข้อง...”

4. การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการทบทวนประเมินผลจะกระทำโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เหตุเพราะการทำงานเกี่ยวกับชุมชนโดยเฉพาะในเรื่องของครอบครัว การร่วมกันทบทวนและประเมินผลจะช่วยให้ทราบว่ากิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปแล้วนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้และตรงตามแผนปฏิบัติการหรือไม่

นักพัฒนาสังคมกล่าวว่า

“...การประเมินผลจะถูกประเมินจาก สค. จุดมุ่งหมายของการประเมินผล คือ ต้องการรู้ว่า ศพค. มีการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติอย่างแท้จริงหรือไม่และได้ผลอย่างไร เพื่อที่จะสามารถวัดผลของการปฏิบัติงานได้ เราสามารถตรวจสอบได้ว่าการ ศพค. ทำงานได้ตามที่กำหนดหรือไม่นั้นจะดูจากการรายงานผลการปฏิบัติการตามมาตรฐานและตัวชี้วัดมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ตามการดำเนินงาน 5 ด้าน 8 ตัวชี้วัด การเขียนรายงานจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคณะทำงานในการเขียนรายงานเพื่อทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงาน การเขียนรายงานการประเมินผลหากทำได้ครบทุกขั้นตอนก็จะได้รับการประกาศให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ หากได้รับการรับรองงบประมาณใหม่ก็จะเพิ่มให้ในครั้งต่อไป ถ้าไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ศพค. ก็จะต้องค้นหาแหล่งงบประมาณจากที่อื่นมาทำกิจกรรมในครั้งต่อไป...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเพิ่มเติมว่า

“หลังจากที่เราได้ร่วมกันทำงานแล้วเราจะต้องมาร่วมกันทบทวน ประเมินผลของการปฏิบัติงานที่เราได้ทำไป ถ้าแบบไม่เป็นทางการคือประชุม เพื่อพูดคุยกับในกลุ่มของคนทำงาน และถ้าเป็นทางการเราจะมี การทำ รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่ง รายงานเราจะทำ 2 ครั้งต่อ 1 ปี รูปแบบการประเมินจะทำรายงานตาม มาตรฐานและตัวชี้วัดที่ทาง สค. เป็นผู้กำหนด การที่เรามาร่วมกันประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะนอกจากจะได้รู้ว่าเราทำงานถูกต้องตาม แผนที่วางไว้หรือไม่นั้น เรายังสามารถที่จะนำการประเมินมาใช้ในการ ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้อีกด้วย อีกอย่างการที่เรามาร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้เรารู้จุดแข็งจุดอ่อนของเราได้มากขึ้น ไม่ว่า จะเรื่องงานหรือเรื่องคน การทำงานครั้งต่อไปเราจะได้พัฒนาได้อย่างถูกต้อง การที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะทำให้เห็นภาพในอนาคตว่าเราจะ วางแผนการทำงานอย่างไร การประเมินจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของหลาย หน่วยงานเพราะการที่เราประเมินกันเองภายในอาจจะเข้าข้างกันได้ การ ประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้เรารู้จักศูนย์ของเราได้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อการทำงานที่ดีบนพื้นฐานของความต้องการของชุมชนเป็นหลัก...”

ตัวแทนประชาชน กล่าวว่า

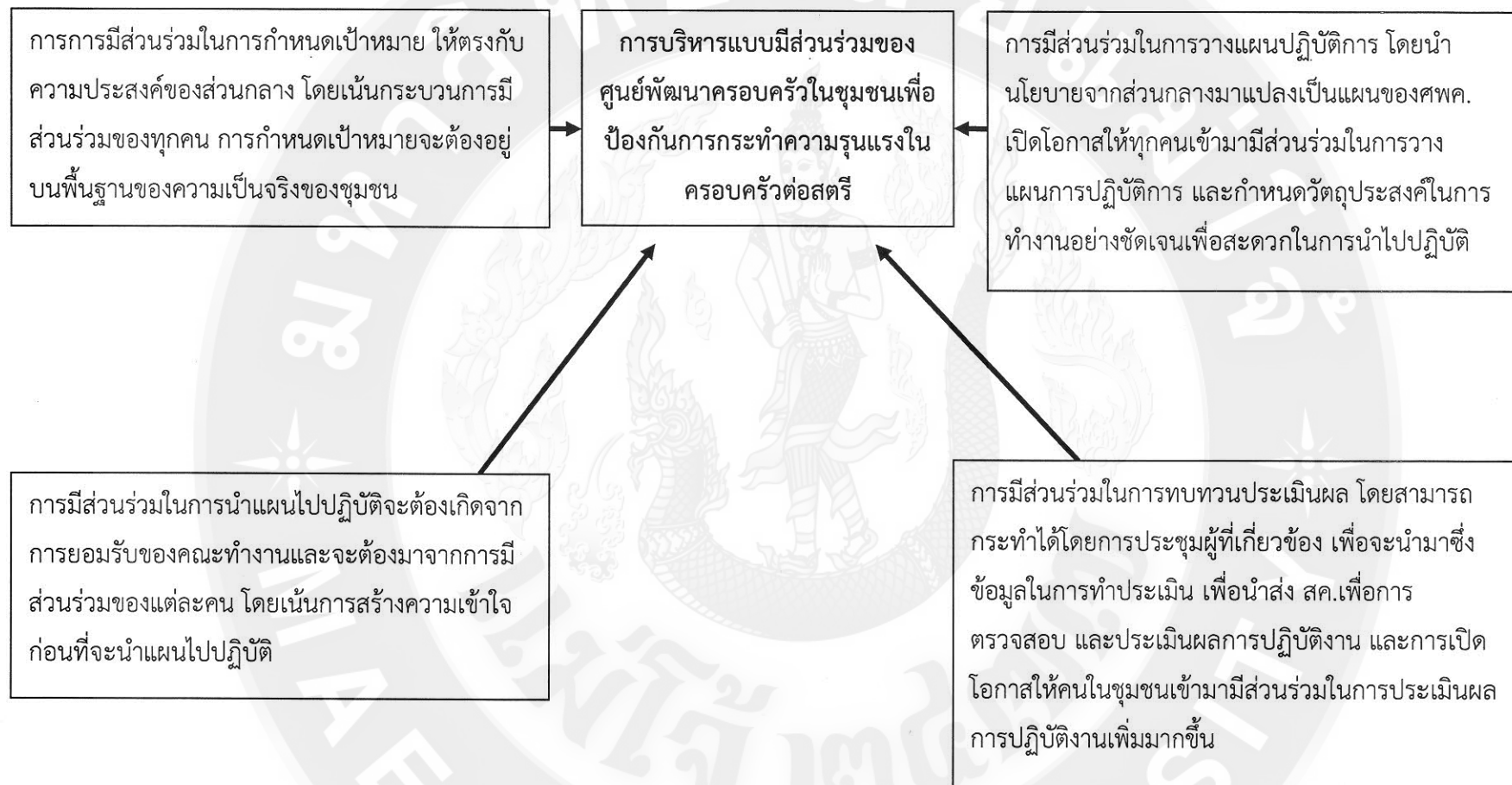
“...การมีส่วนร่วมในการประเมินผลทำให้ประชาชนคนธรรมดาได้มา ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล เราแค่ต้องการมั่นใจว่าศูนย์ทำงานตามที่ได้ วางแผนไว้ และที่สำคัญสามารถ เผื่อระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาในเรื่องของ ความรุนแรงในครอบครัวได้ ถ้าศูนย์ทำได้คนในชุมชนก็จะเข้ามาหาศูนย์เอง เพราะคณะทำงานก็คนในชุมชนนั่นแหละ แต่ถ้าการทำงานมันประเมินออกมาดี คนก็จะยิ่งมีความเชื่อมั่นในศูนย์ว่าจะสามารถช่วยพวกเขาได้จริง...”

ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวใน ชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี” ในองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมใน การนำแผนไปปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล มีลักษณะของการนำไปประยุกต์ใช้ ได้อย่างเหมาะสม ถึงแม้ว่าจะมีความสับสนอยู่ในบางกระบวนการแต่ทางผู้สนทนากลุ่มก็มีความ

พยายามในการทำงานร่วมกันโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนของตนเองมีความเข้มแข็งสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์หลักในเรื่องของการป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีที่อาจจะเกิดขึ้นกับคนในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2543) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในแบบที่จริงจัง (High Involvement Management) ว่าเป็นการทำงานที่ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ไขปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรซึ่งต้องอาศัยการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ข้อค้นพบอีกประเด็นหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในทุกระบบ มีฐานคิดที่สำคัญคือเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานต่างๆในระดับพื้นที่ โดยสามารถสังเกตได้ว่า ที่มาของคณะทำงาน ศพค. ส่วนหนึ่งมาจากการให้ตัวแทนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ เข้ามาร่วมกันเสนอชื่อ เพื่อคัดเลือกตัวแทนมาประจำอยู่ในฐานะคณะทำงานการกระทำดังกล่าว เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับ Stewart (1998: 65) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การเป็นกลไกสำคัญในการติดตามความคืบหน้าหรือผลของการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบว่าผลที่เกิดขึ้นตรงตามผลสัมฤทธิ์หรือตรงตามตัวชี้วัดขององค์การหรือไม่ ส่วนประเด็นในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ข้อค้นพบคือ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีความสนใจในเรื่องของการมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายของการบริหารจัดการ โดยพบว่าการกำหนดเป้าหมายของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกระทำ โดยเน้นวิธีการทำงานแบบการระดมสมอง (Brain Storming) ทำให้เกิดกระบวนการกำหนดเป้าหมายอย่างมีแบบแผน โดยค้นพบว่าการกำหนดเป้าหมายจะมีความสอดคล้องกับค่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยการกำหนดเป้าหมายจะเน้นการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานได้จริงของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวที่มาจากหลากหลายอาชีพ และการกำหนดเป้าหมายจะมาจากพื้นฐานความต้องการหรือปัญหาจากชุมชนเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleznick (1977: 76-78) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนจำเป็นมาและที่สำคัญจะต้องมาจากการมีส่วนร่วมในการระดมสมองเพราะจะทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้การแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการได้ดีกว่าวิธีแบบเดิมๆ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะสร้างจินตภาพ (Scenario Planning) ผู้บริหารและทีมงานจะต้องสร้างภาพในอนาคตร่วมกันจะได้ร่วมกันทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ ข้อค้นพบต่อมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ ข้อค้นพบคือ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีกระบวนการการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ โดยผ่านกระบวนการประชุม วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาให้มีแผนในการทำงานที่เกี่ยวกับการกระทำความรุนแรงในครอบครัวอย่างรอบคอบ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานใน

อนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1977: 543-553) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน จะทำให้เกิดแผนการในการปฏิบัติงานที่ดี โดยแผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวโน้มของสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้อค้นพบต่อมาคือ การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ ข้อค้นพบคือ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีกระบวนการการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการร่วมกันศึกษาแผนและนำแผนไปปฏิบัติ เนื่องจากพบว่าเป็นกระบวนการที่จะผลักดันให้กลไกของการทำงานต่างๆทำงานในส่วนของตนอย่างเต็มกำลัง โดยเน้นกระบวนการพื้นฐานคือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกระบวนการการประชุมเพื่อให้คณะทำงานเข้าใจในแผนและการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ตามที่ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้วางไว้ สอดคล้องกับ Goleman (1998: 93-102) ที่กล่าวว่าการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติจะทำให้คนในองค์กรสามารถทราบและเข้าใจทิศทางของการดำเนินงานที่จะใช้ในการปฏิบัติในอนาคตและเพื่อเป็นการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสุดท้ายคือความรู้สึกร่วมกันและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล พบว่าศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีความตระหนักถึงการทบทวนประเมินผลของการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทบทวนและประเมินผลทั้งแบบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอย่างเป็นทางการคือกระบวนการรายงานผลการดำเนินงานตามแบบและข้อบังคับของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยการทบทวนประเมินผลจะกระทำหลังการปฏิบัติงานและก่อนการส่งรายงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลับเข้าสู่กรมฯ เพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.มฐ) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติการแบบเป็นทางการนี้ทำให้ได้มาซึ่งการประกาศรางวัลและตำแหน่งของศูนย์ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และผลที่ตามมาคือการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อนำมาบริหารจัดการงานในองค์กรในปีต่อไป ส่วนการมีส่วนร่วมในการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบไม่เป็นทางการ กระทำขึ้นโดยการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งพบว่ามีความเป็นกันเองและสามารถระดมสมองทำให้เห็นถึงปัญหา ข้อดี ข้อเสีย และข้อเสนอแนะของการทำงานได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเชื่อใจและนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี

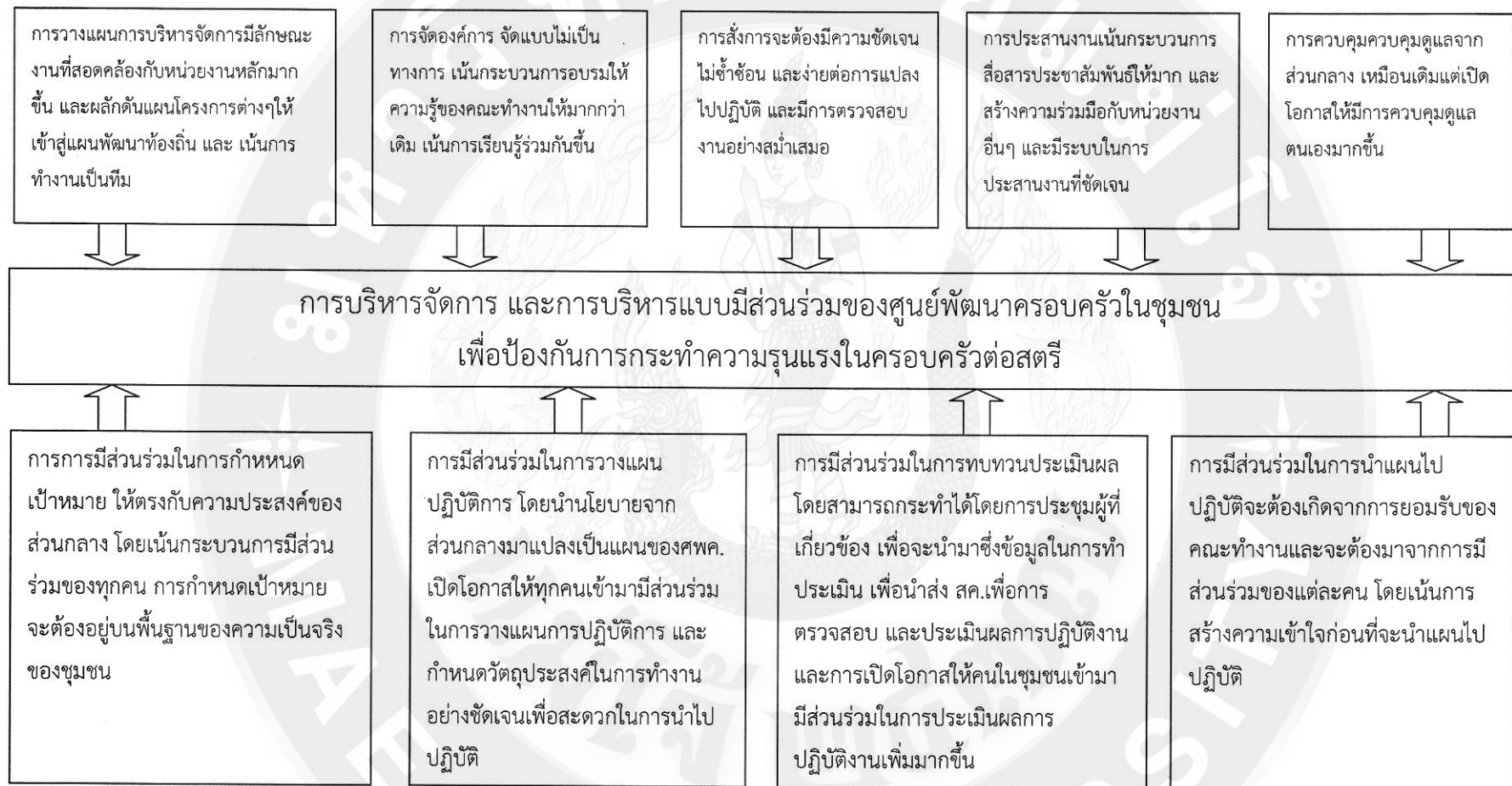
จากการสนทนากลุ่ม (Small Group Discussion) เกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เราทราบว่า การจัดตั้ง ศพค. มุ่งเน้นการส่งเสริมการสร้างสถาบันครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็ง โดยกำหนดให้ ศพค. เป็นหน่วยพื้นฐานในการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่สมาชิกในครอบครัวให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สำหรับการจัดตั้ง ศพค. มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้คำปรึกษาและให้การบริการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงการวางแผนแก้ไขปัญหาคือครอบครัว โดย ศพค. เป็นเสมือนศูนย์กลางในการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ครอบครัว และให้คำแนะนำแก่ครอบครัวที่มีปัญหา กระบวนการบริหารงานอยู่ภายใต้การสนับสนุนในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายใต้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การดำเนินงานของ ศพค. จะมาจากการสั่งการของกรมฯ โดยเฉพาะการทำตามโจทย์ของการทำงานที่ได้รับมาทำงานในแต่ละพื้นที่ การจัดองค์การเน้นการจัดการในรูปแบบระบบราชการ มีรูปแบบของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยมีสายการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น เป็นองค์การที่มีโครงสร้างที่แน่นอน กระบวนการจัดการเป็นการตอบสนองการบริหารระบบราชการที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ในฐานะเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงที่ดูแลหน่วยงานส่วนภูมิภาคเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกระบวนการทำงานของ ศพค. โดยมีหน้าที่ประสานงาน และสร้างความเข้าใจในการทำงานให้แก่คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่งในตอนแรกของการบริหารจัดการยังคงพบปัญหาในการทำงานไม่ว่าจะด้วยเรื่องความพร้อมของสถานที่ ความไม่พร้อมของคน ความไม่กระฉับของขอบเขตในการทำงาน การเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุน และที่สำคัญคนในชุมชนไม่รู้จัก ศพค.

ปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นในช่วงแรกๆ ของการก่อตั้ง แต่เมื่อกระบวนการก่อตั้งของ ศพค. ได้ดำเนินไปได้ระยะหนึ่ง กระบวนการเรียนรู้งานก็ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการบริหารจัดการก็เริ่มมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีเกิดขึ้น การทำงานระหว่างชุมชนและ ศพค. ก็มีเพิ่มเติมขึ้น เป็นลำดับ คณะทำงานถึงแม้ว่าจะมาจากการประชาคมทำให้เกิดการซ้ำซ้อนของบทบาทในการทำงาน แต่ก็สามารถที่จะบริหารจัดการบทบาทของตนเองในฐานะของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง แต่เพราะยังคงขาดความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่นด้านกฎหมาย เลยทำให้ในบางครั้งไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ประสบปัญหาได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการกระทำคามรุนแรงในครอบครัวที่เป็นเรื่องละเอียดอ่อนการเสริมสร้างความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ ไม่เฉพาะเรื่องของคนที่มีการต้องได้รับการดูแล เรื่องของงบประมาณก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องได้รับการดูแลเช่นกัน เพราะเมื่อไม่มีงบประมาณการทำงานก็อาจจะได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน การแก้ไขปัญหากระทำด้วยความช่วยเหลือของ

องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพยายามที่จะผลักดันให้แผนโครงการของ ศพค. เข้าไปบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาตำบลเพื่อการสนับสนุนงบประมาณเพื่อนำมาดำเนินงานภายใน ศพค. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิม อีกประเด็นหนึ่งคือรูปแบบของการจัดองค์การมีความเป็นกันเองเพิ่มมากขึ้น กระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นแบบไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้น การขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทำได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น เมื่อกระบวนการในการทำงานที่ง่าย ไม่มีระบบที่ซับซ้อนการติดต่อประชาชนในชุมชนเพิ่มมากขึ้น การทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อชุมชน และอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของชุมชนทำให้การบริหารจัดการของ ศพค. พัฒนาขึ้นมาก

อีกประเด็นหนึ่ง ที่ค้นพบจากการสนทนากลุ่มคือกระบวนการมีส่วนร่วมของการบริหารงานของ ศพค. โดยพบว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารองค์การ โดยเฉพาะการที่ ศพค. เป็นองค์การที่ต้องทำงานร่วมกันกับชุมชนท้องถิ่น กระบวนการมีส่วนร่วมในทุกองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล จึงเปรียบเสมือนกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์การ ในการบริหารองค์การ กระบวนการสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจจากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นหนึ่งเดียวกันคือบรรยากาศที่จำทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อองค์การของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ ด้วยเหตุเพราะได้อยู่ร่วมทุกกระบวนการทำให้เกิดความรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่ทำ การทำงานแบบมีส่วนร่วมจะสามารถที่จะสามารถลดความขัดแย้งในการทำงานให้น้อยลงทุกคนกล้าแสดงออกทางความคิด เพราะเกิดจากการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สุดท้ายการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่ต้องทำงานเกี่ยวกับชุมชนและต้องทำงานที่มีความเปราะบางอย่างเรื่องการกระทำทารุณในครอบครัว การทำงานแบบมีส่วนร่วมจะเป็นหลักในการได้มาซึ่งการบริหารจัดการองค์การที่ดีในอนาคต

สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำทารุณในครอบครัวต่อสตรี ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 การบริหารจัดการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี

การสนทนากลุ่มในครั้งที่สอง ผู้วิจัยได้ทำการจัดเวทีในการสนทนาขึ้น ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเลา ตำบลตำน้ำเลา อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ โดยได้ทำการเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน นักพัฒนาสังคม พัฒนาการอำเภอ นักพัฒนาชุมชน และเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำทารุณในครอบครัว โดยการนำผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 2 คือปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และวัตถุประสงค์ที่ 3 คือความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เข้าสู่เวทีการสนทนากลุ่มย่อย

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำทารุณในครอบครัวต่อสตรี ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ของประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อค้นพบที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประเด็น ได้แก่ 1) จำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์ และ 2) กระบวนการบริหารงาน การอภิปรายกลุ่มย่อยได้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ดังนี้

1.1 จำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์

ผลจากการสนทนากลุ่มพบว่า หากพูดถึงจำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์จะหมายถึงระยะเวลาในการดำรงอยู่ของ ศพค. โดยมีการกำหนดเป็นจำนวนปีนับตั้งแต่ก่อตั้ง ศพค. จนถึงปัจจุบัน จากการอภิปรายกลุ่มนำหัวข้อของมาตรฐานของการทำงาน การบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ การแบ่งงาน และการกำหนดมาตรฐานการทำงานมาเป็นประเด็นในการสนทนา โดยผลของการสนทนาปรากฏผลดังนี้

ในระยะแรก

นักพัฒนาสังคม กล่าวเปิดว่า

“...ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองที่มุ่งเน้นที่จะให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการจัดการและบริหารงานของตนเองนั้น เป็นตัวบังคับให้ท้องถิ่นเกิดกิจกรรม ที่มุ่งเน้นกระบวนการตอบปัญหาหรือแก้ไขปัญหาท้องถิ่นนั้นๆ อย่างตรงจุด การเกิดของ ศพค. แห่งหนึ่งๆ ยอมรับว่าในตอนแรกเกิดเพราะส่วนกลางบังคับให้เกิด ดังนั้นความพร้อมของท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าไม่มีความพร้อมเลยบางท้องถิ่นไม่รู้ด้วยซ้ำว่า ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนคืออะไร และมีไว้เพื่ออะไร ยิ่งมาตรฐานของการทำงานไม่ต้องพูดถึงแต่เราก็ต้องปิดตาเสียข้างหนึ่ง และค่อยๆ แนะนำการกำหนดมาตรฐานการทำงานจากทางส่วนกลาง ...”

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเลา กล่าวเสริมว่า

“...การก่อตั้งของ ศพค. มาแบบไม่ได้ตั้งตัว พมจ. ลงมาแบบกระชั้นชิด ไม่รู้เนื้อรู้ตัว ยังไม่ทันได้ศึกษาเลยว่าศูนย์นี้คืออะไร มีไว้ทำไม และก็ต้องเปิด ศูนย์เพราะเป็นความต้องการของส่วนกลาง...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ที่มาและการเกิดของ ศพค. มาแบบสายฟ้าแลบ ทุกอย่างเกิดขึ้นเร็วมาก มีความสับสนในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของศูนย์ การบังคับบัญชา การแบ่งงาน จะกระทำและสั่งการมาจากส่วนกลางว่าเราต้องทำอะไร และอย่างไร...”

ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การก่อตั้ง ศพค. ในพื้นที่มาแบบไม่รู้ตัว มีความสับสนในรูปแบบของการทำงานเป็นอย่างมากเพราะไม่รู้ว่าจะเน้นในการทำงานกับกลุ่มคนในชุมชนกลุ่มใด โดยเฉพาะในเรื่องของการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ก็เป็นเรื่องที่ยากไปอีกเท่าตัว...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...การก่อตั้งศูนย์ถูกผลักดันโดย พมจ. บอกได้เลยว่าคณะทำงาน ศพค. ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับอำนาจ และบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อศูนย์ แล้วอย่างนี้จะไปช่วยเหลือใครได้ ยิ่งเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวที่เป็นเรื่องละเอียดอ่อนต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ยังไม่มีทาง...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ในปีแรกๆ ไม่มีใครกล้ามาขอความช่วยเหลือ แม้กระทั่งเข้ามาปรึกษา เพราะพวกเขาไม่รู้ว่ ศพค. คืออะไร มีหน้าที่อะไร และจะช่วยเขาได้อย่างไร จำนวนของผู้ถูกกระทำความรุนแรง จึงสูงขึ้น (ที่รู้เพราะมีตำแหน่งอื่นของชุมชนด้วย)...”

นักพัฒนาสังคม กล่าวปิดท้ายว่า

“...ในปีแรกๆ ประมาณ 1 ถึง 3 ปี เป็นช่วงที่ทำงานหนักสุดเราต้องเข้าหาชุมชนโดยการลงพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจให้กับศูนย์ต่างๆ เกี่ยวกับทุกสิ่งอย่างของ ศพค. ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การกำหนดมาตรฐานของศูนย์ อำนาจการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน และการทำงานที่สนองต่อการประเมินศูนย์ เรื่องพวกนี้เป็นเรื่องที่สร้างความปวดหัวให้แก่เรามาก...”

ในปัจจุบัน

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...ตอนนี้เราก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 8 ปี การทำงานตอนนี้บอกเลยดีกว่าแต่ก่อนมาก เราเหมือนยิ่งแก็งยิ่งเผ็ด เราเข้าใจในงานมากขึ้น เข้าใจในเรื่องของความต้องการของคนในชุมชนมากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของปัญหาครอบครัว คนในชุมชนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเรามากขึ้น จำนวนเรื่องของการทำร้ายร่างกายก็ลดลง เราทำงานโดยมีการกำหนดมาตรฐานที่ทำงานอย่างชัดเจนโดยยึดจาก พมจ. การทำงานของเราเน้นการกระจายความรับผิดชอบให้แก่คณะทำงานอย่างชัดเจนและในบางที่เรายังมีการแบ่งงานเฉพาะเป็นรายบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถของคณะทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีที่นับว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเราก็สามารถจัดการได้ตรงตามมาตรฐานที่ทาง สค. เป็นผู้กำหนดไว้...”

ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...เราก่อตั้งศูนย์มานาน การทำงานเข้าที่เข้าทางมากขึ้นกว่าเดิม ยิ่งอยู่นานยิ่งเข้าใจในเรื่องที่ตัวเองรับผิดชอบ จากแต่ก่อนที่ทำได้ไปไหนไม่เข้าใจก็ไม่ทำแต่ตอนนี้ทำงานทุกอย่างจะยึดตามมาตรฐาน ศพค.มธ เป็นหลักเพราะการสนับสนุนงบประมาณมาจากการจัดทำกรรณการรายงานผลการปฏิบัติงาน...”

นักพัฒนาสังคม กล่าวว่า

“...จำนวนปีของการก่อตั้งศูนย์บางทีก็ไม่ได้ช่วยอะไรเท่าไรนักเพราะในบางพื้นที่พบว่าจำนวนปีในการก่อตั้งมากกว่าที่ อบต. น้ำเลา แต่การปฏิบัติงานยังคงไม่ถึงเกณฑ์การประเมิน โดยเฉพาะค่าสถิติของความรุนแรงของพื้นที่นั้นๆ ที่ไม่ได้ลดลงเลย...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวปิดท้ายว่า

“...จำนวนปีในการก่อตั้ง ศพค. อาจจะยังไม่ใช่คำตอบของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ศพค. หากแต่เราเชื่อว่าคนในองค์กรที่อยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลายาวนานและต่อเนื่องจะเกิดความชำนาญในการทำงาน ทำให้การทำงานดำเนินไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เราก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าการที่เราตั้งศูนย์มานานๆก็ทำให้คนในชุมชนรู้จักเรามากยิ่งขึ้น พอพวกเขารู้จักก็เริ่มเข้ามาหาเรามากขึ้นด้วย...”

ผลจากการอภิปรายกลุ่มประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นจำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์ ทำให้ทราบว่าปัจจัยตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุของศูนย์หรือจำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์มีความสำคัญต่อความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เหตุเพราะการทำงานที่ใช้เวลานานจะเป็นเสมือนการได้รับการฝึกฝนจนทำให้เกิดความชำนาญ การที่องค์กรมีอายุมากและอยู่คู่ชุมชนมาโดยตลอดก็จะทำให้ชุมชนรับรู้การเป็นอยู่ขององค์กรและเกิดความไว้วางใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับ ธเนศพล วงศ์เจริญ (2552: 26-27) ที่เสนอว่าหน่วยงานที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องปฏิบัติหน้าที่แบบฝังตัวอยู่ในพื้นที่อย่างใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มาเป็นระยะเวลาพอสมควรจึงจะทำให้เกิดความไว้วางใจ และจะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มที่ ข้อสังเกตบางประการเกิดขึ้นจากการอภิปรายกลุ่มโดยผู้อภิปรายบางท่านระบุว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุของศูนย์หรือจำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ยังไม่เป็นปัจจัยที่สำคัญมากนักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้เหตุผลว่า การจำนวนปีในการก่อตั้งไม่ได้แสดงให้เห็นเสมอไปว่าจะประสบการณ์ในการทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ความใส่ใจในงาน และการมีส่วนร่วมของชุมชนจะเป็นตัวช่วยในการทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีและส่งผลให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง

1.2 กระบวนการบริหารงาน

ผลจากการอภิปรายกลุ่มพบว่า ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจะมีกระบวนการบริหารงานที่เน้นการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรโดยใช้กระบวนการบริหารงานมาประสาน ทั้งนี้

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยผลของการสนทนาปรากฏผลดังนี้

นักพัฒนาสังคม กล่าวเปิดว่า

“...กระบวนการวางแผนในการทำงานของ ศพค. แต่ละศูนย์จะมีการจัดระบบ และวางแผนอย่างครอบคลุมตั้งแต่ คน งาน และเงิน โดยทาง พมจ. จะเป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ แต่ในการปฏิบัติจะให้แต่ละศูนย์เป็นคนจัดการและดูแลกระบวนการวางแผนกันเอง โดยเราจะวางแผนแค่กรอบไว้ให้นอกนั้นเอาไปจัดกันเอง...”

หัวหน้าคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวว่า

“...การวางแผนการทำงานทางศูนย์สามารถที่จะจัดการกันเองได้ เพราะเราจะรู้ตัวเราและคนของเรามากกว่าส่วนกลาง กระบวนการจัด คน งาน เงิน เราจัดเองเรารู้ว่ามีคนกี่คน และคนเหล่านั้นมีความสามารถอะไร ส่วนเรื่องเงินก็ประสานกับ พมจ. และ อบต. แล้วพอได้เงินก็เอามาบริหารจัดการเอง...”

นักพัฒนาชุมชน กล่าวเสริมว่า

“...กระบวนการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่องค์กรคุ้นชิน แต่ละที่จะมีรูปแบบและโครงสร้างที่ไม่เหมือนกัน เรามักจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อให้เหมาะกับองค์กรของเรามากที่สุด ศพค. อยู่ในรูปแบบของระบบราชการก็จริงแต่โครงสร้างขององค์กรจะมีรูปแบบการจัดที่แตกต่างจากระบบราชการเดิม โดยเน้นรูปแบบการจัดองค์การมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการทั้งนี้เพื่อให้การติดต่อสื่อสารภายใน ศพค. และกับคนภายนอกเป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น อีกประเด็นคือการสั่งการ จากการสังเกตเราพบว่าการสั่งการเป็นไปในลักษณะเอื้อเพื่อต่อกันไม่มีการสั่งแบบลำดับขั้นหรือสั่งแบบนายสั่งลูกน้อง การกระทำแบบนี้ทำให้คนในองค์กรรู้สึกเป็นมิตรต่อกัน...”

ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน กล่าวเพิ่มเติมว่า

“...รูปแบบในการจัดองค์การของ ศพค. จะจัดแบบยืดหยุ่นเน้นกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนมากกว่าผลกำไร การรับคนเข้ามาเป็นคณะกรรมการเราก็มีกระบวนการและระบบในการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นคณะทำงานโดยเราจะเลือกคนที่มีจิตอาสาและเห็นถึง

ประโยชน์ของชุมชนมากกว่าส่วนตัวเข้ามาทำงาน เพราะเราไม่มีเงินค่าตำแหน่ง
ตอบแทนในการทำงานดังนั้นคนที่เราคัดเลือกมาจะต้องมาด้วยใจจริงๆ...”

นักพัฒนาสังคม และหัวหน้าคณะทำงาน กล่าวปิดท้ายว่า

“...กระบวนการบริหารองค์การขั้นสุดท้ายที่สำคัญที่สุดพอๆ กันกับการวางแผนปฏิบัติการนั้นก็คือการควบคุม เราทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา การควบคุมจะทำแบบต่างคนต่างควบคุมซึ่งกันและกัน ในบางเรื่อง ศพค. ไม่เข้าใจว่าหากกระทำไปแล้วจะผิดหรือส่งผลอะไรต่อศูนย์บ้างเราก็จะถามนักพัฒนาสังคมเพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง ในการควบคุมเราจะมี ความมั่นใจมากกว่า หากมีการประสานงานและควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจะทำให้กระบวนการบริหารงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์การเป็นอย่างมาก เราต้องอย่าลืมว่า ศพค. ต้องทำงานเพื่อชุมชนยิ่งเราต้องทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการทำ ความรุนแรงในครอบครัวเรายิ่งต้องควบคุมการทำงานของเรารอบคอบและรอบด้านให้มากที่สุด ซึ่งตอนนี้ก็ทำได้ดีในระดับหนึ่ง จำนวนของข้อร้องเรียนก็ลดน้อยลงกว่าแต่ก่อน ก็ยิ่งทำให้เราต้องตั้งในทำงาน และควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม...”

ผลจากการอภิปรายกลุ่มประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นกระบวนการบริหารงาน ทำให้ทราบว่าปัจจัยตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ได้แก่การวางแผน การจัดการ การรับคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของ ศพค. เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการบริหารงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ที่เปรียบเสมือนองค์การระดับชุมชนที่ทำงานร่วมกับชุมชน และเพื่อชุมชน สอดคล้องกับ อริญ จิตตะเสน (2551: 3) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเป็นกระบวนการ วิธีการ ในการทำงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศิลปะ เพื่อให้งานนั้นๆ สำเร็จตามที่ผู้บริหารกำหนด โดยเฉพาะองค์การระดับชุมชน และตรงกับ พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2548: 13) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับความยั่งยืนของสังคมชนบทและสังคมทั้งหมด

กระบวนการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นการจัดรูปแบบขององค์การแบบองค์กรประชาชน เพราะมีลักษณะที่สำคัญคือ ศพค. จะมีการบริหารจัดการที่สามารถปกป้องผลประโยชน์ แก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชนได้ โดยพิจารณาจากการบริหารจัดการที่มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน มีเอกภาพในการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจและความ

รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานให้เฉพาะเจาะจงขึ้น และมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน จากการอภิปรายพบข้อสังเกตในประเด็นการบริหารจัดการของ ศพค. ในเรื่องของความสามารถของการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานที่สามารถเชื่อมต่อกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานเพื่อชุมชนต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารจากทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า และที่สำคัญสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแก่คนในองค์การเพื่อจะได้มีแรงขับในการทำงานเพื่อชุมชนของตนเองต่อไป

จากการอภิปรายกลุ่ม มีประเด็นที่ค้นพบใหม่จากการเสนอแนะของผู้เข้าร่วมอภิปราย โดยผู้เข้าร่วมอภิปรายเสนอเพิ่มเติมว่า การเสริมสร้างให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีความเข้มแข็งในเรื่องของการบริหารจัดการไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านจำนวนปีในการก่อตั้งศูนย์ และกระบวนการบริหารงานเท่านั้น การทำงานในลักษณะขององค์การเพื่อชุมชนควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบอื่นด้วย โดยทางผู้ร่วมอภิปรายได้เสนอปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพิ่มขึ้น อีก 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความตระหนักในความสำคัญ 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และ 3) การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของ ศพค. การอภิปรายกลุ่มย่อยได้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ดังนี้

1. ด้านความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การอภิปรายกลุ่มพบว่า ความตระหนักเป็นความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์เป็นความเข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของสิ่งนั้นๆ การตระหนักเกิดจากการที่บุคคลนั้นๆ รับรู้และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์หรือข้อมูลข่าวสารการที่คณะทำงานจะเกิดความตระหนักได้นั้นก็ต่อเมื่อมีสิ่งเร้าให้เกิดการรับรู้เช่นข้อมูลข่าวสาร จากสื่อต่างๆ หรือความตระหนักที่เกิดขึ้นจากความรู้เดิม การสังเกต ความสนใจ และการเห็นคุณค่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อจะได้มีความสามารถในการป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีได้นั้นผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจะต้องตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งศูนย์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานบนพื้นฐานของชุมชน การเปิดรับรู้ข้อมูลข่าวสารจะทำให้ทั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนและคนในชุมชนทราบถึงความสำคัญของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ศิริขวัญ ตัณฑไพบุรณ์ (2549) ที่กล่าวไว้ว่าการค้นพบและตระหนักในคุณค่าแห่งตนเป็นพื้นฐานแห่งความร่วมมือที่นำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือผู้ที่ตระหนักและเห็นคุณค่าแห่งตน จะเป็นผู้ที่ตระหนักและเห็นคุณค่าของผู้อื่นเช่นเดียวกัน ทุกคนจึงร่วมมือกันทำกิจการงานต่างๆ เป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในประเด็นด้านความตระหนักในความสำคัญ โดยเน้นประเด็นการสร้าง ความตระหนักถึงความรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อชุมชน

หัวหน้าคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...การที่เราจะสร้างแนวทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถร่วมกันป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวได้นั้นเราจะต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ ศพค. และความสำคัญในตัวของคุณะทำงานให้ทราบ ตั้งแต่เริ่มมีการเข้ามาเป็น คณะทำงาน โดยอาจจะมีการจัดอบรมจาก พมจ. เพื่อที่จะได้เข้าใจในความสำคัญ ของ ศพค. ตั้งแต่แรก และเมื่อคณะทำงานเข้าใจและรับรู้ถึงความสำคัญว่าตนและ องค์กรมีความสำคัญอย่างไรพวกเขาจะทำงานอย่างตั้งใจ...”

ขณะที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเลา ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า

“...หากเราต้องการลดปัญหาครอบครัวเราจะต้องให้คณะทำงานและ ทุกคนในชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของ ศพค. และคณะทำงานจะต้อง ตระหนักถึงเนื้อหาของ ศพค. นับตั้งแต่ แนวคิด วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ของ ศพค. ในการช่วยเหลือชุมชน โดยเฉพาะในเรื่องของปัญหาครอบครัว แต่ในความ เป็นจริงคณะทำงานสวมหมวกหลายใบอาจจะส่งผลให้เกิดความสับสนในเรื่องของ บทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง...”

2. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

จากการอภิปรายกลุ่ม พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่ส่งผลทางตรง ในการบริหารจัดการ สำคัญ แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในประเด็นด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง โดยเน้น ประเด็น การเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถเป็นศูนย์กลางในการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข ส่งเสริม การเรียนรู้ในเรื่องของความเข้มแข็งของครอบครัวให้แก่ทุกคนในชุมชน และการเสริมสร้างความ เชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการบริหารงานให้ผ่านตามเกณฑ์การดำเนินงานตามที่สำนักส่งเสริม สถาบันครอบครัวกำหนดได้

ดังนั้น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความ เข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะส่งผลให้การป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อ สตรีของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเข้มแข็งขึ้น กล่าวคือถ้าศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีความ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรีใน ชุมชนได้แล้วนั้นก็จะเป็นการดังกล่าวก้าวและเมื่อมีการกระทำก็จะทำให้ส่งผลต่อความเข้มแข็งใน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในระดับสูงขึ้นด้วย ดังนั้นหากองค์กรที่มีความเชื่อมั่นใน

ความสามารถของตนเองสูงก็จะเป็นองค์กรที่มีความเชื่อในอำนาจขององค์กรสูงและจะเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบและมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Stickland (1977: 4598-4599) ที่พบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

นักพัฒนาสังคม เสนอว่า

“...การทำงานด้านครอบครัวในชุมชนที่สำคัญคือคณะกรรมการจะต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของคณะกรรมการ เพราะถ้าเราไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองการที่เราจะเข้าไปช่วยคนอื่นโดยเฉพาะในเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวก็ไม่น่าเป็นผล ...”

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอเพิ่มเติมว่า

“...ถ้าเรามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองก็จะส่งผลให้กับการทำงานออกมาดีโดยเฉพาะเรื่องของการป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวเราต้องเชื่อมั่นว่าเราทำได้ดังนั้นศูนย์ก็จะทำได้เช่นกัน...”

ขณะที่หัวหน้าคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...การที่เราเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อความมั่นใจในการทำงานศูนย์ก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ปิดท้ายด้วยการเสนอของตัวแทนประชาชนที่เสนอว่า

“...การที่ศูนย์มีความเชื่อมั่นในตัวเองก็จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือว่าหากมีปัญหาความรุนแรงในครอบครัวประชาชนก็สามารถพึ่งพาได้...”

3. การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

จากการอภิปรายกลุ่มพบว่า การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่คือการรับรู้ในสิ่งที่บุคคลนั้นๆ ดำรงตำแหน่งหรือองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ที่จะถูกกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งโดยจะรวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำหรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่นตำแหน่ง หน้าที่ หรือเงื่อนไขการกระทำ การที่องค์กรจะมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานใดๆ นั้น หากตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมก็จะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ดังนั้นการที่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของการป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวก็ต้องแสดงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของศูนย์ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ศพค.

แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญคือมีบทบาทในกำหนดเป้าหมายในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพครอบครัว สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ลำดับต่อมาคือ ศพค. มีหน้าที่ส่งเสริมให้ครอบครัวสร้างเครือข่ายเพื่อดูแลซึ่งกันและกันโดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นหลัก และสุดท้ายคือ มีบทบาทและหน้าที่ในการทบทวนประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในชุมชน

นักพัฒนาชุมชน เสนอแนะว่า

“...การกำหนดเป้าหมายในการทำงานจะทำให้กระบวนการในการทำงานโดยเฉพาะการวางแผนปฏิบัติการจะสามารถวางแผนในการจัดกิจกรรมได้เป็นอย่างดี...”

คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของ ศพค. จะทำให้เรารู้ว่าใครอยู่ในตำแหน่งไหนและมีหน้าที่ในการรับผิดชอบอย่างไรทำให้การประสานของความช่วยเหลือกระทำได้...”

นักพัฒนาสังคม เสนอว่า

“...บทบาทหน้าที่จะส่งผลต่อการทำงานของศูนย์หากทุกคนในศูนย์และทุกคนในชุมชนการรู้ซึ่งตำแหน่งจะทำให้เราเข้าใจลำดับขั้นในการทำงาน...”

2. ข้อค้นพบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 4) การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผลการอภิปรายกลุ่มย่อยได้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ดังนี้

จากการอภิปรายกลุ่ม พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการทำงานที่มีประโยชน์ต่อทุกองค์กร การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะสามารถทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่บอบบาง การเน้นกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในประเด็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สามารถระบุประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้ ประเด็นแรกคือการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ โดยเน้นประเด็นการสนับสนุน

การมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับเครือข่ายต่างๆ ในการทำกิจกรรม

ลำดับต่อมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ จะเน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางการปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ลำดับต่อมาคือการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี และเน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน/มาตรฐานงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่กำหนดไว้ และลำดับสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล จะเน้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการทุกครั้งที่ทำเนินการเสร็จสิ้นและนำผลการประเมินไปพัฒนาใช้กับการทำงานครั้งต่อไป

ตัวแทนคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน แนะนำว่า

“...แผนที่มาจากส่วนกลางบางที่ไม่เหมาะกับชุมชนของเราการนำแผนไปปฏิบัติเลยไม่ค่อยเกิดผลคนไม่ค่อยสนใจมาร่วมงาน และในบางครั้งเรื่อง ความรุนแรงในครอบครัวไม่ค่อยเกิดในชุมชนแต่ส่วนกลางกำหนดให้ทำ โครงการการนำแผนไปปฏิบัติเลยไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การนำแผนไปปฏิบัติเราจะต้องยึดถึงหลักวัตถุประสงค์ของ ศพค. เป็นหลัก...”

นักพัฒนาชุมชน เสนอแนะว่า

“...การวางแผนปฏิบัติการเราต้องทำร่วมกันทั้งคณะกรรมการ ศพค. และคนในชุมชน โดยเฉพาะในเรื่องของปัญหาครอบครัว การทำร้ายร่างกายเป็น เรื่องภายในครอบครัว การที่เราจะนำเรื่องแบบนี้ออกมาให้คนอื่นรู้เป็นเรื่องยาก เราจึงต้องมีการวางแผนการปฏิบัติการร่วมกันให้สอดคล้องกับคนในชุมชนและ เรื่องที่เกิดขึ้นกับชุมชนให้มากที่สุด...”

ตัวแทนคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของ ศพค. เราจะต้องมีการกำหนดร่วมกันในทุกส่วนที่เกี่ยวข้องว่าเราต้องการจะทำอะไรและเพื่อแก้ไขอะไรโดยเฉพาะในเรื่องของการเข้าไปป้องกันความรุนแรงในครอบครัวซึ่งเป็น เรื่องละเอียดอ่อนการกำหนดเป้าหมายจะต้องถี่ถ้วนและค่อยเป็นค่อยไปให้มากที่สุด...”

นักพัฒนาสังคม เสนอว่า

“...การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผลจริงๆ แล้วเป็นภาระหน้าที่ในการผลักดันให้เกิดส่วนร่วมประเด็นดังกล่าวเพราะ พมจ. มีหน้าที่ในฐานะผู้ติดตามและประเมินผลและประสานงานเอกสารในการส่งให้ สค. เพื่อดำเนินการประเมินตามมาตรฐาน ศพค. การทำงานส่งหน่วยงานกลางจะไม่สามารถสำเร็จได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจาก ศพค. ทุกแห่ง...”

3. ข้อค้นพบที่ 3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) การอภิปรายกลุ่มย่อยได้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ดังนี้

จากการอภิปรายกลุ่มพบว่า การที่ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่มีความเข้มแข็ง หมายถึง ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยเน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้มีความสามารถในการดำเนินงานตามที่ได้ตั้งไว้ แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนในประเด็นความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในแบบมีส่วนร่วม สามารถระบุประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้ ประเด็นแรกคือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว จะเน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมเปรียบเป็นศูนย์กลางและให้ความสำคัญกับกระบวนการที่จะได้มาซึ่งความคิดเห็นที่แตกต่าง และการจัดกิจกรรมที่ยึดหลักการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปใช้ในกาพัฒนาชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งความเอื้ออาทร และมีคุณภาพ

ลำดับต่อมา คือ การประสานความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกับหน่วยงานอื่น จะเน้นการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยมีการประสานความร่วมมือหรือได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในกิจกรรม มีการจัดกิจกรรมที่นำไปสู่การเสริมสร้าง ป้องกัน แก้ไขปัญหาครอบครัว สร้างแรงจูงใจให้คนในชุมชนเรียนรู้จากกรณีปฏิบัติจริงในพื้นที่ และการจัดกิจกรรมเพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างกิจกรรมที่เหมาะสมกับท้องถิ่น และลำดับสุดท้ายคือ การถ่ายทอดความรู้ด้านครอบครัว จะเน้นให้คณะทำงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถให้เป็นวิทยากรกระบวนการและ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการโดยเน้นการสื่อสารสองทาง

ตัวแทนคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เสนอว่า

“...ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกำหนดให้เราทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวเราก็ทำนะแต่งบประมาณมีน้อยเลยทำได้เท่าที่ทำแต่เนื้อหาของกิจกรรมก็ไม่เคยผิดไปจากที่เขาต้องการอีกอย่างเรามีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับชุมชนโดยเฉพาะในเรื่องของความ

รุนแรงในครอบครัวเราจะให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การจัดกิจกรรมเลยต้องให้เหมาะสมทำให้เขาไม่รู้สึกว่าถูกกดดัน เพราะเราแค่ต้องการป้องกันไม่ใช่จับผิด...”

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเลา กล่าวเพิ่มเติมว่า

“...ในการทำงานของ ศพค. เน้นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหลากหลายหน่วยงานเพราะเราต้องการความหลากหลายในการแก้ไขปัญหาที่เราดำเนินงานร่วมกับทั้งภาครัฐและเอกชนเราก็จะได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ และในบางครั้งก็ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ตามมาทั้งหมดก็จะนำมาซึ่งการเสริมสร้าง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ...”

นักพัฒนาสังคม เสนอว่า

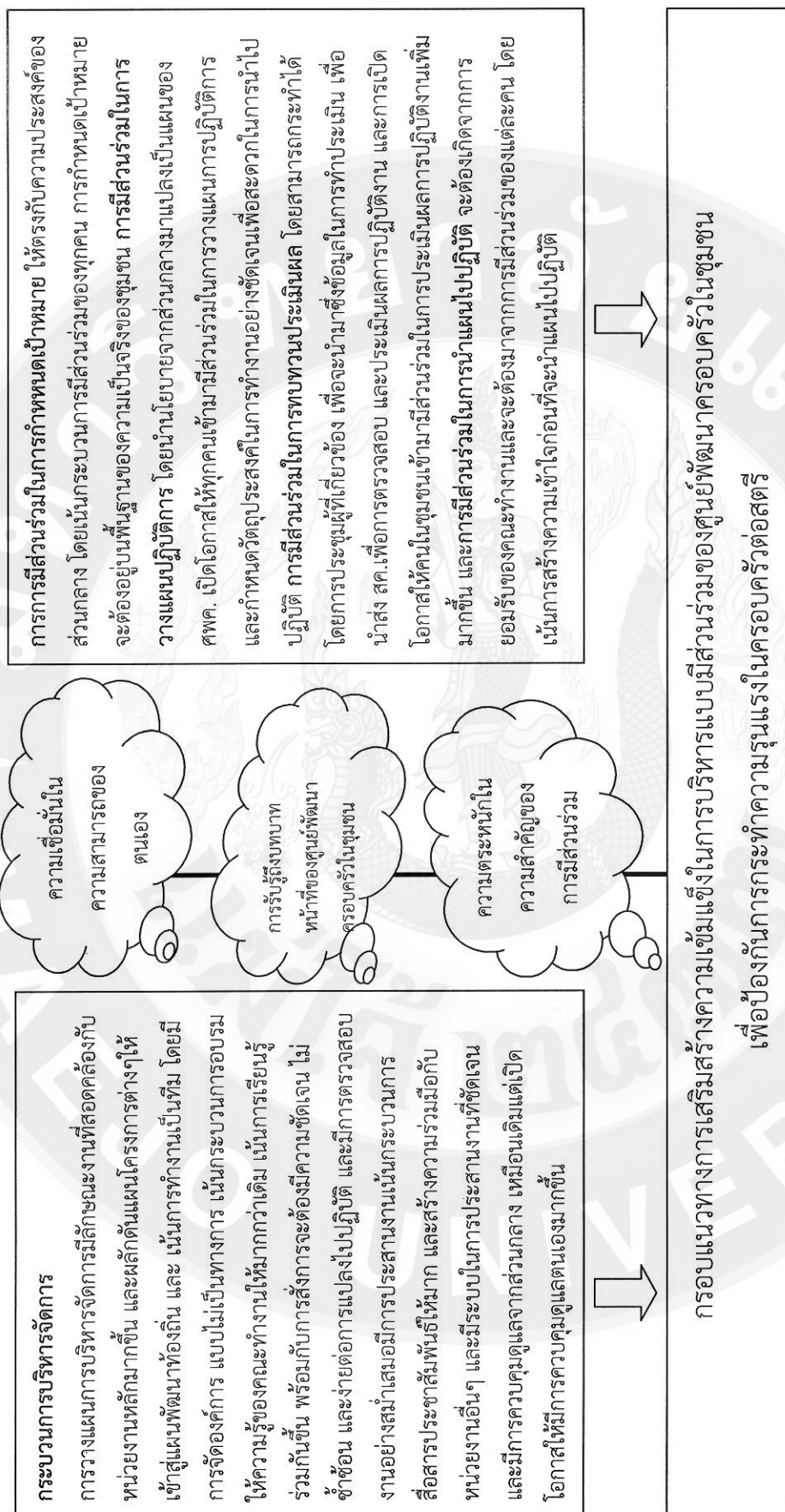
“...การถ่ายทอดความรู้ด้านครอบครัวคณะทำงานจะต้องพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านครอบครัว โดยเฉพาะในเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนการพัฒนาทักษะและความสามารถจึงเป็นเรื่องสำคัญ ความสอดคล้องของรูปแบบการถ่ายทอดก็สำคัญต้องน่าสนใจ สื่อก็ต้องน่าสนใจไม่ยากต่อการทำความเข้าใจที่สำคัญวิธีในการถ่ายทอดโดยเฉพาะในเรื่องของการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต้องไม่ทำให้คนที่เข้ามาอบรมรู้สึกไม่ดี...”

จากการดำเนินกิจกรรมการอภิปรายกลุ่มย่อย (small group discussion) ผู้วิจัยพบว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินงานเป็นเวลานาน ผู้เข้าร่วมการอภิปรายมีการถกเถียง แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เพื่อหาข้อสรุปในข้อเสนอแนะแต่ละประเด็นพร้อมจัดทำแนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) เพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ในภาคเหนือตอนบน ของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปโดยใช้เกณฑ์ประเมิน 3 ประการ คือ มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นไปได้หรือไม่ และยอมรับกันหรือไม่จากนั้นนำเสนอภาพรวมให้แก่สมาชิกผู้เข้าร่วมอภิปรายกลุ่มย่อย ส่วนใหญ่เห็นด้วยและไม่มีข้อขัดแย้ง

ข้อเสนอจากการอภิปรายกลุ่มย่อย พบว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนา

ครอบครัวในชุมชน (ศพค.) มีกระบวนการในการบริหารองค์การ ควรจะต้องมีการเชื่อมต่อกับหน่วยงานหลักเพิ่มมากขึ้น มีการผลักดันให้แผนโครงการต่างๆ เข้าสู่แผนพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น และ เน้นการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดองค์การ แบบไม่เป็นทางการ เน้นกระบวนการอบรมให้ความรู้ของคณะทำงานให้มากกว่าเดิม เน้นการเรียนรู้ร่วมกันขึ้น พร้อมกับการสั่งการจะต้องมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และง่ายต่อการแปลงไปปฏิบัติ และมีการตรวจสอบงานอย่างสม่ำเสมอมีการประสานงานเน้นกระบวนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้มาก และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ และมีระบบในการประสานงานที่ชัดเจน ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร สร้างการรับรู้ในเรื่องของบทบาทหน้าที่ของ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ส่วนในเรื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ควรกระทำให้ตรงกับความประสงค์ของส่วนกลาง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคน การกำหนดเป้าหมายจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ กระทำได้โดยนำนโยบายจากส่วนกลางมาแปลงเป็นแผนของ ศพค. เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติการ และกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อสะดวกในการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผล กระทำได้โดยสามารถกระทำได้โดยการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำมาซึ่งข้อมูลในการทำประเมิน เพื่อนำส่ง สค. เพื่อการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ จะต้องสร้างความตระหนักให้เกิดการยอมรับของคณะทำงานและจะต้องมาจากการมีส่วนร่วมของแต่ละคน โดยเน้นการสร้างใจก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ

สามารถสรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวต่อสตรี ดังภาพที่



ภาพที่ 10 กรอบแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อป้องกันการกระทำรุนแรง
ในครอบครัวต่อสตรี