

การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้



ปริญญานิพนธ์
ของ
อัศวิน หนูจ้อย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2559

การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้



ปริญญานิพนธ์
ของ
อัศวิน หนูจ้อย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคมน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้



บทคัดย่อ
ของ
อัศวิน หนูจ้อย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2559

อัศวิน หนูจ้อย. (2559).การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.ปริญญาานิพนธ์ กศด. (การศึกษาผู้ใหญ่).

กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม :

ดร.ชไมพร ดิสภาพร รองศาสตราจารย์.ดร. สรอง โฉมิตวิเศษ

การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหากระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ประเมินผลการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาชุมชนและด้านการพัฒนาผู้นำชุมชน จำนวน 12 คน เพื่อศึกษาหาต้นแบบการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ทดลองในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา 1 ชุมชน จำนวน 20 คน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 2) การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ประเมินผลผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการวัดความรู้ความเข้าใจ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาเจตคติ

ผลการวิจัย

1) ประเมินผลการวัดความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่าความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

2) ประเมินผลด้านทักษะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการประเมินหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.90 – 4.80 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้นำชุมชนมีทักษะมากขึ้น

3) ประเมินผลด้านเจตคติการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่าผลเปรียบเทียบการพัฒนาด้านเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้นำชุมชนมีเจตคติที่ดีขึ้น

DEVELOPMENT OF LEARNING COMMUNITY LEADERS

AN ABSTRACT
BY
AUSAWIN NOOJOY



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

October 2016

Ausawin Noojoy. (2016). *Development of Learning Community Leaders*. Ed.D.(Adult Education). Bangkok. Graduate School, Srinakharnwirot University. Advisory Committee : Dr.Chamaiporn Disathaporn, Assoc Prof.Dr. Sanong Rohitwiset

The aims of developing a learning are as follow community 1) to Study the problem of the development processing ability of the learning community; 2) to Persen the community to be the leader of the learning community; 3) to evaluate learning community leaderThe method of research consisted of the following there step: 1) to study the process of the development of the leader of learning community leader and their leader's attributes with gard to the learning community such as related research, and conducting focus groups with other community the leaders from learning communities which is recognition of the contribution to development community all over there was also twelve experts with community knowledge development to study and search for ways in which leaders develop of learning community role models and focus groups. At one community which is in the process developments. There were twenty community leaders for the experimental samples in order to study the problems and needs of the community. 2) to develop community learning by creating a community development course in terms of learning and the quality monitoring program by experts Preceded by training courses on leadership development in the learning community. 3) to evaluation of the learning community in of understanding, development skills and attitude development.

The result of research Were as follow: 1) To Evaluated of the knowledge of development leader of learning community, found that the knowledge after the training ourse was higher than before the training. The difference was statistically significant at the level of 0.05 level. This meant the course of development of the learning community help community leaders to understand more. 2) To Evaluate the skill development and development of the learning community, after being evaluated following the training course is was found that the result was at a high level. The average was between 3.90 to 4.80. Wich meant the course of development of a learning community development leader of the learning community. with more development skills. 3) To Evaluation the Attitudes of the development leader of learning community, found that the comparison of the development of attitudes after training were higher than before training at a statistically significant

level of 0.05 level. This indicated that the development course of learning for community leaders in better attitudes to ward their learning community



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ของ
นายอัศวิน หนูจ้อย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสภาพร)

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชิดชัย สนั่นเสียง)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสภาพร)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูง ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ การให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสสถาพร ที่ปรึกษาหลัก ปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ ที่ปรึกษาร่วมปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยเป็นเกียรติและซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สอบปากเปล่าที่ให้ข้อเสนอแนะอย่างดียิ่ง ทำให้งานปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยมีอาจารย์ ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง ประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่า อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสสถาพร รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ และอาจารย์มิ่งขวัญ คงเจริญ กรรมการสอบปากเปล่า ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า รวมถึงคุณชาติรี สังขบุญ กำนันตำบลบางเตือ และคุณจรัญ แก้วสุขผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5 ตำบลบางเตือ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยและได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้กับผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนผู้ใหญ่บ้านตำบลบางเตือ อาสาพัฒนาชุมชนตำบลบางเตือ คณะกรรมการกลุ่มกิจกรรมพัฒนาชุมชนตำบลบางเตือ และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน และอาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีส่วนสำคัญให้ปริญญานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดีและขอขอบคุณ คุณปริญญา นายศรี พัฒนาการอำเภอพระนครศรีอยุธยา คุณมิตรชัย ศรีผ่าน พัฒนาการอำเภอบางไทร คุณอรุณวดี พันธุ์เยี่ยม พัฒนาการอำเภอบางปะหัน คุณอภิรดี รื่นกลิ่นจันทร์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนผู้ประสานงานพื้นที่ดำเนินงาน และข้าราชการพัฒนาชุมชนทุกคนทั้งสามอำเภอ ที่อำนวยความสะดวกพื้นที่และร่วมเป็นวิทยากรกระบวนการดำเนินการวิจัยให้การจัดทำปริญญานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผู้ที่สนใจสามารถนำความรู้จากการวิจัยไปขยายผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างเต็มความสามารถ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อสังวน หนูจ้อย คุณแม่เสถียร หนูจ้อย คุณจิตประไพ หนูจ้อย ภรรยา นายปณิธาน หนูจ้อย บุตรชาย และนางสาวพิมพ์ประไพ หนูจ้อย บุตรสาว และพี่น้องทุกคนที่คอยให้กำลังใจ เป็นกำลังใจ และสนับสนุน ช่วยเหลืออย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณคุณอรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ เพื่อนร่วมรุ่น คุณมารยาท หนูจ้อย น้องสาว ที่กรุณาช่วยเหลือการจัดทำงานวิจัยและพี่น้อง เพื่อนๆทุกคนที่คอยให้กำลังใจตลอดมา

อัศวิน หนูจ้อย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	9
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 การพัฒนาชุมชน.....	17
ความหมายของชุมชน.....	17
ความหมายของการพัฒนาชุมชน.....	18
แนวคิดการพัฒนาชุมชน.....	20
ปรัชญา หลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชน.....	21
นโยบาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน.....	29
ปัญหาในการพัฒนาชุมชน.....	46
ตอนที่ 2 การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	52
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	52
องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	57
การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	64
แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	64
กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	68
วิธีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	73
ตอนที่ 3 ผู้นำชุมชน.....	75
ความหมายของผู้นำชุมชน.....	
คุณสมบัติของผู้นำชุมชน.....	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ประเภทของผู้นำชุมชน.....	90
บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน.....	92
ภาวะของผู้นำชุมชน.....	97
ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	101
ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	101
ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	103
ลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	105
วิธีพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	107
บุคคลตัวอย่างที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	111
ตอนที่ 5 การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	112
การเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	112
ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่.....	113
การเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	117
การสอนผู้ใหญ่.....	121
วิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน.....	123
การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	128
แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	140
สาระการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	145
การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	151
การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	153
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	173
งานวิจัยในประเทศ.....	173
งานวิจัยต่างประเทศ.....	180

สารบัญ (ต่อ)

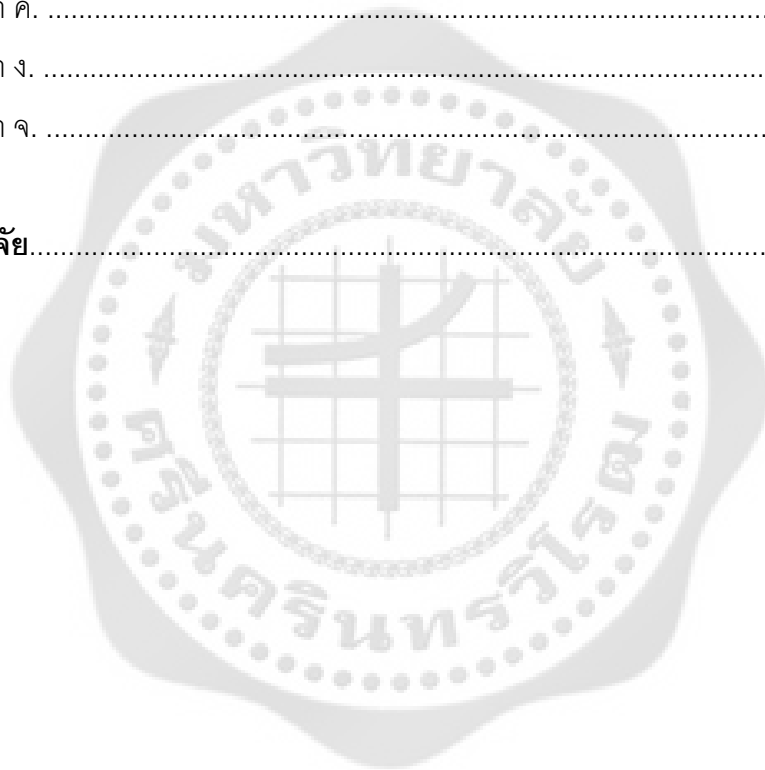
บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	184
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะ ของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	184
ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	184
ตอนที่ 1 การพัฒนาชุมชน.....	184
ตอนที่ 2 การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	184
ตอนที่ 3 ผู้นำชุมชนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	184
ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	184
ตอนที่ 5 การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	184
การจัดดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	185
จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับ การยอมรับจากผลงานการพัฒนาทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน.....	185
จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง (ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)	181
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	185
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	185
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	186
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	187
การสร้างหลักสูตรการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	187
การกำหนดเนื้อหาสาระวิชาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	187
การตรวจสอบร่างหลักสูตร (IOC) และแบบประเมินความเหมาะสม ของหลักสูตร.....	187
การดำเนินการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	188

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	190
เครื่องมือที่ใช้ประเมิน.....	190
การประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	190
การประเมินคุณลักษณะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	191
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	194
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล.....	194
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็น ของผู้นำชุมชน.....	197
ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยการ จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่ง แห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานด้านการพัฒนาทั่วประเทศและ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน	197
ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพผู้นำชุมชนโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง (ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 20 คน.....	202
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	207
การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	207
การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร.....	210
ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้วยการประเมินผลผู้นำชุมชน.....	213
การประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	213
การประเมินการสังเกตคุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	215
การเปรียบเทียบการประเมินคุณลักษณะด้านเจตคติของผู้นำชุมชนแห่งการ เรียนรู้.....	216
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	222

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	238
ภาคผนวก.....	251
ภาคผนวก ก.	252
ภาคผนวก ข.	258
ภาคผนวก ค.	264
ภาคผนวก ง.	270
ภาคผนวก จ.	272
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	356



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบชุมชนแบบเดิมและชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	54
2 การวิเคราะห์ลักษณะของผู้นำชุมชน.....	142
3 การวิเคราะห์การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	143
4 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	144
5 เปรียบเทียบการพัฒนาผู้นำชุมชนแบบเดิมและการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้...	148
6 กรอบแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการสร้างหลักสูตร.....	154
7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้จากต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.) กับการสนทนากลุ่ม (Focus group).....	163
8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.) กับการสนทนากลุ่ม (Focus group) และกำหนดแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	164
9 การวิเคราะห์ต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.) กับการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม.....	166
10 แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	167
11 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	169
12 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว..	194
13 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	196
14 ตารางวิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 12 คน.....	207
15 ตารางวิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน.....	208
16 ผลการประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	210
17 ผลการประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	212
18 เปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	213

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม.....	214
20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสังเกตทักษะการพัฒนาผู้นำชุมชน – แห่งการเรียนรู้.....	215
21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินคุณลักษณะด้านเจตคติ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม.....	216
22 การเปรียบเทียบการประเมินคุณลักษณะด้านเจตคติผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	219



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 องค์ประกอบสำคัญของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	63
3 แนวคิด ขอบเขตในการพัฒนาสู่จุดมุ่งหมายหลักของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	155



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีการพัฒนาไปอย่างกว้างขวาง เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ สินค้า การค้าขาย เป็นต้น ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากการพัฒนาทางด้านสังคม ทำให้ปัจจัยภายในสังคมเปลี่ยนไป ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ การจัดการด้านเศรษฐกิจชุมชน ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของคนไทย จากการทำการเกษตรเพื่อให้พออยู่พอกิน เป็นการเกษตรที่ตอบสนองของอุตสาหกรรม ประกอบอาชีพการค้าขายที่หวังผลกำไร การประกอบอาชีพที่เป็นแนวทางทุนนิยมของระบบสังคมโลก และสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมจารีตเดิม มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นสังคมจารีตใหม่ ที่ต้องพึ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่และทุนนิยม เช่นลัทธิบริโภคนิยม บริโภคเกินความจำเป็น ขาดวินัยทางการเงิน สูญเสียการพึ่งตนเอง การเปลี่ยนกระบวนการผลิตจากเพียงพอต่อการยังชีพเป็นการผลิตเพื่อขายตามกลไกตลาด และลัทธิวัตถุนิยมจากการยกย่องคนดี ความมีคุณธรรม แต่ปัจจุบันยกย่องสิ่งที่มีมูลค่า เงินทอง ความมั่งคั่งไม่รู้จักความพอเพียง การเข้ามามีส่วนร่วมในระดับต่างๆของคนในชุมชนเพื่อรวมกันแก้ปัญหา ยังถูกละเลยและมองข้ามทำให้เกิดช่องว่างที่เรียกว่า “ปัญหาสังคม” ซึ่งหยั่งรากลึกลงไปเป็น “ปัญหาของชุมชน” (สุจรรยา จันทศิริ. 2557: 2-6) ซึ่งช่องว่างที่เป็นปัญหาชุมชนและของสังคมไทยมาจากหลายประการ ผลกระทบจากสภาวะทันสมัยก่อให้เกิดปัญหาในระดับรากหญ้าของชุมชนที่อยู่คู่กับสังคมไทย ตั้งแต่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงมาจนถึงปัจจุบัน การพัฒนาจึงเป็นไปตามค่านิยมและกระบวนการที่สังคมในปัจจุบันเป็นตัวกำหนด เพื่อให้บรรลุถึงค่านิยมทางการพัฒนานั้น จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดสรรหรือการกระจายทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งผลจากการพัฒนาดังกล่าวจึงปรากฏเกิดปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นรูปธรรม คือ ปัญหาความยากจนของคนในชนบท รายได้ไม่พอกับรายจ่ายเนื่องจากอาชีพเดิมรายได้น้อยและไม่มีอาชีพเสริม การไร้ที่อยู่อาศัย การไม่มีที่ทำกิน การขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เยาวชนมีปัญหาด้านการศึกษา เยาวชนมีปัญหาด้านยาเสพติด การทะเลาะวิวาท ปัญหาการขาดจริยธรรมคุณธรรม ขาดความเป็นจารีตแบบเดิมที่เคยมีในสังคมไทย ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาวัฒนธรรม เป็นต้น (ชวลิต สละ: เอกสารออนไลน์)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนการพัฒนาประเทศและเป็นแนวทางการปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555 : 1) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจดังกล่าว ต้องมีการบูรณาการแก้ไขปัญหาทั้งระบบ โดยเริ่มที่คนเป็นศูนย์กลาง จำเป็นต้องเริ่มที่การพัฒนาคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา การพัฒนาในสิ่งต่างๆต้องเริ่มต้นที่คน จำเป็นต้องพัฒนาคน โดยเริ่มต้นที่คนต้องได้รับการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ การนำประสบการณ์มาสร้างสรรค์งาน การเสริมสร้างความชำนาญและทักษะแก่บุคคล เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความคิดที่สร้างสรรค์ ฯลฯและคนเป็นกลไกที่สำคัญเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคมและเศรษฐกิจ จึงมีหน่วยงานหลายๆหน่วยงานที่เข้ามาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดให้มีการฝึกอบรม การสาธิต การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคคล และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและคนในชุมชนร่วมช่วยกันเร่งรัดการพัฒนาทุกภาคส่วนของชุมชน เพื่อลดปัญหาของชุมชน ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจของชุมชน สุขภาพและอนามัย ด้านคุณภาพชีวิต ความรู้และการศึกษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี การพัฒนาจิตสำนึกของคนในชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริหารจัดการชุมชน ความยากจนและการกระจายรายได้ และการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากคนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดงานและงานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพนั่นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะนำไปสู่งานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสร้างคุณค่าต่อผลผลิตหรือบริการในชุมชนและสังคมนั้นๆ และส่งผลคุณค่าขององค์กร (Corporate value) จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาของชุมชนไทยในปัจจุบัน (ภาววัฒน์ พันธุ์แพ. 2547:3)

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาชุมชน โดยศึกษาปัญหาของการพัฒนาชุมชน พบว่า คนในชุมชนในเขตชนบท ยังขาดการค้นหาค้นหาปัญหาที่แท้จริงของชุมชน ชุมชนยังขาดความเข้มแข็ง ขาดความมั่นใจในการพึ่งพาตนเอง ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ยังไม่ใช้พลังชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเอง รวมทั้งการเข้ามามีบทบาทสำคัญของทุนนิยมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน และคนในชุมชนส่วนใหญ่ยังตั้งความหวังรอการช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกหรือทางราชการ จากปัญหาที่กล่าวแล้วนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาชุมชนหรือท้องถิ่นของตนเองดังกล่าว ซึ่งปัญหาหลักของการพัฒนา

ชุมชนกล่าวคือ 1. องค์การบริหารการพัฒนาของหมู่บ้าน/ชุมชนยังไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำหน้าที่ของตนรวมทั้งคนในชุมชนก็ไม่ให้ความร่วมมือ กลไกและเครื่องมือในการบริหารจัดการชุมชนมีอยู่เพื่อตอบสนองหน่วยงานไม่ใช่ตอบสนองชุมชน จึงทำให้ชุมชนขาดความชำนาญในการแก้ไขปัญหาของตนเอง 2. วิถีชุมชนที่สูญหายความเป็นเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ของชุมชนชนบทที่เปี่ยมด้วยความสามัคคี เอื้ออาทรร่วมแรงร่วมใจกัน ปัจจุบันดูเลือนรางและนับวันจะสูญหายไป นับตั้งแต่มีการใช้เครื่องจักรกลรวมทั้งระบบการจ้างแรงงานในการทำการเกษตร คนในชุมชนก็ไม่พึ่งพาแรงงานซึ่งกันและกัน หันไปจ้างเครื่องจักรกลและแรงงานภายนอกชุมชนแทน การขอแรงหรือลงแรงช่วยกันทำการเกษตรขาดหายไปจากสังคมชนบท 3. การส่งเสริมเศรษฐกิจทำให้ค่านิยมชุมชนเปลี่ยนแปลงไปด้วยเหตุที่มุ่งการผลิตเพื่อขายเป็นหลัก คนในชุมชนชนบทไทยจึงเลือกผลิตเพื่อที่จะขายให้ได้ราคาดี แต่เกิดปัญหาขาดทุน เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง คนในชุมชนไม่เห็นความสำคัญและปัญหาของการผลิตที่ไม่คำนึงถึงผลเสีย ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความสูญเสียของแหล่งวัตถุดิบทางธรรมชาติ ซึ่งนับวันจะเหลือน้อยลงไปทุกวัน 4. ความสำคัญของทุนชุมชนลดน้อยลงขาดการศึกษาปัญหาของชุมชน ปัญหาทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนของชุมชนชนบทเหล่านี้ ชุมชนไทยกำลังจะสูญหายไปไม่ให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถและคุณค่า คนขาดจิตสำนึกสาธารณะ ไม่เห็นปัญหาของส่วนรวมเป็นปัญหาของตน การรวมกลุ่มในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมมีบ้างแต่เป็นส่วนน้อยมาก (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555 : 1-2) และในปัจจุบันลักษณะของชุมชนในชนบทประสบปัญหาต่างๆซึ่งในภาพรวมไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งและช่วยเหลือตนเองได้ ดังนี้ 1. ขาดการพึ่งพาตนเองของชุมชน ขาดการเรียนรู้ในปัญหาของชุมชน แต่ความเป็นจริงกิจกรรมงานในชุมชน เป็นหน้าที่ของคนในชุมชนที่ต้องดำเนินการเพื่อพึ่งพาตนเอง 2. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ชุมชนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องการความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนหรือจากทางราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมค้นหาปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน เพื่อสร้างชุมชนของตนเองให้เข้มแข็ง 3. ขาดองค์กรและแหล่งสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ประชาชนยังให้ความสำคัญน้อยในการตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยหลักและสำคัญ ชุมชนจะต้องปรับปรุงตนเองและสังคมของตนอย่างไรบ้างในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้มาพัฒนาคนในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ 4. ปัญหาการบริหารจัดการชุมชน เป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานในชุมชน ควรสร้างผู้นำในการบริหารจัดการชุมชน กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้าของชุมชน 5. ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมอันดีงามกำลังเสื่อมถอย กำลังจะเสื่อมสรีทราจากเยาวชนคนรุ่นใหม่ การอนุรักษ์และการสืบทอดให้คงอยู่คงเป็นเรื่องยาก 6. ปัญหาการมีส่วนร่วม

ในการพัฒนา ในปัจจุบันประชาชนยังให้ความสำคัญน้อย ยังเห็นความสำคัญของส่วนตนเป็นหลัก ขาดจิตสาธารณะในการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อชุมชน และผลกระทบจากการพัฒนาที่เปลี่ยนระบบความคิด มีผลกระทบความเป็นอยู่ของคนในชุมชนทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ 1. ความยากจนและภาระหนี้สิน โดยการประกอบอาชีพเป็นไปในรูปแบบเดิมแต่ในปัจจุบันค่าใช้จ่ายมากขึ้น 2. การสูญเสียความเป็นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระแสการพัฒนาที่เน้นวัตถุและความทันสมัย คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติถูกทำลาย 3. การสูญเสียสุขภาพกายและสุขภาพจิต พฤติกรรม การบริโภคและการดำรงอยู่ในสังคมเปลี่ยนไป โรคภัยความเจ็บป่วยความเครียดและปัญหาสุขภาพที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ 4. การสูญเสียความเชื่อมั่นในการพึ่งพาตนเอง การขาดการเรียนรู้และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองและการละเลยภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. การสูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว จากการที่ต้องไปประกอบอาชีพต่างถิ่น ไม่มีเวลารับผิดชอบดูแลครอบครัว เกิดปัญหาต่างๆในทางสังคม และ 6. การสูญเสียเอกลักษณ์ วัฒนธรรม และความเป็นชุมชนของตนเอง ประชาชนรับอิทธิพลจากภายนอกอยู่ตลอดเวลาจึงสูญเสียความเป็นชุมชนที่ควรรักษาไว้ ในการนี้จึงพิจารณาว่าการแก้ไขปัญหามุมมองเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชนโดยตรงที่จะต้องบริหารจัดการในการร่วมศึกษาชุมชน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยทำงานร่วมกับคณะกรรมการของหมู่บ้าน/ตำบล และมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการเป็นฝ่ายให้ความรู้ และคำแนะนำในส่วนที่เกินขีดความสามารถของผู้นำชุมชน (ธนากร สังเขป. 2551:เอกสารออนไลน์)

ปัญหาของชุมชนในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนยังมีความยากจน องค์การพัฒนาท้องถิ่นยังไม่มีศักยภาพเพียงพอ ชุมชนขาดความเข้มแข็งยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ต้องพึ่งพิงองค์กรการภายนอกและทางราชการ ขาดการบริหารจัดการชุมชน การขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ การไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นี้เป็นปัญหาหลักในการพัฒนาชุมชน ในการนี้ชุมชนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญถึงกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน ซึ่งในภาวการณ์ปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมและการพัฒนาประเทศตามแนวความคิดการสร้างความทันสมัย และจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ทุกชุมชนและสังคมต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนั้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนในชุมชนให้ตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองและนำชุมชนให้ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมควรต้องพยายามให้คนในองค์กร/ชุมชนให้ได้รับ

การเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ฉะนั้นองค์การบริหารงานหมู่บ้าน/ชุมชนต้องเพิ่มศักยภาพ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้วย คนในชุมชนต้องช่วยกันอนุรักษ์เอกลักษณ์และวิถีชุมชนของชุมชนให้คงอยู่ต่อไปสู่คนรุ่นหลัง ควรส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ควบคู่กับเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้มีความสำคัญกับทุนชุมชน เช่น ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรส่งเสริมให้คนในชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ให้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมในการบริหารจัดการชุมชน การบูรณาการงานเพื่อชุมชน ควรส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมอย่างถูกต้องและคงอยู่สืบไป การส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนและสุดท้ายควรส่งเสริมให้ชุมชนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนรู้ให้ไปสู่ “การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ประเวศ วะสี.2547)

กระบวนการแก้ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ และปัญหาทุนนิยม ซึ่งปัญหาต่าง ๆ นี้ สามารถดำเนินการพัฒนาได้โดยการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นชุมชนที่เน้นถึงประโยชน์ของการสร้าง การถ่ายทอด และการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้คนสามารถใช้ความรู้ ภูมิปัญญาในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ ศักยภาพ และโอกาสของคนในชุมชน จากลักษณะที่กล่าวมาส่งผลให้เกิดการรักษาและต่อยอด ภูมิปัญญาไว้ได้เป็นอย่างดี และเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ประกอบด้วยคนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย (กรมการพัฒนาชุมชน.2551)

ซึ่งองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. การมีผู้นำที่ดี ซึ่งผู้นำเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชน การมีผู้นำที่ดีเป็นส่วนส่งเสริมให้คนเกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้เป็นกลไกสำคัญในการนำสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. การเรียนรู้ในชุมชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดปัญหาความต้องการ 3. การกำหนดนโยบายและแผนชุมชน 4. การสร้างความรู้ความเข้าใจ 5. การจัดตั้งกรรมการร่วมกับผู้นำ/บุคลากรจัดสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8. การสร้างเครือข่ายชุมชน 9. การปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน 10. การติดตามและประชาสัมพันธ์ 11. มีกิจกรรมที่มีจริยธรรม 12. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน 13. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน 14. มีความรู้พื้นฐานอาชีพ 15. มีระบบการจัดการพัฒนาชุมชน 16. จัดเก็บข้อมูลและมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชน (ครวชิต พุทธิโกษา. 2554: 4) และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554:2-3) ได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพ

และมีโอกาสประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1.ชุมชน/คณะกรรมการต้องมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีและมีจริยธรรมในการทำงาน 2.มีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างต่อเนื่อง 3.มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องเศรษฐกิจชุมชนและพื้นฐานอาชีพ 4.มีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน 5.มีระบบที่ดีในการจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้ของข้อมูลพื้นฐานองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น 6. สมาชิกมีส่วนร่วมมีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดี และการตระหนักถึงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง(Core competence) ของชุมชน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1.การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) 2. องค์การหรือชุมชน (Organization and Community) หรือการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) 3. สมาชิกในองค์การหรือชุมชน (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) 4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) 5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) (กมลรัตน์ วัชรินทร์. 2555: เอกสารออนไลน์)

จากผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ หรือ วช. ได้พิจารณาต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ กล้าเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ คือการสร้างเศรษฐกิจชุมชน การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การเสริมสร้างศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงองค์ความรู้ (ครรชิต พุทธโกษา. 2554 :1-2) ในการนี้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนร่วมกับประชาชน ด้วยพลังของประชาชน ให้กับชุมชนที่ทุกคนในชุมชนเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยการพัฒนาผู้นำชุมชนให้สามารถพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสามารถดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การเรียนรู้การทำงานแบบบูรณาการเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้นำอย่างมีระบบและมีทิศทาง การแสดงออกซึ่งใช้ภาวะผู้นำ รู้จักตนเองในการแสดงออก มีบรรทัดฐานอันดีงามที่ปฏิบัติต่อสังคม มีคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรม มีความเชื่อมั่นและมีวินัยในตนเอง สามารถประสานงานในทางสร้างสรรค์กับบุคคล กลุ่มองค์กรต่างๆและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถบูรณาการในด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านกิจกรรม/โครงการ และในการบริหารจัดการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพได้ดี

2. การเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการชุมชน คือการที่ชุมชนสามารถที่จะดำเนินการศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาของตนเองได้ การวางแผนธุรกิจชุมชนเพื่อสามารถพึ่งพาตนเองได้ การเรียนรู้ระบบข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา การนำเสนอข้อมูลในที่ชุมชนเพื่อเรียนรู้ปัญหาาร่วมกัน การที่สามารถจัดทำแผนชุมชนเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง การจัดการเรื่องสาธารณะประโยชน์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การวางแผนกิจกรรม/โครงการ การจัดให้มีสวัสดิการภายในชุมชน การเตรียมการและจัดให้มีการป้องกันภัยธรรมชาติ ฯ เพื่อชุมชนของตนเอง

3. การเรียนรู้การพัฒนาชุมชน การพัฒนาในหลายๆด้านที่ประสบผลสำเร็จต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนเพื่อพัฒนางาน การบริหารงานเพื่อการพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนเป็นคนตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาในด้านศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมฯลฯ ทั้งนี้การเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

4. การเรียนรู้การสร้างแนวคิดและการเปลี่ยนแปลง ผู้นำสมัยใหม่มุ่งเน้นการจัดการแบบเสริมสร้างความรู้ ความสามารถเพื่อนำชุมชนสู่การเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ หรือแนวคิดในทางสร้างสรรค์ เพื่อการทำงานเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกและแรงกระตุ้น ไน่มน้ำว มีมนุษยสัมพันธ์ มีความปรารถนาที่จะสร้างสรรค์งานให้ไปสู่ความสำเร็จ

5. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญา และค่านิยม เป็นผู้นำชุมชนที่เป็นแบบอย่างและเป็นตัวอย่างในการประกอบอาชีพและเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมอาชีพชุมชน สามารถประกอบอาชีพและพัฒนาอาชีพตนเองในทางที่ดีขึ้น และมีรายได้พอประมาณ และสามารถแนะนำการพัฒนาอาชีพของชุมชนได้ และสามารถจัดกิจกรรมสืบทอดนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยมที่ดีงาม สู่การเรียนรู้และปรับใช้ในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างบรรทัดฐานเป็นแนวทางในการปฏิบัติและยอมรับในชุมชนของตนเองและสังคม สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

6. การเรียนรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำชุมชนที่พัฒนาตนเองสู่ระบบมาตรฐาน เน้นการทำงานกับชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีการเรียนรู้และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การทำงานต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในชุมชน มีการวางแผนแก้ปัญหาชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมีส่วนร่วมต้องบริหารตนเอง บริหารงาน และการบริหารสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายงานอย่างดียิ่ง

การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้นำ (Leader) หรือผู้นำชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จของชุมชนและขององค์กร ทั้งนี้ เพราะแนวคิดในการพัฒนาชุมชน “คือการยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้ผู้นำชุมชนและให้การเรียนรู้เพื่อให้ผู้นำชุมชนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดไป ผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนการงาน การสั่งการ การกำกับดูแลและควบคุมให้ชุมชนหรือหน่วยงาน/องค์กรที่ปฏิบัติงานต่างๆในพื้นที่ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความทุ่มเทความรู้ความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ คุณลักษณะของผู้นำควรเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความรอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ สามารถใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์งาน กล้าเสนอความคิดเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ กระตือรือร้น มีจิตวิทยาในการทำงาน มีความอดทนรับผิดชอบ ต่องาน ต่อองค์กร/ชุมชน สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ดุลยพินิจและกล้าตัดสินใจ เป็นนักวิเคราะห์ เป็นนักคิดและมองปัญหาอย่างรู้เท่าทัน สามารถที่จะนำชุมชนให้ไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ (กรมการพัฒนาชุมชน . 2555:1)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นชุมชนที่อยู่ใกล้เมืองหลวง เป็นชุมชนกึ่งชุมชนเมือง ชุมชนมีปัญหาในเรื่องการประกอบอาชีพที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และบางส่วนได้เข้าไปทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่มีโอกาสแสวงหาความรู้เท่าที่ควรและไม่สามารถร่วมประกอบกิจกรรมเพื่อส่วนรวมได้อย่างสม่ำเสมอ และปัญหาสังคมในชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านการรักษาอนุรักษภูมิปัญญาและค่านิยม เป็นต้น ซึ่งเป็นชุมชนที่อยู่ระหว่างกำลังพัฒนา ชุมชนยังต้องพึ่งพาการช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนหรือทางราชการเพราะชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอ ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้ การบริหารการจัดการชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการยังไม่ตระหนักถึงการเรียนรู้ จากการศึกษาเพื่อการแก้ปัญหาดังกล่าว กระบวนการพัฒนาชุมชนโดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน การนำการเรียนรู้มากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญในการพัฒนาชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งต้องเริ่มที่การพัฒนาคน หรือการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหของชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (กรมการพัฒนาชุมชน.2555:10-11) ซึ่งสถานการณ์จากปัญหาของชุมชนยังคงปรากฏอยู่ ชุมชน/หมู่บ้าน/ตำบลบางแห่งยังไม่สามารถยกระดับการพัฒนาได้เนื่องจากขาดผู้นำ ในการดำเนินการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมเสริมสร้างการพัฒนาชุมชน โดยส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชน การเรียนรู้แนวคิดและการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้

เศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญาและค่านิยม และการเรียนรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ การศึกษาวิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้นำชุมชน เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้มาพัฒนาประชาชนและชุมชน โดยส่วนรวม และให้ประชาชนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้กิจกรรมการพัฒนาชุมชนตาม ประเด็นปัญหาของชุมชนที่เกิดขึ้น โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆและนำไปสู่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชน ผู้นำกลุ่ม/องค์กร คณะกรรมการกลุ่มกิจกรรมต่างๆ อาสา พัฒนาชุมชนในด้านการพัฒนาตนเอง เรียนรู้การเป็นนักพัฒนา เรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชนได้อย่างแท้จริง จึงได้พิจารณาศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา กระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนและคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่ง การเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาหรือสร้างผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อประเมินผลการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญดังนี้

1. เป็นแนวทางการพัฒนานโยบายการพัฒนาชุมชนให้สามารถไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้และ สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ผู้นำชุมชนและคนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้
3. พัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านพื้นที่

1.1 การศึกษาการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ศึกษาในพื้นที่ที่มีผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศ ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบ

1.2 ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ชุมชนทดลองที่อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน 1 ชุมชน คือ หมู่ที่ 5 ตำบลบางเคื่อ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อทดสอบหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ด้านเนื้อหา

การศึกษการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องการพัฒนาและปัญหาของการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้นำชุมชนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1. สาระการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.1 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.2 แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. กระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.2 ขั้นตอนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. การประเมินผลการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

3.1.1 ประชากรในการพัฒนาต้นแบบ คือผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศ ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

3.1.2 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ผู้นำชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

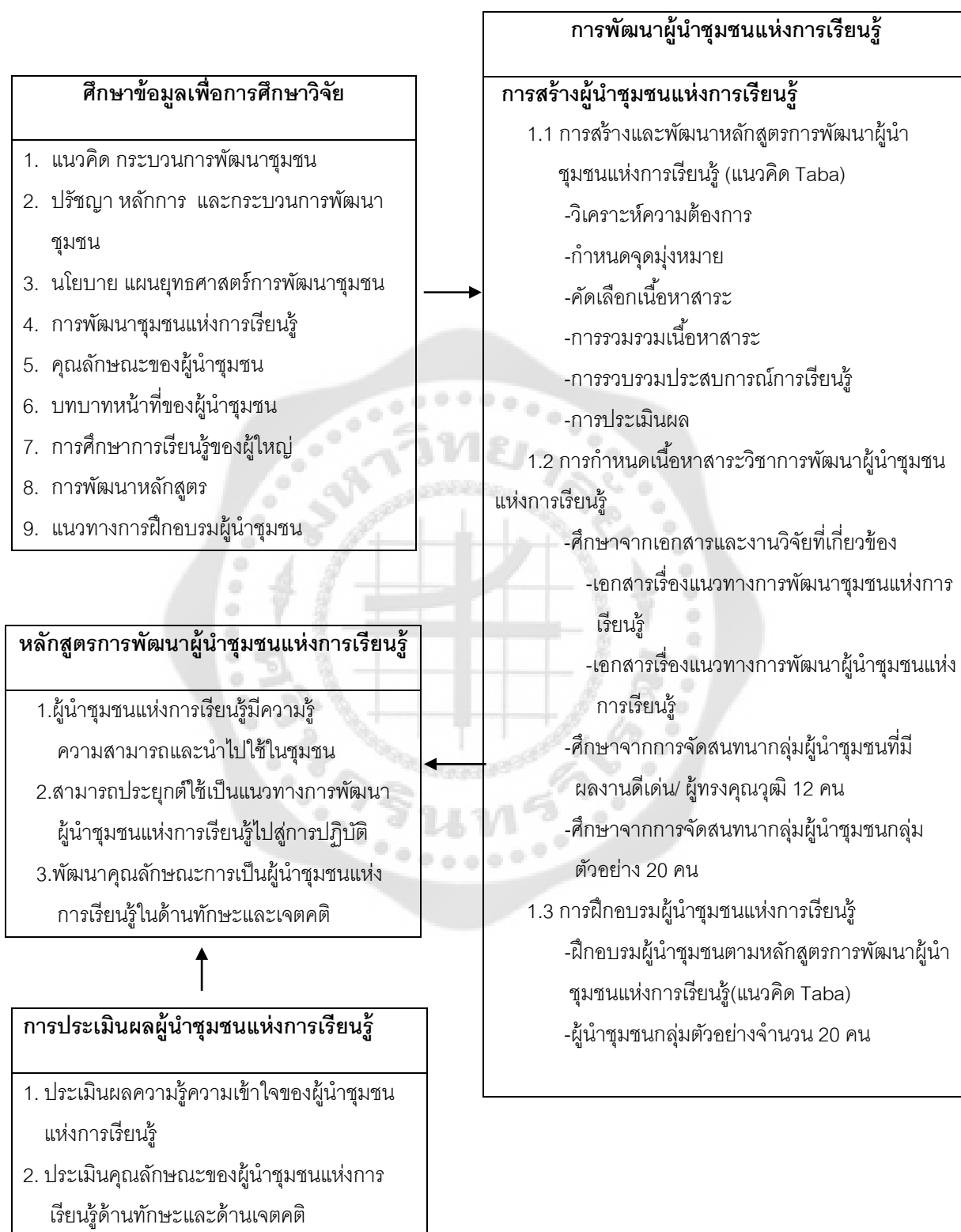
3.2.1 กลุ่มตัวอย่างเพื่อจัดทำกรสนทนากลุ่ม (Focus group) คือ ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

3.2.2 ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยอาศัยเกณฑ์ที่วัดการพัฒนาระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ประกอบไปด้วย

- 1) กำนัน จำนวน 1 คน
- 2) ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน
- 3) ผู้นำกลุ่มกิจกรรม จำนวน 7 คน
- 4) อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน
- 5) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้นำชุมชน คือ บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ในการปกครอง มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน กำกับ สั่งการ ช่วยเหลือ ดูแลพื้นที่ ควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการกระทำและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ให้สามารถนำชุมชนไปในทางที่ต้องการบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และในอีกความหมายหนึ่ง เป็นผู้มีบทบาทในการประสานการทำงานในชุมชนระหว่างประชาชนกับประชาชน ชุมชนกับภาคเอกชน หรือประสานส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มองค์กร/เครือข่ายต่างๆ ในการทำงานกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ชุมชนหรือกลุ่มคนที่สนับสนุนการสร้างความรู้ ถ่ายทอดความรู้ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้ความรู้ พัฒนาชุมชนเพื่อชุมชน มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองและพึ่งพาตนเองได้ โดยองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ มีผู้นำที่ดีและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การกำหนดแผนส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน การสร้างความรู้ความเข้าใจในระดับชุมชน กรรมการและสมาชิกในชุมชนร่วมดำเนินการและให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน สามารถนำความรู้ไปพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญ

ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลที่เป็นผู้นำแบบเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการก็ได้ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สนใจศึกษาหาความรู้ ใฝ่การเรียนรู้ เข้ารับการพัฒนา/การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ อยู่เสมอ มีบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำ เป็นบุคคลที่ชุมชนและประชาชนให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา ได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำในการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงาน มีทักษะและเจตคติที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นบุคคลที่ได้รับความยอมรับและเชื่อถือในชุมชนและทางสังคม สามารถนำพาชุมชน/ประชาชนให้ตระหนัก สนใจศึกษาหาความรู้ และพัฒนาความรู้ความสามารถในทางสังคมและการอาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และการพัฒนาท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่ใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ให้ความสนใจและแสวงหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดี มีความเพียรพยายามและมีความพร้อมในการเรียนรู้และการทำงานเพื่อชุมชน เป็นที่เคารพนับถือและศรัทธาของประชาชนและชุมชน เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะในการทำงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์การทำงาน เป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการชุมชนได้ มีความสามารถในการบูรณาการประสานการทำงานได้ดี เป็นผู้นำชุมชนที่ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม

ประพฤติปฏิบัติดีและเป็นแบบอย่างต่อบุคคลอื่นๆได้ มีบุคลิกการเป็นผู้นำ มีไหวพริบปฏิภาณและทัศนคติเชิงบวก สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมตนเองได้

การประเมินผลผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการด้านการกำกับควบคุมและประเมินวัดได้ว่าบุคคลที่เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ คุณลักษณะด้านทักษะและเจตคติ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นผู้นำชุมชนที่สามารถสร้างและพัฒนาบุคคลในชุมชนให้เป็นผู้สนใจศึกษาหาความรู้ เป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและชุมชน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและรายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาชุมชน

1. ความหมายของชุมชน
2. ความหมายของการพัฒนาชุมชน
3. แนวคิดการพัฒนาชุมชน
4. ปรัชญา หลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชน
5. นโยบาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน
6. ปัญหาในการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 กระบวนการการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 วิธีการการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผู้นำชุมชน

1. ความหมายของผู้นำชุมชน
2. คุณสมบัติของผู้นำชุมชน
3. ประเภทของผู้นำชุมชน
4. บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน
5. ภาวะของผู้นำชุมชน

ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
3. ลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้
4. แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
5. วิธีการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. บุคคลตัวอย่างที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 5 การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. แนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ
2. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - 2.1 ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่
 - 2.2 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - 2.3 การสอนผู้ใหญ่
3. วิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน
4. การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
6. สาระการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
7. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำชุมชน
8. กรอบแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 การพัฒนาชุมชน

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชน แบ่งหัวข้อออกเป็น 1. ความหมายของชุมชน 2. ความหมายของการพัฒนาชุมชน 3. แนวคิดการพัฒนาชุมชน 4. ปรัชญา หลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชน 5. ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน 6. นโยบาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน 7. ปัญหาในการพัฒนาชุมชน โดยมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของชุมชน

ประเวศ วะสี (2541) ให้ความหมายของชุมชนในเชิงเป้าหมายว่า การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเชื่ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ มีการจัดการและมีการติดต่อสื่อสารกัน ชุมชนในทัศนะของประเวศ ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ชุมชนดั้งเดิมในสังคมชนบท แต่เน้นที่ความเป็นชุมชน ซึ่งสามารถมีขึ้นได้ในบริบทใหม่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในเมืองหรือชุมชน ตามความสนใจ ตามสายอาชีพ ซึ่งมีหลายขนาด ตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับโลก ชุมชนดังกล่าวอาจไม่จำเป็นต้องผูกโยงด้วยการอยู่ในพื้นที่เดียวกัน

อดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2543) ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่อาจจะอยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือไม่ก็ได้ อาจมีชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมเดียวกัน หรือไม่ก็ได้โดยที่กลุ่มคนที่มารวมกันกันนั้น จะต้องมีวัตถุประสงค์ของการรวมตัวร่วมกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความเชื่ออาทรต่อกันและมีการจัดการ

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2544: 1-2) ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน และสมาชิกทุกคนได้ให้ความสนใจในเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นร่วมกัน มิเพียงแต่ให้ความสนใจในอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะ แต่ให้ความสนใจโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตมากพอที่จะอยู่ร่วมกันในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้วชุมชนอาจหมายถึงการอยู่ร่วมกันอย่างง่าย ๆ เช่นหมู่บ้านหนึ่ง ชนเผ่าหนึ่ง หรือการอยู่ร่วมกันขนาดใหญ่ เช่น เมืองหนึ่ง หรือประเทศหนึ่ง

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของชุมชน (Community) หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง (อาจเป็นหมู่บ้านเล็กๆในชนบท หรือมหานครขนาดใหญ่ในเมือง หรืออาจจะพิจารณาครอบคลุมทั้งจังหวัด ประเทศ หรือทั้งโลกก็ได้) และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ (การซื้อขาย แลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ) ด้านสังคม (ความสัมพันธ์ฉันเครือญาติ ความร่วมมือระหว่างกัน ความพยายามในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน) และทางด้านสิ่งแวดล้อม (การพึ่งพาอาศัยทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน เช่น ป่าไม้ แม่น้ำ อากาศ ฯลฯ) ผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านใดด้านหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ย่อมมีผลต่อด้านอื่น และกลุ่มคนอื่นๆเสมอ

เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล (2553: 31) ได้ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า คือกลุ่มบุคคลในระดับต่างๆ ที่มีชีวิตอยู่ในบริเวณหรือพื้นที่เดียวกัน มีความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์ใกล้ชิดเคียงกัน มีลักษณะของการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการสังสรรค์เรียนรู้ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมชุมชน และแบบแผนในการดำรงชีวิตร่วมกัน

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553: 33) ทำการศึกษาชุมชนตามแนวคิดทางสังคมวิทยา กล่าวคือ เป็นการศึกษาชุมชนมีฐานะเป็นหน่วยทางสังคมและกายภาพ ประกอบไปด้วยอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีความผูกพัน และศึกษาลักษณะของชุมชนโดยแบ่งตามความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ชุมชนเมือง และชุมชนชนบท โดยให้ความหมายดังนี้ ชุมชนเมือง หมายถึง ชุมชนที่อยู่ในเขตเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อาชีพมีความหลากหลาย ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การค้าขาย และการบริการ สมาชิกมีความเป็นอิสระ เป็นปัจเจกบุคคลสูง ให้ความสำคัญสัมพันธ์ เป็นแบบทางการมากกว่าส่วนตัว ชุมชนชนบท หมายถึง ชุมชนที่อยู่นอกเขตเมืองหรือเขตเทศบาล มีประชากรที่เลี้ยงชีพด้วยการเกษตรกรรมเป็นสำคัญ มีระเบียบสังคมที่สอดคล้องกับลักษณะชุมชนแบบหมู่บ้าน ตั้งบ้านเรือนเป็นกลุ่มก้อน หรือกระจัดกระจายตามลักษณะภูมิประเทศหรือตามประเพณีนิยม

สรุป ชุมชนในด้านวิถีชีวิตประชาชนหมายถึง กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีความผูกพันต่อกันในสังคมชุมชนนั้นๆ มีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกัน มีวัฒนธรรมความเชื่อเดียวกัน กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตสัมพันธ์กัน มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมและการเรียนรู้จากการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน

และชุมชนในความหมายของการจัดตั้งบ้านเรือน คือเป็นกลุ่มบุคคลที่อาศัยอยู่ตามท้องถิ่นต่างๆอยู่ในพื้นที่ร่วมกันหรือใกล้เคียงกันก็ได้ มีอาชีพเหมือนกันหรือเกี่ยวเนื่องกัน อาจจะเป็นชุมชนดั้งเดิมในชนบท ชุมชนที่มีความเจริญมากขึ้นถึงเขตเมือง และชุมชนที่เป็นเขตเมืองที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นในปัจจุบัน โดยมีแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลในพื้นที่คล้ายคลึงหรือมีรูปแบบเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

2. ความหมายของการพัฒนาชุมชน

2.1 การพัฒนา

การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนความหมายจากรูปศัพท์

ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี

การพัฒนาโดยทั่วไป มีความหมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ถ้าสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา การพัฒนา ในความหมายโดยทั่วไปจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม (สนธยา พลศรี.2547: 2)

การพัฒนาในชั้นปฏิบัติ หมายถึง การชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังและเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจร ไม่มีการสิ้นสุด (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์.2550:13)

สรุปการพัฒนา หมายถึง การคิดในทางที่จะจัดแจงชุมชน การสร้างชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อยที่เกิดจากการวางแผนของคนในชุมชนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งในทางที่ดีและเจริญขึ้น เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้การช่วยเหลือตนเอง การพัฒนาตนเอง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 การพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การปรับปรุงสภาพต่างๆของชุมชน รวมทั้งมาตรฐานความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อนำมาซึ่งความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง ตามแนวทางที่ชุมชนต้องการ โดยความคิดริเริ่ม การพึ่งพาตนเอง และความร่วมมือกันของชุมชน และระหว่างรัฐกับราษฎร ถ้าจำเป็นอาจขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน (ชีรวัดณ์ นิเจนตร.2528: 22)

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนในทุกด้าน โดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ให้ดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่ให้มากที่สุด (ปรียา พรหมจันทร์.2542:15)

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การทำให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ขึ้น และประชาชนเป็นผู้กระทำการ โดยมีรัฐบาลและภาคเอกชนสนับสนุน (รุจิกร ชาวนา. 2543:10)

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การพัฒนาความคิดความสามารถของประชาชน ให้เกิดความเชื่อมั่นสามารถช่วยเหลือตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชนได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน (กรมการพัฒนาชุมชน. 2548: 10)

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน หรือเป็นกระบวนการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยประชาชนเข้าร่วมมือหรือริเริ่มเอง (ไพศาล สรรสวัสดิ์. 2550: 11-14)

สรุปการพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อม การค้นหาข้อมูล และการแก้ไขปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของชุมชน จากสภาพหนึ่งไปสู่สภาพหนึ่งอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและทางด้านวัฒนธรรม โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม หรือเป็นผู้ริเริ่มรับผิดชอบต่อชุมชนของตนเอง

3. แนวคิดการพัฒนาชุมชน

แนวคิดในการพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องศึกษาศักยภาพของมนุษย์ และการทำงานของสังคม กระบวนการพัฒนาที่มีพลวัต ความสมดุล และความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันระหว่างนักพัฒนาและประชาชนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีใช้เรื่องของการสร้างบุญคุณและการติดค้างชนบทเป็นแหล่งทรัพยากรที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง ชุมชนชนบทเป็นหน่วยสังคมพื้นฐานที่ประกอบด้วยครอบครัวที่เป็นหน่วยสังคมที่เล็กที่สุดชุมชนแต่ละชุมชนมีภูมิปัญญาและลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นและหลายหลายเปี่ยมด้วยศักยภาพและพลังอำนาจที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังนั้นการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมเพื่อการพึ่งพาตนเองให้มีพลังอำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตตนเอง จึงเป็นทั้งวิถีทางและจุดหมายของการพัฒนาชนบท (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2550: 3)

แนวคิดการพัฒนาชุมชน ตามความเห็นของกรมการพัฒนาชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน. 2556: ออนไลน์) มีดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชนโดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมที่ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจวางแผนงาน การปฏิบัติการ และร่วมบำรุงรักษา

2. การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self-Help) เป็นแนวคิดในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องพัฒนาให้ประชาชนพึ่งตนเองให้มากขึ้น โดยมีรัฐคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน ตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

3. ความคิดริเริ่มของประชาชน (Initiative) ในการทำงานของประชาชนที่ยึดแนวคิดตามหลักการที่ว่าความคิดริเริ่มต้องมาจากประชาชน ซึ่งต้องใช้วิธีแห่งประชาธิปไตย และหาโอกาสกระตุ้น

ให้การศึกษา ให้ประชาชนเกิดความคิด และแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้าน ตำบล

4. ความต้องการของชุมชน (Felt-Needs) การพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนและองค์กรประชาชนคิด และตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการชุมชนเอง เพื่อให้เกิดความคิดที่ว่างงานเป็นของประชาชน และจะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป

5. การศึกษาภาคตลอดชีวิต (Life-Long Education) งานพัฒนาชุมชนถือเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน การให้การศึกษาต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไป ครอบคลุมทั้งชีวิตอยู่ในชุมชน

โดยสรุป แนวคิดการพัฒนาชุมชนคือการยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยมีความเชื่อว่า คนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติ และร่วมบำรุงรักษา คนต้องสามารถพึ่งตนเองได้ ต้องใช้วิถีประชาธิปไตยความคิดริเริ่มต้องมาจากคนในชุมชน เป็นความต้องการของชุมชน เป็นกระบวนการของชุมชน เป็นการศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนสู่ชุมชน

4. ปรัชญา หลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชน

4.1 ปรัชญาการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญและเชื่อมั่นในตัวบุคคลว่าเป็นทรัพยากร (Human Resources) ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งปวงและเชื่ออย่างแน่วแน่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามขีดความสามารถของตน การพัฒนาชุมชนเชื่อว่า มนุษย์ทุกคน ปราศรณา และต้องการความยุติธรรมที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคม (Social Justice) ด้วยความสุภาพสบายใจ (Social Satisfaction) และเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Acceptability) และมีความเชื่อว่า ปรัชญาการพัฒนาชุมชนมีมูลฐานสำคัญ ดังนี้ (ชรินทร์ อาสาวดิรช และคณะ. 2546)

1. มนุษย์ทุกคนมีพลังในเรื่องความคิดริเริ่ม และความเป็นผู้นำซ่อนเร้นอยู่ในตัว พลังเหล่านี้สามารถเจริญเติบโต และนำออกมาใช้ได้ ถ้าได้รับการพัฒนา

2. บุคคลและคนถ้าหากมีโอกาสแล้ว ย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ประพฤติปฏิบัติและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้นได้

3. บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสำคัญและมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนกัน จึงมีสิทธิอันพึงได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมอย่างบุคคลมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์ปุถุชนผู้หนึ่ง

4. บุคคลแต่ละคนย่อมมีสิทธิ และสามารถที่จะกำหนดวิถีการดำรงชีวิตของตนไปในทิศทางที่ตนต้องการ

5. การพัฒนาพลังและขีดความสามารถของคนในชุมชนทุกด้าน เป็นสิ่งที่พึงปราศรณา และมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทุกคนและชุมชนโดยรวม

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน มาจากหลักการเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งรูปร่าง มโนสำนึก และจิตใจ มนุษย์จึงไม่มีความเท่าเทียมกัน แต่โดยข้อเท็จจริงมนุษย์ทุกคนจะมีสิทธิและความเสมอภาคในการมีโอกาสที่จะกระทำสิ่งต่างๆ สิทธิแต่โอกาสที่จะก้าวหน้า แสดงความรู้ความสามารถ การประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้พัฒนาขึ้น เป็นต้น แต่โอกาสเหล่านี้ขึ้นอยู่กับภาวะธรรมชาติและภาวะกายภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้น มนุษย์จึงย่อมไม่มีสิทธิและเสมอภาคในความสำเร็จของชีวิตโดยเท่าเทียมกัน ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนเกิดจากการผสมผสานหลักการดังกล่าวเข้ากับความหมายของการพัฒนาชุมชนที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตของคนมี 5 ประการ คือ (สุรพล เศรษฐบุตตร. 2550: 1-2)

1. บุคคลแต่ละคนมีความสำคัญ ถึงแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกคนสิทธิที่พึงได้รับความยุติธรรมและอย่างมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์หนึ่ง
2. บุคคลแต่ละคนมีสิทธิ เสรีภาพในการกำหนดวิถีการดำรงชีวิตตามความต้องการของตน โดยไม่ถูกบีบบังคับจากบุคคลอื่น
3. บุคคลแต่ละคนมีศักยภาพหรือพลังความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ทั้งที่เปิดเผยแต่แฝงเร้น ศักยภาพเหล่านี้มีประโยชน์ต่อบุคคลและชุมชนเป็นอย่างมาก ถ้ารู้จักนำมาใช้อย่างถูกวิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพลังที่แฝงเร้นอยู่ในบุคคล ซึ่งไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์มากนัก
4. การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชน และสังคม โดยสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการให้การศึกษาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
5. ถ้ามีโอกาส บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ หรือพลังความสามารถของตนได้

โดยสรุป ปรัชญาการพัฒนาชุมชน ยึดหลักปรัชญามนุษยนิยม (Humanism) ที่มีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถและความรับผิดชอบ มีความเป็นเอกลักษณ์ สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ พึ่งพาตนเองได้ ปวารณาความยุติธรรม สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ปรัชญาการพัฒนาชุมชน จึงต้องยึดคนเป็นศูนย์กลาง

4.2 หลักการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประยุกต์และกำหนดหลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชนโดยทั่วไปให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยึดถือเป็นแนวทางและร่วมทำงานกับประชาชนในชุมชนและนำไปเป็นหลักปฏิบัติ 4 ประการดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2547: 35)

1. หลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด
2. หลักการพึ่งตนเองของประชาชน ต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชน
3. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมติดตามผลในกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน
4. หลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนจะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจ และทำรวมกันรวมถึงรับผิดชอบร่วมกัน ภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีแห่งประชาธิปไตย

สุรพล เศรษฐบุตร (2550: 5-7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน คือ การทำงานกับประชาชน มิใช่ทำให้ประชาชน เพราะฉะนั้นกิจกรรมใดๆ ที่จะดำเนินงานในชุมชนนั้น จะต้องเป็นกิจกรรมที่มาจากการริเริ่มของประชาชน ประชาชนเป็นเจ้าของ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานพัฒนานั้นเป็นผู้กระตุ้น ชี้นำ ให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาหรือหาทางสนองความต้องการของตนแล้ว ร่วมกันทำงานตามที่คิดขึ้นมาแล้วนั้น การเข้าไปทำงานกับประชาชนในลักษณะนี้ ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจะต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนในชุมชนและต้องทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์ งานจึงจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้ว ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจะยึดหลักการพัฒนาชุมชน 10 ประการ ดังนี้

1. ต้องพัฒนาชุมชนทุกๆ ด้านไปพร้อมกัน โดยในชุมชนนั้นต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กัน
- 2 ประการคือด้านวัตถุและด้านจิตใจ ทางด้านวัตถุเช่น ถนน ที่อยู่อาศัย สถานศึกษา สถานรักษาพยาบาล เป็นต้น เมื่อพัฒนาในด้านวัตถุแล้วไม่ได้หมายความว่า สภาพจิตใจของประชาชนจะเจริญก้าวหน้าตามไปด้วยเสมอไปจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้สภาพจิตใจแปรเปลี่ยนไปในทิศทางที่ถูกต้อง เช่นการให้การศึกษ การส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมพร้อมกันไปด้วย

2. ต้องยึดประชาชนเป็นหลัก ในการพัฒนาการทำงานกับประชาชนนั้นจะต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ เป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องรีบแก้ไขหรือไม่ อะไรเป็นปัญหาความต้องการที่รองลงมา โดยการคำนึงถึงประชาชนเป็นที่ตั้ง การแก้ปัญหาจึงจะตรงจุดที่ประชาชนต้องการ

3. การดำเนินงานจะต้องค่อยเป็นค่อยไป จุดมุ่งหมายของการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ก็คือต้องการปรับเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนในชุมชนและวัตถุไปพร้อมๆกัน การมุ่งผลงานตามกิจกรรมอย่างเดียวมันไม่ก่อให้เกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง การดำเนินงานจึงต้องค่อยเป็นค่อยไปโดยเลือกทำในชุมชนที่มีความพร้อมก่อน

4. ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมชุมชนเป็นหลัก ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมในท้องถิ่นมีลักษณะสนับสนุนการพัฒนาแล้ว จึงควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ให้ได้มีบทบาทในการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น ประเพณีไหนที่ไม่เหมาะสมก็ไม่ควรชี้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน แต่ควรแนะนำให้ประชาชนได้รู้ว่าควรปรับเปลี่ยนและนำมาใช้ในทางปฏิบัติอย่างไรด้วยเหตุและผล

5. ต้องพยายามใช้ทรัพยากรในชุมชนให้มากที่สุด ในการพัฒนาชุมชนนั้นควรนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาดัดแปลงใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด โดยสอนแนะและแนะนำให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าของสิ่งที่มีอยู่ในชุมชน และนำสิ่งนั้นมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือแปรรูปเป็นวัสดุเครื่องใช้ในครัวเรือน คำว่า ทรัพยากรในชุมชน หมายถึง ทุกสิ่งที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ตัวคน วัสดุ

6. ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน เริ่มจากการประชุมปรึกษาหารือกัน ร่วมกันคิดว่าจะทำอะไร รับนิชอบร่วมกันในการทำงาน โดยเป็นความคิดที่มาจากปัญหาและความต้องการของประชาชน จากการศึกษาปัญหาร่วมกัน ชี้นำให้ประชาชนได้เห็นปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาด้วยความสมัครใจ

7. ต้องใช้หลักการประสานงาน ความสำเร็จของกิจการงานในชุมชนจะสำเร็จได้มากน้อยแค่ไหนอยู่ที่การประสานงาน เป็นงานที่จะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของหลายหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน

8. ต้องทำงานกับผู้นำชุมชน ผู้นำในชุมชนคือผู้นำที่ประชาชนในชุมชนให้ความเคารพเชื่อถือ ประชาชนส่วนใหญ่จะยอมรับและคล้อยตาม การจะกระทำกิจกรรมในชุมชนหากผู้นำเห็นชอบด้วย ปัญหาความขัดแย้งจะไม่มี และความร่วมมือจะมากขึ้น

9. การดำเนินงานต้องสอดคล้องกับนโยบายของชาติ การจัดทำแผนหรือกิจกรรมใดๆ จะต้องให้เป็นไปตามแผนพัฒนาระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

10. ปลุกฝังความเชื่อมั่นในตนเองให้กับประชาชน ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ และสามารถนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นให้สามารถทัดเทียมกับชุมชนอื่นๆ

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานที่ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนร่วมกับประชาชนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน และมีเป้าหมายสู่ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดีมีความสุข โดยอาศัยหลักการพัฒนาชุมชนดังนี้ (พิสันต์ ประธานชวโน. 2553)

1. เริ่มต้นที่ประชาชน เป็นการยื่นที่จุดเดียวกับประชาชน มองโลก มองชีวิต มองปัญหา จากทัศนะของประชาชน เพื่อให้เข้าใจปัญหา ความต้องการของประชาชน เพื่อให้เข้าถึงชีวิต จิตใจของประชาชน

2. ทำงานร่วมกับประชาชน ในที่นี้ไม่ใช่ทำงานให้แก่ประชาชน การที่จะทำให้ประชาชนเข้าใจปัญหาของตนเองและมีกำลังลุกขึ้นต่อสู้กับปัญหา ช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไขกับปัญหานั้น ย่อมมีหนทางที่จะกระทำได้โดยไม่ยากหากเข้าใจปัญหาและเข้าถึงจิตใจประชาชน

3. ยึดประชาชนเป็นพระเอก ประชาชนต้องเป็นผู้กระทำการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นผู้ถูกกระทำ เพราะผลของการกระทำการพัฒนานั้นตกอยู่ที่ประชาชนโดยตรง

โดยสรุป หลักการพัฒนาชุมชนประกอบด้วย หลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน หลักการพึ่งตนเองของประชาชน ยึดหลักการมีส่วนร่วม ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน ในการพัฒนาต้องพัฒนาไปพร้อมๆกันทุกด้าน การทำงานต้องยึดประชาชนเป็นหลัก การดำเนินงานจะต้องค่อยเป็นค่อยไป ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมชุมชนเป็นหลัก ต้องพยายามใช้ทรัพยากรในชุมชนให้มากที่สุด ต้องยึดหลักในการประสานงาน ต้องร่วมทำงานกับผู้นำชุมชน การดำเนินงานต้องสอดคล้องกับนโยบายชาติ ปลุกฝังความเชื่อมั่นในตนเองให้กับประชาชน การทำงานต้องเริ่มต้นที่ประชาชน ต้องทำงานกับประชาชน และต้องยึดประชาชนเป็นพระเอกในการทำงาน

4.3 กระบวนการพัฒนาชุมชน

กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน โดยในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการชุมชน และการทำงานต้องเป็นกระบวนการดังนี้ (ชรินทร์ อาสาดิษฐ์ และคณะ. 2546)

1. การศึกษาชุมชน เป็นการเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง วิธีการในการศึกษาชุมชนอาจต้องใช้หลายวิธีประกอบกัน ทั้งการ

สัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ และการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด กลวิธีที่สำคัญที่นักพัฒนาต้องใช้ในขั้นตอนนี้ คือ การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน เพราะถ้าหากปราศจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพัฒนากับชาวบ้านแล้วเป็นการยากที่จะได้รู้และเข้าใจปัญหาความต้องการจริงๆ ของชาวบ้าน ความสัมพันธ์อันดี จนถึงขั้นความสนิทสนมรักใคร่ ศรัทธา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน

2. การให้การศึกษแก่ชุมชน เป็นการสนทนา วิเคราะห์ปัญหาร่วมกับประชาชน เป็นการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากขั้นตอนการศึกษาชุมชน มาวิเคราะห์ถึงปัญหาความต้องการและสภาพที่เป็นจริง ผลกระทบ ความรุนแรง และความเสียหายต่อชุมชน กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การกระตุ้นให้ประชาชนได้รู้ เข้าใจ และตระหนักในปัญหาของชุมชน ซึ่งในปัจจุบันก็คือ การจัดเวทีประชาคม เพื่อค้นหาปัญหาร่วมกันของชุมชน

3. การวางแผน/โครงการ เป็นขั้นตอนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจ และกำหนดโครงการ เป็นการนำเอาปัญหาที่ประชาชนตระหนัก และยอมรับว่าเป็นปัญหาของชุมชนมาร่วมกัน หาสาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจที่จะแก้ไขภายใต้ขีดความสามารถของประชาชน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอก กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขปัญหา วิธีการวางแผน การเขียนโครงการ โดยใช้เทคนิคการวางแผนแบบให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4. โดยมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้ตกลงกันไว้ กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนใน 2 ลักษณะ

4.1 เป็นผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ เช่น แนะนำการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4.2 เป็นผู้ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การติดตามประเมินผล เป็นการติดตามความก้าวหน้าของงานที่กำลังดำเนินการตามโครงการ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่พบได้อย่างทันท่วงที กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การติดตามดูแลการทำงานที่ประชาชนทำ เพื่อทราบผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค แล้วนำผลการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือกิจกรรมไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ สามารถกระทำได้ ดังนี้

5.1 แนะนำให้ผู้นำท้องถิ่นหรือชาวบ้าน ติดตามผลและรายงานผลด้วย ตนเอง เช่น รายงานด้วยวาจา รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

5.2 พัฒนากลายเป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น รายงานด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง เสนอผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุม ทำบันทึกรายงาน ตามแบบฟอร์มต่างๆ ของทางราชการ

กรมการพัฒนาชุมชน (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน เป็นการแสวงหาข้อมูล การศึกษาชุมชน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชน วิธีการจะต้องชี้้นำความสัมพันธ์กับชุมชน ชาวชุมชนต้องเข้าใจในปัญหาตนเอง โดยเฉพาะการให้การศึกษาแก่ชุมชน วิเคราะห์ปัญหาร่วมกับประชาชน มีการวางแผนงาน/โครงการ การแบ่งงานตามแผนงานโครงการ และการติดตามประเมินผลโดยกำหนดขั้นตอนกระบวนการพัฒนาชุมชน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาชุมชน (Community Study)

ความหมายของการศึกษาชุมชน การศึกษาชุมชน หมายถึง การสำรวจและศึกษาวิเคราะห์หาความจริงในสถานะของ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความต้องการและปัญหาในชุมชนนั้นๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอันจะเป็นประโยชน์การดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน

การพัฒนาชุมชนโดยแท้จริงแล้วก็คือ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนนั่นเอง ดังนั้นการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนจึงเป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่ต้องกระทำ โดยทั่วไปปัญหาชุมชนมี 4 ลักษณะคือปัญหาเรื่องอาชีพและรายได้ ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บและปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนเรียบร้อยแล้วก็นำปัญหาเหล่านั้นมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการลงมือแก้ไขให้เป็นไปตามความต้องการตามปัญหาของชุมชน พร้อมกับจัดลำดับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและประชาชน

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนแก้ปัญหาในลักษณะของโครงการ

การวางแผนหรือการวางแผนโครงการในงานพัฒนาชุมชน หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ บริหาร และกำหนดวิธิต่างสำหรับปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการลำดับความคิดในการดำเนินงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันว่าควรทำอะไร เมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ ทำที่ไหน ทำไมจึงเลือกวิธีดำเนินงานเช่นนั้น ตลอดจนการฝึกอบรมให้ประชาชนได้เข้าใจวิธีการจัดสรร มอบหมายงานให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ทราบบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ทั้งยังเป็นการคาดการณ์ว่าในอนาคตควรจะดำเนินงานอย่างไรได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาวิธีดำเนินงาน

ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้นวิธีดำเนินงานอยู่ในรูปของแผนและโครงการนักพัฒนาชุมชน จะต้องพิจารณาแผนและโครงการใน 3 ประเด็นสำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบของโครงการที่ใช้ดำเนินงานพัฒนาชุมชน วิเคราะห์โครงการในงานพัฒนาชุมชน และวิเคราะห์รายละเอียด

ประกอบโครงการ เป็นต้นในขั้นตอนการพิจารณาวิธีดำเนินงานพัฒนาชุมชนนี้ เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ และตรวจสอบแล้ว พบว่ายังมีข้อบกพร่องปรากฏอยู่ นักพัฒนาชุมชนหรือผู้นำชุมชนจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมเสียก่อนแล้ว จึงดำเนินการตามโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ลงมือกระทำการพัฒนาชุมชนในภาคปฏิบัติการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นักพัฒนาชุมชนจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบให้มากที่สุด ส่วนนักพัฒนาชุมชนต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน และมีภารกิจที่สำคัญอีก 2 ประการคือ การบริหารโครงการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้น การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการนี้ นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนหรือผู้มีหน้าที่ในการควบคุมและติดตามโครงการ จึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชน การควบคุมและติดตามโครงการเป็นอย่างดี จึงจะสามารถดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนต่างๆ ที่วางไว้ หรือเป็นวิธีการสำหรับตัดสินว่ากิจการดำเนินไปด้วยความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และจะต้องดำเนินการต่อไปอีกมากน้อยเท่าไร จึงจะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการประเมินผลจึงเปรียบเสมือนกระจกเงาที่ส่องให้ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินงานในทุกๆ ขั้นตอนของโครงการ และยังสามารถใช้ในการคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกทางหนึ่งด้วย

ข้อแนะนำในการดำเนินงานตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อมที่มีขั้นตอนเป็นลำดับก่อนหลัง นั่นคือ การศึกษาชุมชน เพื่อค้นหาข้อมูลต่างๆ ของชุมชน การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับปัญหาและความต้องการของชุมชน การเตรียมการแก้ไขปัญหาลักษณะของแผนและโครงการ การนำแผนและโครงการไปดำเนินงาน การประเมินผลงานและทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตามลำดับ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันและกันได้ ดังนั้น การดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ จึงต้องมีความรอบคอบ และประการที่สำคัญจะต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการควบคุมติดตามโครงการและการตรวจสอบประเมินผลงานเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด นอกจากนี้กระบวนการพัฒนาชุมชนในทุกขั้นตอนยังมีความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการนำเทคนิคทางการบริหารงานมาใช้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งนับได้ว่ากระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่ต้องนำทั้ง

ศาสตร์และศิลปะมาใช้ในการดำเนินการ จึงจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สายสุณี แสงเรืองเนตร.2550)

โดยสรุป กระบวนการพัฒนาชุมชนเพื่อการบริหารจัดการชุมชน ประกอบด้วย การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน การวางแผนแก้ปัญหาในลักษณะของโครงการ การพิจารณาวิธีดำเนินงาน การดำเนินงานพัฒนาชุมชน และการประเมินผลงาน และในการนี้กระบวนการพัฒนาชุมชนต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาชุมชนและประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าตามทิศทางและเป้าหมายของชุมชนที่กำหนดไว้

5. นโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

5.1 นโยบายกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ตามมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ให้ไว้ ณ วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2552 ให้กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก ให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555: 17)

1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน

2) จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

3) พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพการออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน

4) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6) ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฯหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

5.2 นโยบายการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-11 และร่างแผนฯ ฉบับที่ 12

5.2.1 นโยบายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1) นโยบายการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 7 (2504 – 2539)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 7 ฉบับโดยสรุปเป็นการเน้นการดำเนินงานในรูปการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการลงทุนในการพัฒนาชนบทเป็นส่วนใหญ่ โดยฉบับที่ 1 (2504-2508) เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเฉพาะการลงทุนในสิ่งก่อสร้างในระบบคมนาคม การชลประทาน ไฟฟ้า สาธารณูปโภค ฉบับที่ 2 (2509 – 2513) เน้นการพัฒนาที่เป็นของรัฐให้กระจายทั่วประเทศ พัฒนาเขตทุรกันดาร มอบหมายกระทรวง ทบวง กรม ดำเนินการพัฒนาชนบทและช่วยเหลือชาวนา ฉบับที่ 3 (2514-2518) เน้นส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การกระจายรายได้และการบริการทางสังคม บริการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมสู่ชนบท รักษาระดับราคาสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมการส่งออก ฉบับที่ 4 (2519 – 2523) ส่งเสริมเศรษฐกิจด้านการกระจายรายได้และการมีงานทำในภูมิภาคเร่งรัดการปฏิรูปที่ดิน ฉบับที่ 5 (2524-2528) ส่งเสริมเศรษฐกิจด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและการมีอาชีพ ในชุมชนและในชนบทล้าหลัง ส่งเสริมการมีงานทำทั้งในภาคเกษตรกรรมและในภาคแรงงาน แผนพัฒนาฉบับที่ 6 (2529-2533) เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับโครงสร้างการผลิต การตลาด และฉบับที่ 7 (2534 – 2538) เน้นการใช้งบประมาณเพื่อการกระจายรายได้สู่ผู้มีรายได้น้อยและการพัฒนาสู่ภูมิภาคและชนบท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2555:ออนไลน์)

2) นโยบายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 – 11 และร่างแผนฉบับที่ 12

แผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 -2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามในปีแรกของแผนฯ ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ผลกระทบต่อคนและสังคมเป็นอย่างมาก จึงต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีความเสถียรภาพมั่นคงลดผลกระทบจากวิกฤตที่ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและความยากจนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีนโยบายการพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: ออนไลน์)

1. การเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกายและสติปัญญา มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มั่นคง และสมดุล เสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลการพัฒนาที่เป็นธรรม
4. การให้มีการใช้ประโยชน์ และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืนการปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

แผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ได้ัญเชิญ“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ผลการพัฒนาประเทศในระยะเวลาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 สรุปได้ว่า ประสบความสำเร็จที่น่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องในอัตราเฉลี่ย

ร้อยละ 5.7 ต่อไป เสถียรภาพทางเศรษฐกิจปรับตัวสู่ความมั่นคง ความยากจนลดลง ขณะเดียวกัน ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นมาก อันเนื่องมาจากการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย การมีหลักประกันสุขภาพที่มีการปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยครอบคลุมคนส่วนใหญ่ของประเทศ และการลดลงของปัญหายาเสพติด โดยมีนโยบายการพัฒนา ดังนี้

1. การฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพและมีภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งของภาคการเงิน ความมั่นคงและเสถียรภาพของฐานะการคลัง ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อให้เศรษฐกิจระดับฐานรากมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น ตลอดจนเพิ่มสมรรถนะของระบบเศรษฐกิจโดยรวมให้สามารถแข่งขันได้และก้าวทันเศรษฐกิจยุคใหม่

2. การวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้ อย่างรู้เท่าทันโลกโดยการพัฒนาคุณภาพคน ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูประบบสุขภาพ สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชน ให้เกิดการเชื่อมโยงการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน มีการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสังคมไทย

3. การให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับเป็นพื้นฐานให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เน้นการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการที่ดีของภาคธุรกิจเอกชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาการสร้างระบบการเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคมและลดการทุจริตประพฤติดมิชอบ

4. การแก้ปัญหาความยากจนและเพิ่มศักยภาพและโอกาสของคนไทยในการพึ่งพาตนเอง ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาและบริการทางสังคมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง สร้างอาชีพเพิ่มรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับกลไกภาครัฐให้เอื้อต่อการแก้ปัญหา

แผนพัฒนาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนา ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนา พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยมีนโยบายการพัฒนา ดังนี้

1. การสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา เสริมสร้างบริการสุขภาพอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. การเพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และอนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน นำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ

3. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่า (Value Creation) ของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสาขาการผลิตเพื่อทำให้มูลค่าการผลิตสูงขึ้น

4. การสร้างภูมิคุ้มกัน (Safety Net) และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคการเงิน การคลังพลังงาน ตลาดปัจจัยการผลิต ตลาดแรงงาน และการลงทุน

5. การสร้างระบบการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนให้เป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศรวมทั้งสร้างกลไกในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ประชาชนในทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม

6. การเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ ควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ และการดำรงชีวิตของคนไทยทั้งในรุ่นปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสร้างกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของชาติอย่างเป็นธรรมและอย่างยั่งยืน

7. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน และขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยโดยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

แผนพัฒนาฉบับที่ 10 สังคมไทยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้าน และสามารถปรับตัวรับกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยโดยรวมที่ไม่ได้รับผลกระทบและอยู่ระหว่างร้อยละ 66- 68 มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวที่ส่งผลต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ขาดความสมดุล ความเสี่ยงจากปัญหาภัยพิบัติที่สูงขึ้น รวมถึงสุข

ภาวะของคนไทยลดลงจากคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัญหาสอดคล้องกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ที่ประสบความสำเร็จน่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ การขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.8 ในปี พ.ศ. 2553 หลังจากชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 5.1 ในปี พ.ศ. 2549 และหดตัวลงร้อยละ 2.3 ในปี พ.ศ. 2552 คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้น มีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย ความยากจนลดลง แต่ต้องให้ความสำคัญต่อเนื่องกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

ภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) จึงให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม ดังนี้

1. การเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม
2. การพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
3. การพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียนมีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
4. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสสมดุลของระบบนิเวศและเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) การพัฒนาประเทศอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นรูปแบบของวิวัฒนาการที่จะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก การแข่งขันในโลกปัจจุบันจะมีความรุนแรงมากขึ้น คุณภาพของคนไทยยังต่ำ กำลังแรงงานมีปัญหาดังกล่าวทั้งในเรื่ององค์ความรู้ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559: 1-3)

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะเวลา 5 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมคุณธรรม และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ ยึดมั่นในค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม

โดยสรุป การจัดทำแผนพัฒนาประเทศของไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 มีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกประเทศแต่ส่วนใหญ่จะเน้นทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบท และการกระจายรายได้สู่ชนบท แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540- 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนา ประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 – 9 และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการ

เปลี่ยนแปลงภายในและนอกประเทศ จำต้องมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน และในแผนพัฒนาฉบับที่ 12 (2560-2564) ยังยึดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 9 ในการพัฒนาประเทศโดยยึดหลังเศรษฐกิจพอเพียงและการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี เน้นระบบเศรษฐกิจต้องเจริญเติบโตควบคู่กันไปโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาคนให้มีความเป็นคนโดยสมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทัศนคติที่ดี”

5.2.2 นโยบายการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปราชการของรัฐบาล

5.2.2.1 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินสามารถบรรลุถึงภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลตามแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี (2555 –2558) จึงได้กำหนดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยแบ่งนโยบายการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555: 12-14)

1) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกเป็นภารกิจเร่งด่วนที่จะดำเนินนโยบายในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติและฟื้นฟูประชาธิปไตย กำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสถียรภาพเป็นวาระแห่งชาติ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการและเร่งรัดขยายพื้นที่เขตชลประทาน เร่งนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ ประเทศ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและผู้ประกอบการต่อเนื่องจากภาวะเงินเฟ้อและราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลให้เหลือร้อยละ 23 ในปี พ.ศ. 2555 และลดลงเหลือร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2556 ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน ยกย่องราคาสินค้าเกษตร และให้เกษตรกรเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งในและนอกประเทศ สนับสนุนการพัฒนางานศิลปหัตถกรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อการสร้างเอกลักษณ์และการผลิตสินค้าในท้องถิ่น พัฒนาระบบประกันสุขภาพ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน และเร่งรัดและผลักดันการปฏิรูปการเมืองที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2) นโยบายที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปี นอกเหนือจากนโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาลต้องดำเนินการในปีแรกแล้ว รัฐบาลได้กำหนดนโยบายพื้นฐานที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปีของรัฐบาล โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีแรกเป็นต้นไป ดังนี้

2.1) ด้านความมั่นคงแห่งรัฐ เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ พัฒนาและส่งเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพและระบบป้องกันประเทศ และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ รวมทั้งการพัฒนาการเตรียมความพร้อมแห่งชาติ เพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับปัญหาความมั่นคงในรูปแบบใหม่ทุกด้าน

2.2) ด้านสร้างรายได้ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ขยายบทบาทให้ธุรกิจการเกษตรและอาหารเป็นแหล่งรายได้และการจ้างงาน เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าอาหารคุณภาพสูง และยกระดับความสามารถในการแข่งขันโดยการขยายช่องทางการตลาด รวมทั้งการดึงดูดนักลงทุนเข้ามาลงทุนในการผลิตสินค้าและบริการที่มีเทคโนโลยีสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.3) ด้านเศรษฐกิจ ให้ความสำคัญในการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม เพื่อให้เศรษฐกิจเติบโตได้อย่างมีเสถียรภาพ มีการจ้างงานที่เต็มที่มีควมระมัดระวังความเสี่ยงจากความผันผวนของการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ และมีการส่งเสริมการสร้างรายได้ภายในประเทศ โดยการเร่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ เพื่อสร้างมูลค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ และสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาพแวดล้อมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนและการตลาด ภายใต้กรอบความร่วมมือและการค้าเสรี นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบรางเพื่อขนส่งมวลชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดต้นทุนการขนส่งเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างโอกาสในการกระจายรายได้ และการกระจายการลงทุนไปสู่ชนบท เป็นต้น

2.4) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษา พร้อมทั้งปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู เร่งพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้การกระจายครู เพื่อขจัดปัญหาครูในสาขาวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา ด้านการคุ้มครองแรงงานรัฐบาล ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการประกันสังคมให้มากขึ้น และขยายความคุ้มครองถึงแรงงานนอกระบบที่รัฐจะต้องดูแลภายใต้ระบบคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการและบริการทางสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาสและคนยากจนให้ทั่วถึง รวมทั้งยังเร่งยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ให้ประเทศไทยเป็น

ประเทศที่ใช้แรงงานฝีมือทั้งระบบและเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 นอกจากนี้รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพทั้งระบบ โดยการเร่งผลิตบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้เพียงพอ การจัดให้มีมาตรการสร้างสุขภาพโดยมีเป้าหมายในการลดอัตราการป่วย ตาย และผลกระทบจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง รวมทั้งการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นเลิศในการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลในภูมิภาคเอเชีย

2.5) ด้านที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการรักษาสสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสร้างภาพแวดล้อมที่ดี การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในการใช้ทรัพยากร การพัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ และการส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ นอกจากนี้ยังมีการสร้างภูมิคุ้มกันและเตรียมความพร้อมในการรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ

2.6) ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม เป็นการเร่งพัฒนาประเทศให้เป็นสังคมบนฐานความรู้ โดยการส่งเสริมการลงทุนในการวิจัยร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน มีการถ่ายทอดการเกษตร ยกกระดับคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศรวมทั้งเร่งสร้างนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัยให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

2.7) ด้านต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ส่งเสริม พัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน รวมทั้งเตรียมความพร้อมของทุกภาคส่วนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

2.8) ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาระบบราชการ เน้นการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบบริหารงานแบบบูรณาการ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และปรับปรุงระบบการช่วยเหลือประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ทั้งการช่วยเหลือด้านกฎหมาย ส่งเสริมกองทุนยุติธรรม เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือคนจนและคนด้อยโอกาส รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

โดยสรุปนโยบายการดำเนินงานของรัฐบาล ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555 – 2558) กำหนดเป็น 2 ระยะ คือนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการในปีแรก คือ การสร้างความปรองดอง การแก้ปัญหายาเสพติด การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบริหารจัดการน้ำ ฯลฯ และนโยบายในระยะ 4 ปี คือการสร้างความมั่นคงแห่งชาติ การสร้างรายได้และส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต การต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัย ด้านการที่ดิน การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ฯลฯ

5.2.2.2 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลบรรลุภารกิจตามนโยบายที่กำหนด รัฐบาลปัจจุบันจึงได้กำหนดแผนปฏิบัตินโยบาย(2557 เป็นต้นไป) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานหลักและให้ทุกหน่วยงานได้นำไปพิจารณากำหนดแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานเพื่อดำเนินการในส่วนเกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้ (ปรัชญา พลพัฒน์นันท์. 2558)

1. นโยบายการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์

2. นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐ และการต่างประเทศ ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันกับอาเซียน

3. นโยบายการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการงานอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

4. นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทุนบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ พัฒนาค้นหาเป็นที่ยึดต้องการในพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ และทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ

5. นโยบายการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานระบบประกันสุขภาพและบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตต่างๆ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่างๆในสังคมเพื่อป้องกันปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ปัญหาการจริยธรรมการอุ้มบุญ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

6. นโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศใน 3 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ต้องกระตุ้นการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเศรษฐกิจกันอย่างจริงจัง

7. นโยบายการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน เร่งรัดความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เร่งรัดความร่วมมือภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง 6 ประเทศ แผนความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจต่างๆ พัฒนาความร่วมมือด้านการค้าชายแดน การคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน และพัฒนาอาเซียนเขตเศรษฐกิจพิเศษ

8. นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน การส่งเสริมให้มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม

9. นโยบายการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า แก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ จัดทำแนวเขตที่ดินของรัฐให้ชัดเจน ส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพและมีคุณภาพ กำหนดบ่อขยะอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐาน และใช้กฎหมายบังคับอย่างเด็ดขาด

10. นโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในระบบราชการ พัฒนาคณาบดีภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

11. นโยบายการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดยปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่นๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมระหว่างประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน จัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ ส่งเสริมกองทุนยุติธรรมเพื่อช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส คຸ້ມຄອງຜູ້ຖືກລະເມີດເສີມຮັກສາຊີວິດຜູ້ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເປັນຮາກຊຸມຊົນ

สรุป ในการบริหารราชการแผ่นดินรัฐบาลมีนโยบาย 11 ด้าน โดยได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวพระราชดำริ โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และความต้องการของประชาชนเป็นหลัก เร่งฟื้นฟูความบอบช้ำทางเศรษฐกิจ ความหวาดระแวงทางสังคม และแก้ไขความขัดแย้งทางการเมือง การทุจริตความประพฤติมิชอบในภาครัฐ ข้อเสนอแนะนโยบายทุกด้านต้องสร้างความเข้มแข็งในทุกภาคส่วนและภาคประชาชน จนถึงระดับประเทศ และประการสำคัญต้องการให้ประชาชนเกิดความชัดเจน รู้ล่วงหน้าว่าประเทศของเราจะก้าวไปทางไหน

5.2.3 นโยบายการดำเนินงานพัฒนาชุมชนตามพระราชกฤษฎีกา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 13 มาตรา 14 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2547 กำหนดให้คณะรัฐมนตรีต้องจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดินเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนนิติบัญญัติ และแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงไว้กับรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารราชการแผ่นดินและได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่สุดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และนำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีไปจัดทำคำของบประมาณ เพื่อให้การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิดความเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปโดยให้กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนกิจกรรมสู่ประชาชน การขับเคลื่อนภารกิจในช่วง พ.ศ. 2555-2559 มีวิสัยทัศน์ คือ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555:21-22)

1. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน
2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการ

โดยสรุป การกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนโดยรวม คือ “การส่งเสริมการพัฒนาโดยประชาชน” หรือ “การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถบริหารจัดการของชุมชน” โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานและร่วมเรียนรู้ ชุมชนการส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและบริหารจัดการชุมชนของตน และการยกระดับเศรษฐกิจชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน เน้นการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและ

ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ โดยการที่ต้องการให้ชุมชนและประชาชนมีทัศนคติที่จะพึ่งตนเองและ
ความสามารถในการจัดการกับปัญหาของตนเองและของชุมชน เพื่อนำไปสู่ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้”

5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นใน
ช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
ไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10
สังคมไทยได้เผชิญปัญหาหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ
ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและ
ช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในระยะ
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปณิธานทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิด
ภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล
และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: ออนไลน์)

5.3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาค
ส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและ
ต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียด
ยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมี
ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2555:
ออนไลน์)

- 1.1 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- 1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นคว้าสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- 1.3 ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- 1.4 ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- 1.5 ยุทธศาสตร์การสร้างความปลอดภัยกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทาง
เศรษฐกิจและสังคม
- 1.6 ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

5.3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมของสังคมการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครองการพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การปกครองพื้นที่ การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชนการทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมือง และราชการอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่กระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555:14-17)

1. สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ท้องที่ และท้องถิ่น ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ และส่งเสริม พัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. สร้างเสริมความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
3. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ และประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. เพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
6. กำกับดูแล จัดระบบการบริหารการปกครองส่วนภูมิภาค การปกครองท้องที่ และการปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริม พัฒนาการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
7. รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายใน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับต่างประเทศ
8. อำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในระดับพื้นที่
9. ส่งเสริมการพัฒนาเมือง โครงสร้างกายภาพ การใช้ประโยชน์ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
10. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
11. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

12. ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

5.3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานการพัฒนาชุมชนใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2556 – 2560 เพื่อสนองตอบนโยบายรัฐบาลตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 – 2559 และนโยบายรัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาระบบและกลไก ส่งเสริม การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง”โดยมีจุดเน้นการดำเนินงานที่สำคัญแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555: 23-26)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่

1.1 การบริหารครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ เป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครัวเรือนยากจนที่ตกเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ให้ผ่านเกณฑ์รายได้ จำนวน 23,000 ครัวเรือน ให้สามารถช่วยเหลือตนเองให้พ้นความยากจนได้โดยการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระดมสรรพกำลังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าให้การช่วยเหลือ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 4 กระบวนงาน ได้แก่ กระบวนการชี้เป้าชีวิต กระบวนการจัดทำเข็มทิศชีวิต กระบวนการบริหารจัดการชีวิตและกระบวนการดูแลชีวิต เป้าหมายการดำเนินงาน กรมการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นและมุ่งหวังว่าครัวเรือนยากจน จะมีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 การส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบเป็นกิจกรรมสำคัญที่เหมาะสมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้นตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต้องดำเนินการขยายผลให้เพิ่มขึ้น และรักษาสภาพหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบเดิมให้คงอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน ได้แก่

2.1 การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อให้เป็นผู้นำที่เก่งมีภาวะผู้นำและมีคุณธรรม มีทักษะในการบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

2.2 บริหารการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน เพื่อดำเนินการสำรวจ ครัวเรือน จัดเก็บประมวลผลข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.)และข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช. 2ค)

2.3 พัฒนาแผนชุมชนด้วยกิจกรรมพัฒนาระบบมาตรฐานแผนชุมชน การบูรณาการแผนชุมชนระดับจังหวัด เพื่อให้มีแผนชุมชนที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน และสนับสนุนให้แผนชุมชนสามารถได้รับการบรรจุในแผนการพัฒนาระดับท้องถิ่น โดยกำหนดแผนการดำเนินการในปี พ.ศ. 2556-2559

2.4 การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ไว้ในศูนย์เรียนรู้ชุมชน และคนในชุมชนสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้คนในชุมชนหรือนอกชุมชน ประชาชน องค์กร เครือข่ายต่างๆ ได้เข้ามาศึกษาหาความรู้แล้วนำไปปรับใช้ในชุมชนของตนเอง กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในชุมชนเป้าหมายทั่วประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้แก่

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งแบ่งเป็นงานสำคัญตามนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกของรัฐบาล และตามภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนและนโยบายกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

3.1 งานตามนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกของรัฐบาล คือ การเพิ่มช่องทางการตลาด โดยการจัดงานแสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนในโอกาสสำคัญ คืองานศิลปาชีพประเพณีไทย โอท็อปก้าวไกลด้วยพระบารมี งาน OTOP Midyear และ งาน OTOP City เป็นต้น

3.2 งานตามภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนและนโยบายกระทรวงมหาดไทย คือ การดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มอาชีพด้านการบริหารจัดการผลิต การตลาด และการจัดการทุน การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายองค์ความรู้ และการสืบสารภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวน 4,000 กลุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนการสร้างรายได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน ได้แก่

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนชุมชน เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนชุมชน โดยเน้นการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้สามารถบริการเงินทุนในการประกอบอาชีพ การจัดสวัสดิการชุมชน และแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบได้ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนชุมชน ได้แก่

4.1 มีผู้นำชุมชนที่มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีองค์ความรู้ เป็นแกนนำในการบริหารจัดการชุมชนสนับสนุนให้ชุมชนแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนสามารถขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายของรัฐบาลในระดับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 มีข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ที่ถูกต้อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ท้องถิ่นและเอกชนนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการชุมชนและพัฒนาหมู่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 มีระบบฐานข้อมูลสาระสำคัญแผนชุมชน ที่ภาครัฐสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทาง/แนวทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเชื่อมประสานแหล่งงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมที่ปรากฏในแผนชุมชนโดยการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.4 หมู่บ้านเป้าหมายมีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านด้วยหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถเป็นต้นแบบการเรียนรู้ในการขยายผลสู่ชุมชนอื่นๆ ได้ตามระดับของการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันในแต่ละหมู่บ้าน

4.5 ชุมชนสามารถบริหารจัดการเงินทุนชุมชนเพื่อแก้ปัญหาให้กับคนในชุมชน เช่น ปัญหาหนี้สิน การลงทุนประกอบอาชีพ การประกันราคาพืชผลทางการเกษตร และการลดการพึ่งพาจากทุนภายนอกชุมชน

สรุปโดยรวม ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ชุมชน และในการนำไปพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยกำหนดการเรียนรู้ตามประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม การสร้างความเข้มแข็ง สร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน การเสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน และยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

6. ปัญหาของการพัฒนาชุมชน

โกวิท พวงงาม (2548: 4) กล่าวว่า iva ปัญหาในการพัฒนาเกิดจากความไม่เข้มแข็งของชุมชน กล่าวคือ สิ่งที่คนในชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้นั้น ไม่ใช่ความรู้ที่มาจากนอกชุมชน หรือความรู้ที่มาจากระบบโรงเรียน หากเป็นความรู้ที่มาจากความเป็นจริงที่เกิดจากเรื่องราวของชุมชนของตนเอง เป็นการเรียนรู้ในศักยภาพของตน ของครอบครัว และของชุมชน แต่ในปัจจุบันลักษณะของคนที่อ่อนแอและมีปัญหาทำให้ไม่สามารถเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้เพราะสาเหตุดังนี้

1. ลักษณะชุมชนที่สูญเสียความเป็นปึกแผ่น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความเป็นชุมชน กล่าวคือสมาชิกในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ต่างทำมาหากิน ขาดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่ออาทรกัน น้อยลง จนถึงไม่มีเลย มุ่งความอยู่รอดของตนเองมากกว่าความอยู่รอดของชุมชน มีการอพยพย้ายถิ่นฐานทั้งชั่วคราวและถาวร

2. ลักษณะชุมชนที่พึ่งพิงภายนอกสูง ถูกปัจจัยภายนอกควบคุม และกำหนดความเปลี่ยนแปลงในชุมชนทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ชุมชนมีอำนาจการต่อรองต่ำ มีอิสระในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองน้อย

3. ลักษณะชุมชนที่แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองได้น้อยหรือไม่ได้เลย เช่น ปัญหาการแย่งชิงและการทำลาย ทรัพยากรทั้งจากบุคคลภายนอก และภายในชุมชนเอง ปัญหาความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ปัญหาอาชีพเช่น หนี้สิน ที่ดินทำกิน ปัญหาสังคมเช่นปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด และเด็กถูกทอดทิ้ง ปัญหาอบายมุข อาชญากรรม เอดส์ เป็นต้น

4. สภาพการพัฒนาการในด้านต่างๆ ในชุมชนไม่ยั่งยืน ศักยภาพและภูมิปัญญาของท้องถิ่นสูญหายหรือถูกทอดทิ้งชุมชนอยู่ในสภาพขาดรากฐาน และเอกลักษณ์การพัฒนาของตนเอง

5. ชุมชนที่ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง และขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับชุมชนภายนอก ในลักษณะเครือข่ายการพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ และการจัดการ

6. ชุมชนที่ยังขาดวิสัยทัศน์และแผนการพัฒนาชุมชนของตนเอง ด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนเป็นแผนการพัฒนาทุกด้าน

7. ชุมชนที่ยังขาดการมีส่วนร่วมการประเมินผลการตรวจสอบ ทบทวนตนเองในการกระทำและการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ผ่านมาด้วยตนเอง เพื่อความโปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม เพื่อเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาดตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น

กรมการพัฒนาชุมชน (2555: 1-2) ได้รวบรวมจากงานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ จากการศึกษาปัญหาของการพัฒนาชุมชนทั่วประเทศ พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่ในทั่วประเทศยังไม่มี ความเข้มแข็งเพียงพอ ยังขาดการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของชุมชน ยังไม่ใช้พลังชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหา ชุมชนของตนเอง คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังตั้งความหวังการช่วยเหลือกับบุคคลภายนอกหรือทางราชการ จึงทำให้ชุมชนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยสรุปปัญหาของการพัฒนาชุมชนในภาพรวม ดังนี้

1. องค์การบริหารการพัฒนาของหมู่บ้าน/ชุมชนยังไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำหน้าที่ของ ตนรวมทั้งคนในชุมชนก็ไม่ให้ความร่วมมือ กลไกและเครื่องมือในการบริหารจัดการชุมชนมีอยู่เพื่อ ตอบสนองหน่วยงานไม่ใช่ตอบสนองชุมชน จึงทำให้ชุมชนขาดความชำนาญในการแก้ไขปัญหา ของตนเองไม่ว่าจะเป็นปัญหาเร่งด่วนหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขในระยะยาว

2. วิถีชุมชนที่สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ของชุมชนชนบทที่เปี่ยมด้วยความสามัคคี เอื้ออาทรร่วมแรงร่วมใจกัน ปัจจุบันดูเลือนรางและนับวันจะสูญหายไป นับตั้งแต่มีการใช้เครื่องจักรกลรวมทั้งระบบการจ้างแรงงานในการทำการเกษตร คนในชุมชนก็ไม่พึ่งพาแรงงานซึ่งกันและกัน หันไปจ้างเครื่องจักรกลและแรงงานภายนอกชุมชนแทน การขอแรงหรือลงแรงช่วยกันทำการเกษตรขาดหายไปจากสังคมชนบท รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมของหมู่บ้านที่เคยร่วมกันทำก็สูญหายไป การหวังพึ่งให้ส่วนราชการ/หรือบุคคลภายนอกคงไม่ทันเวลา ทั้งที่กิจกรรมเหล่านั้นสามารถทำได้ด้วยความร่วมมือกันของคนในชุมชน

3. การส่งเสริมเศรษฐกิจทำให้ค่านิยมชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุที่มุ่งการผลิตเพื่อขายเป็นหลัก คนในชุมชนชนบทไทยจึงเลือกผลิตเพื่อที่จะขายให้ได้ราคาดี เราจึงมักพบว่าพืชผลทางการเกษตรชนิดใดก็มีราคาดี เกษตรกรก็จะพากันลงทุนปลูกชนิดนั้นจนสินค้าล้นตลาด แล้วท้ายที่สุดราคาก็ตก เกิดปัญหาขาดทุน นอกจากนี้ต้นทุนการผลิตของเกษตรกรก็มักสูงเกินความจำเป็น เนื่องจากการใช้ปัจจัยการผลิตหรือวัตถุดิบที่ต้องพึ่งและซื้อจากภายนอก ทุกครั้งที่มีการผลิตเพิ่มก็ต้องลงทุนใหม่ ไม่มีการใช้วัตถุดิบจากสิ่งที่มีอยู่เป็นต้นทุนในการผลิตเพิ่ม ทั้งที่สิ่งที่มีอยู่ก็สามารถนำมาใช้เป็นปัจจัยการผลิตได้ คนในชุมชนไม่เห็นความสำคัญและปัญหาของการผลิตที่ไม่คำนึงถึงผลเสีย ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความสูญเสียของแหล่งวัตถุดิบทางธรรมชาติ ซึ่งนับวันจะเหลือน้อยลงไปทุกวัน การผลิตที่ไม่เกื้อกูลธรรมชาติ ส่วนใหญ่ทำการผลิตเชิงเดี่ยว ไม่เกื้อกูลผลประโยชน์ร่วมกัน

4. ความสำคัญของทุนชุมชนลดน้อยลงขาดการศึกษาปัญหาของชุมชน ปัญหาทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนของชุมชนชนบทเหล่านี้ ชุมชนไทยกำลังจะสูญหายไปไม่ให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถและคุณค่า คนขาดจิตสำนึกสาธารณะ ไม่เห็นปัญหาของส่วนรวมเป็นปัญหาของตน ใช้ชีวิตไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับสังคมส่วนรวม ทำลายทรัพยากรสาธารณะเพียงเพื่อให้ตนเองสบาย จากเหตุการณ์มหาอุทกภัยทำให้เห็นสิ่งเหล่านี้มากขึ้น แหล่งน้ำที่ควรจะเป็นทางระบายน้ำเต็มไปด้วยขยะจากบ้านเรือน สิ่งของที่ไม่ควรอยู่ในทางน้ำสาธารณะ เช่น ตู้เตี้ยงเตาแก๊ส กลับพบเป็นขยะอยู่ในทางน้ำ ทรัพยากรสาธารณะขาดการบำรุงรักษา ปัญหาของชุมชนขาดคนมีส่วนร่วมดูแล การรวมกลุ่มในการพัฒนามีบ้างแต่เป็นส่วนน้อยมาก

5. ขาดการพึ่งพาตนเองของชุมชนชุมชนในปัจจุบันขาดการเรียนรู้ในปัญหา มองการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและส่วนตนเท่านั้น ถ้าปัญหาหรือกิจกรรมเกินขีดความสามารถก็ไม่พยายามศึกษาปัญหาเพื่อแก้ไขโดยความเป็นมาแต่เดิมจะขอความช่วยเหลือจากภายนอกหรือจากทางราชการ แต่ในความเป็นจริง การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การปฏิบัติการชุมชน เป็นหน้าที่ของคนในชุมชน จำเป็นต้องตระหนักถึงการช่วยเหลือตนเอง ดูแลชุมชน ยึดการพัฒนาตนเอง เพื่อพึ่งพาตนเองเป็นหลัก

6. ชุมชนขาดความเข้มแข็งชุมชนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประชาชนต่างคนต่างอยู่ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน มองภารกิจของชุมชนไม่ใช่ของตนเองที่จะต้องเข้ามารับผิดชอบ ต้องการความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนหรือจากทางราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน จัดประชุมร่วมกัน การจัดประชาคมเพื่อค้นหาปัญหาและร่วมกันแก้ไข สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

7. ไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ประชาชนยังให้ความสำคัญน้อยในการตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยหลักและสำคัญสำหรับในยุคปัจจุบันที่จะช่วยสร้างความพร้อม สร้างพลังให้แก่ชุมชน/ประชาชนในการเผชิญกับสภาพปัญหาของสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการก้าวไกลของวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนจะช่วยให้การพัฒนาตนเองและสังคมของตนได้อย่างเหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ชุมชนการเรียนรู้จะพยายามสร้างความเข้าใจในสถานการณ์ของชุมชนของตน พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสภาพแวดล้อมแล้ววิเคราะห์ว่าจะต้องปรับปรุงตนเองและสังคมของตนอย่างไรบ้าง ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้มาพัฒนาคนในชุมชนให้มีความสามารถสอดคล้องกับความท้าทายต่าง ๆ

8. ปัญหาการบริหารจัดการชุมชน การบริหารจัดการชุมชนเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริการงานในชุมชน ปัญหาของการบริหารจัดการชุมชนเกิดจากชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการจัดการกับระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน การอยู่ในชุมชนร่วมกัน การอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุขเป็นเรื่องสำคัญ การพัฒนาชุมชนโดยทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อกิจกรรมชุมชน ปัญหาของการบริหารจัดการชุมชนส่วนใหญ่เกิดจากความเห็นแก่ตัว ไม่เห็นความสำคัญต่อส่วนรวม ควรสร้างผู้นำในการบริหารจัดการชุมชน การกำหนดวิสัยทัศน์ชุมชน ภารกิจชุมชน ยุทธศาสตร์ชุมชน และเป้าหมายการพัฒนาของชุมชน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้าของชุมชน

9. ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเสื่อมถอย ปัจจุบันปัญหาสังคมไทยในชุมชนด้านวัฒนธรรมประเพณีกำลังเป็นเรื่องใหญ่ วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามแต่เก่าก่อน กำลังจะเสื่อมสลายจากเยาวชนคนรุ่นใหม่ การสืบทอดให้คงอยู่คงเป็นเรื่องยาก การปฏิบัติตามค่านิยมประเพณีควรส่งเสริมและอนุรักษ์ให้คงไว้คู่สังคมของชุมชน ควรส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา และเยาวชนให้เรียนรู้วัฒนธรรมประเพณี และค่านิยมอย่างมีเป้าหมายสามารถสืบทอดเป็นสมบัติของชุมชน และของประเทศชาติสืบไป

10. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สภาพการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันประชาชนยังให้ความสำคัญน้อย ยังเห็นความสำคัญของส่วนตนเป็นหลัก แก้ปัญหาเฉพาะตน ขาดจิตสาธารณะเพื่อการพัฒนาชุมชน มองปัญหาของชุมชนในภาพรวมของการแก้ปัญหาชุมชนเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชน คณะกรรมการของหมู่บ้าน/ตำบล หรือเป็นหน้าที่ของทางราชการ ไม่เห็นความสำคัญในการแก้ไข ปัญหาของชุมชน ทั้งที่ในความเป็นจริง ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในชุมชน ร่วมกันพัฒนาชุมชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม คือการร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์

โดยสรุป เมื่อศึกษาปัญหาของการพัฒนาชุมชน ทำให้ทราบว่าชุมชนไม่บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาเนื่องจากมีปัญหามากหลายประการ ดังนี้ 1. องค์การบริหารงานของหมู่บ้าน/ชุมชนยังไม่มีศักยภาพเพียงพอ 2. วิถีชุมชนที่สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์ 3. การส่งเสริมเศรษฐกิจทำให้ค่านิยมชุมชนเปลี่ยนไป 4. ความสำคัญของทุนชุมชนลดน้อยลง 5. ขาดการพึ่งพาตนเองของชุมชน 6. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง 7. การไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ 8. ปัญหาการบริหารจัดการ 9. ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเสื่อมถอย และ 10. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 11. ลักษณะของชุมชนที่เสียความเป็นปึกแผ่น 12. ลักษณะของชุมชนที่พึ่งพิงภายนอกสูง 13. ลักษณะของชุมชนที่ยังแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยตนเองได้น้อย 14. การพัฒนาชุมชนในชุมชนยังไม่ยั่งยืน 15. ชุมชนที่ผู้นำยังไม่เข้มแข็ง 16. ชุมชนที่ยังขาดวิสัยทัศน์และแผนการพัฒนาตนเอง 17. ชุมชนที่ขาดการมีส่วนร่วมและการการประเมิน

ข้อมูลทางกายภาพของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาโดยเอกสารพบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลางตอนล่างของประเทศ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 75 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 2,556.62 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,597,900 ไร่ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดอ่างทองและจังหวัดลพบุรี ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสระบุรี ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสุพรรณบุรี ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไม่มีภูเขา ไม่มีป่าไม้ มีแม่น้ำไหลผ่าน 4 สาย ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก แม่น้ำลพบุรี และแม่น้ำน้อย รวมความยาวประมาณ 240 กม. ในด้านการศึกษาประชากรประมาณร้อยละ 89.4 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 10 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 0.6 นับถือศาสนาคริสต์ การปกครองแบ่งการปกครองออกเป็น 16 อำเภอ 209 ตำบล 1,445 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 32 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง ประชากรรวม 789,882 คน ชาย 381,417 คน หญิง 408,465 คน การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียน ประถมศึกษา จำนวน 421 โรงเรียน (เอกสารสรุปสภาพทั่วไปของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.2558)

ชุมชนหลายแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการส่งต่อข้อมูลข่าวสารความรู้ ระหว่างคนในชุมชนและพากันให้ ความตื่นตัวต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้และการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อการนำมาเป็นแนวทางแก้ปัญหาของ ตนเอง ต่อชุมชนและเพื่อการดำรงชีวิต โดยมีแหล่งศึกษาการเรียนรู้ต่างๆในระดับชุมชน ดังนี้

- ศูนย์เรียนรู้ชุมชนประจำตำบล
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรประจำตำบล
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อการศึกษาอกระบบโรงเรียน
- ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับตำบลและจุดตัวอย่างในระดับอำเภอ
- ศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล
- ศูนย์ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยระดับตำบล
- ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตระดับตำบล
- ศูนย์ประสานงานการพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลและระดับจังหวัด
- ศูนย์พัฒนาเยาวชนในระดับตำบล
- ที่ทำการคณะกรรมการพัฒนา กลุ่มสตรีระดับตำบล และระดับจังหวัด
- ศูนย์คณะกรรมการกองทุนแม่ของแผ่นดินระดับหมู่บ้าน
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำตำบล

ฯลฯ

การพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยให้ความสำคัญที่ชุมชนจะต้องตระหนักถึง กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยชุมชนเพื่อ ชุมชน ซึ่งในภาพการณปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมและการพัฒนาประเทศตาม แนวความคิดการสร้างคามทันสมัย ก่อให้เกิดวิกฤติการณ์หลายครั้งหลายหนที่เกิดขึ้นในสังคมไทย จากสภาพการเปลี่ยนแปลงสังคมภายในประเทศและสังคมโลก ก่อให้เกิดปัญหาของชุมชนในจังหวัด พระนครศรีอยุธยาในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและ ตลอดเวลา ทำให้ประชาชนและทุกชุมชนต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนั้น ดังนั้น ในการพัฒนาชุมชนจึง จำเป็นต้องพัฒนาคนในชุมชนให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนา ตนเองและนำชุมชนให้ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และ ด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมควรต้องพยายามให้คนในองค์กร/ชุมชนได้รับการเรียนรู้ เพื่อ

เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ฉะนั้นองค์กรบริหารงานหมู่บ้าน/ชุมชนต้องเพิ่มศักยภาพปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ชุมชนต้องช่วยกันอนุรักษ์เอกลักษณ์และวิถีชุมชนของชุมชนให้คงอยู่ต่อไปสู่คนรุ่นหลัง ควรส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ควบคู่กับเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้มีความสำคัญกับทุนชุมชนเช่นทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ให้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมในการบริหารจัดการชุมชนเพื่อชุมชน ควรส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมอย่างถูกต้องและคงอยู่สืบไป การส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานชุมชนและสุดท้ายควรส่งเสริมให้ชุมชนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนรู้ให้ไปสู่“การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้”

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

สืบเนื่องจากปัญหาของการพัฒนาชุมชน ในด้านองค์กรบริหารงานของหมู่บ้าน/ชุมชนยังไม่มีศักยภาพเพียงพอ วิถีชุมชนที่สูญหายความเป็นเอกลักษณ์ การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทำให้ค่านิยมชุมชนเปลี่ยนไป ความสำคัญของทุนชุมชนลดน้อยลง ขาดการพึ่งพาตนเองของชุมชน ชุมชนขาดความเข้มแข็ง การไม่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ปัญหาในการบริหารจัดการ ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเสื่อมถอย และปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นประเด็นปัญหาของการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้

“ชุมชนแห่งการเรียนรู้” หรือ “ชุมชนการเรียนรู้” ได้มีผู้รู้ทั้งภาควิชาการภาคปฏิบัติการให้คำนิยามไว้อย่างแตกต่างกันไปตามหลักการ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะมีมองในแง่ของแนวคิด หลักการ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติไว้ในมุมมองที่ต่างกันดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ให้คำนิยามของชุมชนการเรียนรู้ว่าเป็นชุมชนที่มีมาตรการสร้างสรรค์และมีพลวัตในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ อันจะช่วยปลูกฝังความภาคภูมิใจและความใฝ่ฝันให้กับชุมชน นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ยังประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นชุมชนที่มีบรรยากาศหรือบริบทต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือใฝ่รู้ของสมาชิกได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามความสนใจ ศักยภาพ และโอกาสในการเรียนรู้ของบุคคล

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (2545) กล่าวในกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทยได้ให้คำอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้เป็นชุมชนที่สนับสนุนการสร้างความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และใช้ความรู้ของชุมชน มีการสร้างเครือข่ายชุมชนที่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง รวมถึงการพัฒนา ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญาไทย เพื่อพัฒนาความรู้และภูมิปัญญาไทยอย่างเป็นระบบ

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ชุมชนที่คนมีความรู้ (Knowledge Workers) จะกลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในองค์กรและตลาดแรงงาน เนื่องจากการมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะตน คนกลุ่มนี้จะมีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความภักดีต่อองค์กรในรูปแบบเดิมจะลดน้อยลงมีความเป็นปัจเจกชนนิยมสูงขึ้น คุณค่าของการทำงานจะอยู่ที่การได้ทำงานที่มีอิสระและสร้างสรรค์ คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะโยกย้ายองค์กรได้ หากไม่ได้รับงานที่ทำทนายและไม่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พระมหาสุทิตยอำภากร (อบอู่) (2548) อธิบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ในลักษณะขององค์กรที่มีกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้ การสร้างนวัตกรรม วิคิด จินตนาการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และการสร้างความรู้ใหม่ โดยบุคคลและองค์กรมีส่วนร่วมสำคัญที่จะร่วมผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการพัฒนาความคิดและวิธีการจะเป็นไปในลักษณะของการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน ค่อย ๆ พัฒนาไปตามลำดับคล้าย “ตัวแบบต้นไม้” (The Tree Model) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Community Action Research) ในการสร้างความรู้ ด้วยการมองว่ากระบวนการสร้างส่วนประกอบต่าง ๆ ขึ้นมาแทนที่ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่จะต้องใช้เวลาในการพัฒนาการตระหนักรู้และความยึดมั่นของคน เพื่อผลักดันไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553:12) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ชุมชนที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ ทุกคนร่วมมือกันแบบหุ้นส่วน และมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และมองเห็นว่าการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นกลไกในการผลักดันการพัฒนาตนเอง และชุมชนของตนเองได้

ครุฑิต พุทธิโกษา (2554: 1) ได้ให้คำนิยามของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนา ศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกัน ผลจากการพัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่า การนำความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยึดเยื้อให้กับชุมชนจะเป็นประโยชน์ก็เพียงแค่ชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และไม่สามารถนำพาประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการได้ หากแต่การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์

การทำงานจากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วภายในชุมชนและความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และความต้องการของชุมชนเป็นหลัก โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การพัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสานและผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมน่าจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า ทั้งนี้หลักของการประสานความรู้จากภายในและภายนอกชุมชนเข้าไปสู่การใช้ประโยชน์และสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ไม่เพียงแต่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น แต่ควรจะเป็นไปในลักษณะของการบูรณาการที่มีการพัฒนาไปพร้อมๆกัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม กระบวนการเรียนรู้ และค่านิยมอันดีงาม

บาส (Bass) (2004) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีการฝึกฝนหลักในเรื่องชุมชน การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นด้วยการรวมตัวกันของคนในชุมชนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้มีการยกระดับความรู้และทักษะของตนเอง รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อบูรณาการความหลากหลาย

จากความหมายดังกล่าว จะเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการติดตาม และคิดวิเคราะห์ โดยยึดพื้นที่และความต้องการของชุมชนเป็นหลัก ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เป็นชุมชนที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สามารถยกระดับความรู้และทักษะจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ ซึ่งชุมชนแบบเดิมและชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 1 เปรียบเทียบชุมชนแบบเดิมและชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแบบเดิม	ชุมชนแห่งการเรียนรู้
1.การเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการศึกษาที่เน้นในระบบชั้นเรียนเป็นหลัก มีการใช้หลักสูตรเรียนรู้ตามกรอบและแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และสามารถบูรณาการต่อเนื่องกับการศึกษานอกระบบ หรือการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่ผู้เรียนอาศัยความสะดวก และตามความจำเป็นในชีวิตประจำวัน โดยอาจจะไม่สัมพันธ์กันตามระบบการศึกษาที่กำหนด	1.ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ เน้นความรู้ตามแนวความคิดของพื้นฐานชุมชน ฐานเรียนรู้ในการดำรงชีวิตและการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เป็นการแสวงหาความรู้ให้กับตัวเองทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สามารถประสานและบูรณาการงานในชุมชนได้ และสามารถเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

ตาราง 1 (ต่อ)

ชุมชนแบบเดิม	ชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน การปฏิรูประบบราชการเป็นนโยบายสำคัญที่จะเร่งรัดปรับปรุงและพัฒนาระบบราชการ มิใช่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่อาศัยกลไกหลักในการทำงานคือข้าราชการ เพื่อการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นหลัก การตัดสินใจของประชาชนในการพัฒนาชุมชน เพื่อชุมชนของตนเอง ยังให้ความสำคัญน้อย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2547: 7)	2.ชุมชนแห่งการเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน ชุมชนเรียนรู้และใช้ความรู้ในการบริหารจัดการชุมชน เช่นการบริหารระบบข้อมูลในชุมชน การนำระบบข้อมูลไปใช้ในชุมชน การจัดทำแผนชุมชน การจัดทำกิจกรรมเพื่อชุมชน การจัดการด้านสาธารณะประโยชน์ชุมชน การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมและจัดสวัสดิการชุมชน การพัฒนาด้านการเมือง ฯลฯ
3. การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนเพื่อช่วยเหลือประชาชนเป็นงานหลักของภาคราชการ เป็นการพัฒนาการเพื่อให้บริการแก่ชุมชนให้ดีและมีคุณภาพได้มาตรฐาน ประชาชนได้รับผลจากการพัฒนาโดยตรง ชุมชนได้รับความพึงพอใจในการรับผลประโยชน์ เป็นเป้าประสงค์สำคัญในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ มุ่งมั่นให้ชุมชนเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2547: 8)	3.ชุมชนแห่งการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชน การเรียนรู้การพัฒนาชุมชนและการตัดสินใจร่วมกันของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน กล่าวคือการเรียนรู้กระบวนการวิเคราะห์ชุมชน การกำหนดปัญหา การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรม/ โครงการเพื่อการพัฒนาชุมชน และชุมชนสามารถยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามกระบวนการของการเรียนรู้และนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนต่อไป

ตาราง 1 (ต่อ)

ชุมชนแบบเดิม	ชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. การเรียนรู้แนวคิดและความเปลี่ยนแปลง ใน สังคมชนบทการสืบทอดกันมาอย่างยาวนานจน กลายเป็นวิถีชีวิต ชุมชนยังมีความกังวลที่จะ เปลี่ยนแปลง ยังคำนึงถึงความเป็นอยู่และวิถีชีวิต แบบเดิมและต่อเนื่องกับวิถีชีวิตในสังคมใหม่อยู่ ระหว่างการปรับเปลี่ยนช่วงแนวคิด โดยแนวคิด เดิมให้ความสำคัญส่วนตนมากกว่าของชุมชน มองการแก้ปัญหาเป็นการเฉพาะตัว ยังไม่ให้ความสำคัญกับการรวมกันเพื่อแก้ไขปัญหาโดย กระบวนการมีส่วนร่วม	4.ชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวคิดและการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของชุมชนคือ การเรียนรู้แนวคิดการ บริหารให้เกิดการตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิด เพื่อการเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ชยัน อดทน มีความ รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ การสร้างรูปแบบการทำงานจาก ประสบการณ์จริงการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามี ส่วนร่วมในการคิดและทำงานร่วมกัน
5. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญา และ ค่านิยม กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพ เพื่อ เสริมสร้างเศรษฐกิจอันเป็นอาชีพทาง เกษตรกรรม ชุมชนได้สร้างคุณงามความดีเป็น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมากมาย แต่บางอย่างก็สูญ หาย เพราะไม่ได้รับการถ่ายทอดต่อรุ่นสู่รุ่น ค่านิยมการยึดถือวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ของชุมชนยังปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง แต่มีความเป็น ชุมชนเดิมน้อยลง เนื่องจากระบบทุนนิยมมี อิทธิพลต่อชีวิตประจำวัน ภูมิปัญญาถูกละเลย มิได้ถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังอย่างที่ควรจะเป็น	5.ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญา และค่านิยม การที่ชุมชนมีทางเลือกในการ เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนโดยเข้ามามีส่วนร่วมใน การเรียนรู้การพัฒนาอาชีพที่ตรงกับความต้องการ ของคนในชุมชน มีการฝึกอาชีพเพื่อการสร้างงาน และการเพิ่มรายได้ มีการเข้าร่วมกิจกรรมทาง ศาสนา และปฏิบัติตามค่านิยมของวัฒนธรรม ประเพณี ตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมการสื บทอด เผยแพร่และ รวบรวมบันทึกภูมิปัญญา ท้องถิ่น และนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันอย่าง เหมาะสม

ตาราง 1 (ต่อ)

ชุมชนแบบเดิม	ชุมชนแห่งการเรียนรู้
6. การเรียนรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่ชุมชนส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันทั้งความรู้ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการมีส่วนร่วม โดยการฝึกอบรมการประชุมชี้แจง จัดสื่อสร้างการเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ แต่ในทางปฏิบัติการทำงานยังให้ความสำคัญในการทำงานแบบมีส่วนร่วมน้อย	6. ชุมชนแห่งการเรียนรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม หลักการทำงานพัฒนาชุมชนคือการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทำงานร่วมกับองค์กรและชุมชน เริ่มตั้งแต่กระบวนการร่วมศึกษาชุมชน ร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมการวางแผนร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมติดตามประเมินผลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่เน้นถึงประโยชน์ของการสร้าง การถ่ายทอด และการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้คนสามารถใช้ความรู้ ภูมิปัญญาในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ ศักยภาพ และโอกาสของคนในชุมชน จากลักษณะที่กล่าวมาส่งผลให้เกิดการรักษาและต่อยอด ภูมิปัญญาไว้ได้เป็นอย่างดี และเห็นว่าชุมชนการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ประกอบด้วยคนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ดังนั้น “ชุมชนการเรียนรู้” จึงน่าจะมีการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วพบว่า มีปัจจัยสำคัญหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่นำมาศึกษาประกอบด้วย (สุชาติ น้าใจดี. 2552: 85–87)

1. ลักษณะผู้นำ (Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำในชุมชนที่ไม่เผด็จการและไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ เป็นผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ จึงทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติ สิ่งสำคัญคือผู้นำจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับคนในชุมชน

2. โครงสร้างชุมชน (Structure) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยเน้นโครงสร้างชุมชนในแบบเครือข่าย (Network) ซึ่งจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนเดียวกัน หรือข้ามชุมชน ลักษณะสำคัญคือ โครงสร้างชุมชนแบบนี้จะส่งเสริมคนในชุมชนไปสู่การมีเสรีภาพ สุขภาพและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ อันจะก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จ

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร (Culture, Behavior, Communication) ถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน ที่มุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมในการใฝ่เรียนรู้ สนใจในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้กับตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งจากการพัฒนาโดยเน้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน จะสามารถบูรณาการทุกอย่างได้อย่างสมดุล ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนรู้ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน นอกจากนี้ยังใช้การสื่อสารแบบแนวราบ ซึ่งมีลักษณะที่คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ความรู้ ข้อมูลต่างๆ ตามความสนใจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กีฬา การเมือง การศึกษา สาธารณสุข และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของลม ฟ้า อากาศ โดยคนในชุมชนสามารถรับรู้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อบุคคล ซึ่งเป็นคนที่มีความสามารถ และรับรู้ข่าวสาร ความรู้ข้อมูลต่างๆ ได้เร็วกว่าคนในชุมชน เช่น ครูภูมิปัญญา ผู้นำ ครู อาจารย์ในชุมชน หรืออาจรับรู้จากสื่อที่มีอยู่ภายในชุมชน เช่น หอกระจายข่าว หรือ อาจเป็นสื่อมวลชน อาทิ โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ส่งผลให้คนในชุมชนมีพัฒนาการทางด้านความคิดที่ทันสมัยไม่ตกยุค รู้ความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งของในชุมชนและนอกชุมชน

4. การยอมรับของสังคม (Recognition) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ การยอมรับของสังคมเป็นลักษณะของคนในชุมชนที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยิ่งไปกว่านั้นคนในชุมชนยังมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้เรียนรู้จากเหตุการณ์จริงและประสบการณ์ มีการติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคนในชุมชนมีความไว้วางใจ ยอมรับและมีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ (Knowledge, Skills, Abilities, Competencies) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนและมีอยู่ฝังลึกอยู่แต่ในละคนอย่างไม่เท่ากัน โดยความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญในตัวบุคคลหาไม่ได้จากเอกสาร ตำรา หรืองานวิจัย

ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ติดตัวคน โดยที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เริ่มต้องเรียนรู้จากประสบการณ์อยู่ภายในตัวบุคคลมาอย่างยาวนาน ซึ่งความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญ จะเห็นได้จากการประกอบอาชีพ การทำงานในทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี รู้จริงรู้ละเอียดทุกขั้นตอน รวมทั้งเทคนิคต่างๆ เช่น การทำการเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนา ปลูกข้าว การทำอาหารเป็นต้น โดยในแต่ละอาชีพหรือการทำงานคนจะมีความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญต่างกัน เช่น คนทำอาหารจะรู้ว่าจะต้องเตรียมวัตถุดิบอะไรในการประกอบอาหารแต่ละอย่างและใช้สัดส่วนเท่าไรเพื่อให้สัมพันธ์กับปริมาณ และรสชาติของอาหารนั้น รวมทั้งเทคนิคให้อาหารแต่ละอย่างมีความพิเศษในรสชาติเพิ่มขึ้นด้วยและเทคนิคการถนอมอาหารให้อยู่ได้นาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้และเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ด้วยการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุ รวมถึงการแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลต่อการทำงานในทุกเรื่องหรือต่อปัญหา สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งจากพลังของคนในชุมชนต่อการกระทำดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมบูรณ์

7. ความสมานฉันท์ (Solidarity) เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความปรารถนาดีต่อกัน อันจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างแท้จริงและเป็นวัฒนธรรม รวมทั้งการมีมุมมองและแง่คิดอยู่บนความเมตตากรุณาต่อกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้เป็นอย่างดี ความรู้แพร่ขยายต่อไปได้อย่างเกิดประโยชน์

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่างๆ (Supporting from The Government or the Others) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อันจะช่วยส่งเสริม การพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ด้วยการสนับสนุนคนในชุมชน ซึ่งอาจทำในรูปการให้ความรู้เพิ่มเติม จัดอบรมหรือการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่นๆรวมไปถึงการให้งบประมาณในการทำงานหรือการปรับปรุงในด้านต่างๆ ให้กับชุมชน

9. ธุรกิจ รายได้ (Business, Income) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชน โดยการเกิดธุรกิจในชุมชน จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในชุมชน มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาธุรกิจ อันจะนำมาซึ่งรายได้ให้กับคนในชุมชน ด้วยการมุ่งส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการที่ดี และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ที่สำคัญคือคนในชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553: 24-25) ได้สรุปผลการวิจัยการศึกษาแนวคิดและกระบวนการสร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สำหรับสังคมไทย จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญดังนี้

1. นโยบาย การจัดทำแผนชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้มีการคิดอย่างมีระบบ มีกรอบหรือทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน

2. การรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ การสร้างความสนใจในวงกว้าง ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นการหาจุดเริ่มต้นร่วมกัน

3. ความเป็นมาของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดตั้งกรรมการ หรือองค์การดำเนินงานเพื่อให้รู้สถานการณ์หรือจุดกำเนิดของการสร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

4. ผู้นำ / บุคลากรดำเนินงานสร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การดำเนินงานจัดการแหล่งเรียนรู้ หรือจัดการองค์ความรู้ ต้องมีการเรียนร่วมกันเป็นทีมเพื่อถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จึงต้องมีผู้นำ หรือผู้จัดการ เพื่อดำเนินการดังกล่าว

5. ศักยภาพหุ้นส่วน เป็นส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

6. การดำเนินการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ / กิจกรรมการเรียนรู้ ที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และบริบททางสังคม

7. การติดตามผลการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่าย การจัดสรรทุน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องของการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการดำรงอยู่ของการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ หรือ วช. ศึกษาวิจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางต่างๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 จนถึง พ.ศ.2553 และพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบผลสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ (ครรชิต พุทธิโกษา. 2554: 4)

1. มีผู้นำที่ดี จะต้องมีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิดร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง และมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธี/สิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้องค์ความรู้ที่ดี ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชน และความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเข้าใจได้ง่าย

7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรม วิชาการองค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

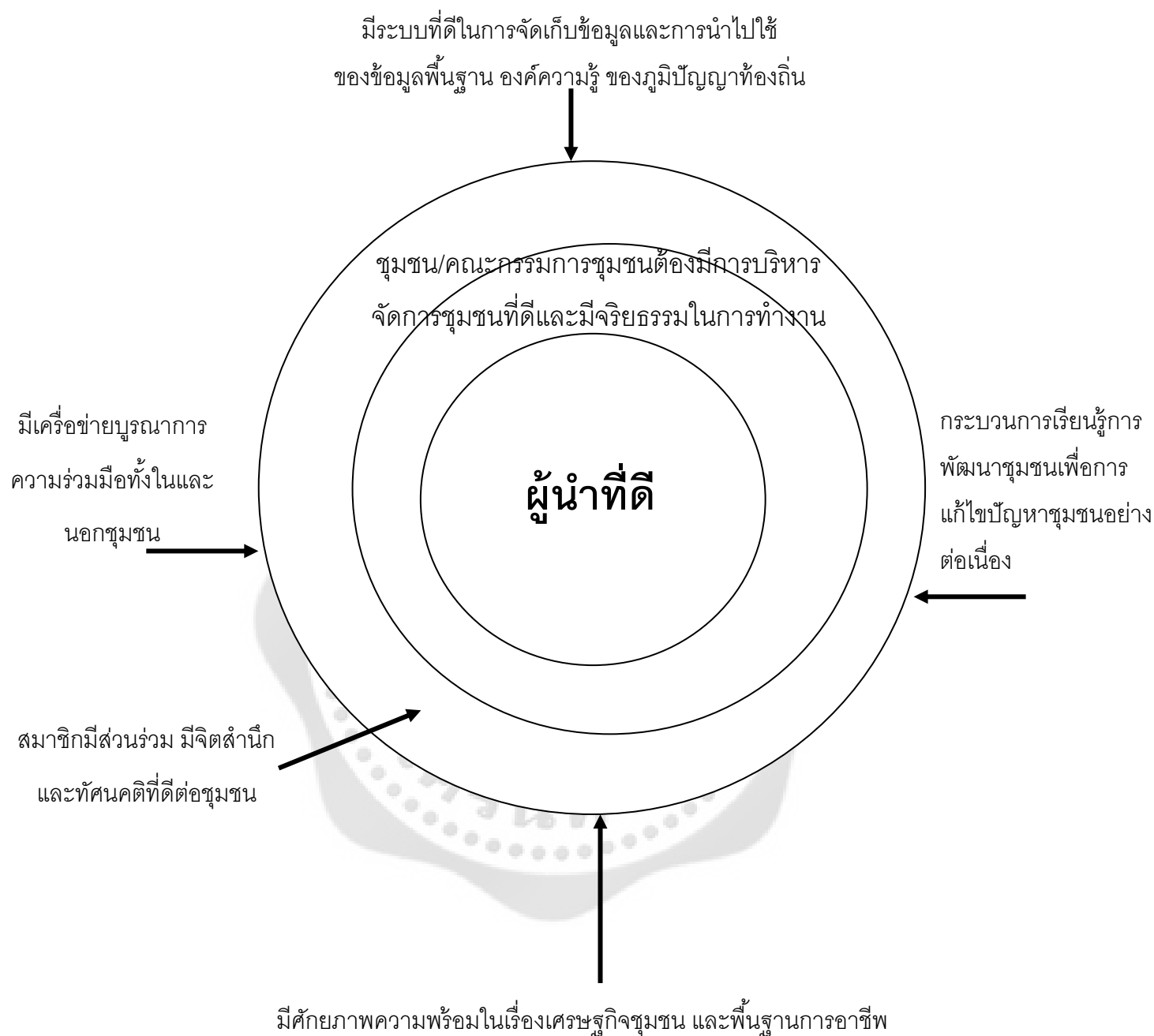
สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554:6) กล่าวว่า องค์ประกอบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบเสริม องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) บุคคลแห่งการเรียนรู้ หรือผู้เรียนรู้ (2) ผู้จัดการเรียนรู้ (3) แหล่งเรียนรู้ (4) องค์ความรู้ (5) กิจกรรมการเรียนรู้ (6) บรรยากาศการเรียนรู้ (7) เครือข่ายการเรียนรู้ (8) การจัดการความรู้ (9) องค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบเสริมของสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน ได้แก่ ขนาดชุมชน ลักษณะเฉพาะของชุมชน เช่น วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่หลากหลาย ระบบความผูกพันใกล้ชิดระหว่างประชาชนกับชุมชน มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาและเจตนารมณ์ของการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การมียุทธศาสตร์การดำเนินงานการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนที่แตกต่างกัน การพัฒนาโดยใช้ความรู้เป็นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน การออกแบบชุมชนเพื่อการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับบริบท มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของชุมชนที่สามารถเชื่อมโยงชุมชน และระหว่างชุมชนอื่นๆ ได้ เช่น การมีเว็บไซต์ชุมชน มีระบบการสร้างคุณค่าของพลเมือง มีการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางสังคม มีระบบการประกันสิทธิสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ของประชาชน การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการมีองค์กรหรือหน่วยงาน ศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ของชุมชนตั้งอยู่บนฐานทุนทางสังคมที่แตกต่างกัน มีกลไกการขับเคลื่อนชุมชนทั้งในเชิงโครงสร้างทางสังคมและเชิง ระบบหรือสถาบันสำคัญของสังคม มีการบูรณาการการเรียนรู้ตลอดชีวิต การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพเข้าด้วยกันอย่างผสม

กลมกลืน ยึดชุมชนเป็นฐานของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยใช้ศักยภาพและทรัพยากรในชุมชนเป็นหลัก ให้ประชาชนและทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้เกิดพลังชุมชนที่เข้มแข็งอันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

โดยสรุป องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. ต้องมีผู้นำที่ดี คนซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้และนำการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาสู่ชุมชน ต้องมีผู้นำที่ดี เป็นส่วนส่งเสริมให้คนเกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้เป็นกลไกสำคัญในการนำสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.องค์ความรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการเรียนรู้ใช้ชุมชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดให้เกิดความรู้ความสามารถและเรียนรู้ปัญหาและความต้องการ 3.การกำหนดนโยบายและแผนชุมชน 4. การสร้างความรู้ความเข้าใจ 5. การจัดตั้งกรรมการร่วมกับผู้นำ/บุคลากรจัดสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8. การสร้างเครือข่ายชุมชน 9. การปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน 10. การติดตามและประชาสัมพันธ์ 11.มีกิจกรรมที่มีจริยธรรม 12. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน 13. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ 14.มีความรู้พื้นฐานอาชีพ 15. มีระบบการพัฒนา 16.จัดเก็บข้อมูลและมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554 : 4) ได้พิจารณาต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ต้องมีองค์ประกอบ 7 ประการ

องค์ประกอบสำคัญของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบสำคัญของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

โดยสรุป องค์ประกอบที่สำคัญของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การมีระบบที่ดีในการจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้ของข้อมูลพื้นฐาน องค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชน/คณะกรรมการชุมชนต้องมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีมีจริยธรรมในการทำงาน กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชน มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องเศรษฐกิจชุมชนและพื้นฐานการอาชีพ สมาชิกมีส่วนร่วมมีจิตสำนึกและมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชน มีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน และสุดท้ายคือต้องมีผู้นำที่ดี

3. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพิจารณาแนวทางการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายมุมมอง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

สังคมไทยเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมอำนาจ โดยในเมื่ออำนาจเป็นศัตรูกับความรู้ และเมื่อมองมาที่ชุมชนแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงมีการปรับวัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมความรู้ โดยมีรายละเอียดของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (ประเวศ วะสี, 2545)

องค์ประกอบที่ 1 การมีฉันทะในความรู้ เป็นลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงในจิตสำนึกจากจิตสำนึกแห่งอำนาจไปสู่จิตสำนึกแห่งความรู้ ซึ่งฉันทะเกิดจากการมีกัลยาณมิตรชักนำ เช่น พ่อแม่ ครูบาอาจารย์ การได้อ่านหนังสือสนุกๆ ตั้งแต่เด็ก การมีหนังสืออย่างแพร่หลาย การมีห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ การส่งเสริมการอ่าน และบรรยากาศแห่งความรู้อื่นๆ เป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดฉันทะในความรู้

องค์ประกอบที่ 2 การมีความสามารถในการสร้างความรู้ โดยการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำความรู้เก่า ทำให้ขาดความรู้ที่เหมาะสมในการใช้งาน การเรียนรู้ต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ให้เหมาะสมแก่การใช้งาน ด้วยการใช้วิจัยเป็นวิถีชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 การใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้ความเห็นมากกว่าใช้ความรู้ คนจึงมีความเห็นต่างกัน หาความเห็นที่เหมือนกันได้ยาก เมื่อใช้ความเห็น ความขัดแย้งจึงสูง ทำงานสำเร็จไม่ได้ เมื่อย้อนกลับมาพิจารณาจะพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันล้วนมีความซับซ้อน ใช้แต่ความเห็นหรือใช้อำนาจแก้ปัญหาไม่ได้ ต้องใช้การสร้างความรู้ การเรียนรู้ และการใช้ความรู้ โดยที่ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะต้องนำมาปรับให้เหมาะสมกับการใช้งาน

องค์ประกอบที่ 4 การได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ โดยเฉพาะการใช้ความรู้ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์นานาประการ เช่น ความสำเร็จในสิ่งยาก และการมีประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรน้อย แต่ได้ผลมาก โดยที่การวิจัยเป็นการสร้างความรู้ใหม่ๆ เป็นการค้นคว้ามหาศาลให้กับสังคม ถ้ามีการนำความรู้ไปใช้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบที่ 5 การมีความสุขจากกระบวนการความรู้ทั้งหมด โดยที่การมีฉันทะในความรู้ การสามารถสร้างความรู้ การใช้ความรู้และการได้ประโยชน์จากความรู้ ล้วนทำให้เกิดความปีติ ความปรารถนา ความอิ่มใจ เป็นความสุขอันประณีต เมื่อมีความสุขก็จะวนกลับไปทำให้มีฉันทะในความรู้ยิ่งขึ้น

ประเวศ วะสี. (2548) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาวัฒนธรรมความรู้ในชุมชนแทนที่วัฒนธรรมอำนาจโดยการลดปัญหาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของคนในชุมชน เนื่องจากในสังคมไทยมีวัฒนธรรมอำนาจมานาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้น้อยในขณะที่โครงสร้างของสังคมใหญ่และซับซ้อน เมื่อเกิดการเรียนรู้ทำให้ไม่สามารถรักษาคุณภาพได้ โดยองค์กรหลักต่าง ๆ ในชุมชนไม่ว่าจะด้านการเมือง ราชการ การศึกษา ธุรกิจและศาสนา ล้วนเป็นองค์กรเชิงอำนาจ องค์กรเชิงอำนาจจะเน้นการใช้กฎหมาย กฎระเบียบ และการสั่งการจากบนลงล่าง ไม่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน องค์กรเชิงอำนาจจึงมีประสิทธิภาพและความสำเร็จน้อย คนในองค์กรมีพฤติกรรมขัดแย้ง ทำร้ายกัน ขาดความสุขและศักยภาพในการสร้างสรรค์เมื่อมีระบบโครงสร้างวัฒนธรรมเชิงอำนาจจึงส่งผลให้ระบบราชการและระบบการเมืองด้อยประสิทธิภาพ ปัญหาการเงินคอร์รัปชั่นของระบบ ส่วนในด้านระบบการศึกษาเกิดความคับคั่ง อ่อนแอเพราะเน้นการท่องจำเป็นหลัก ทำให้คนไทยทำอะไรไม่เป็น ไม่รู้จักตนเอง ไม่รู้จักเพื่อนมนุษย์ ไม่รู้จักแผ่นดินไทย ทำให้อ่อนแอทางปัญญา เพราะผู้เรียนถูกแยกออกจากความเป็นจริงทางสังคม ไม่ได้ใช้การปฏิบัติและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวนี้ส่งผลให้เกิดความอ่อนแอทั้งทางด้านศีลธรรมและสังคม คนในชาติไม่สามารถอยู่อย่างสันติสุขได้ รวมทั้งทิศทางการพัฒนาในปัจจุบันเน้นเงิน วัตถุ บริโภคนิยม อำนาจนิยม ทำให้สังคมเสื่อม ดังนั้นจึงต้องมีการระเบิดพลังอำนาจใหม่ ออกไปสู่การพัฒนาใหม่ ซึ่งก็คือ การปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจเงินนิยม วัตถุนิยม บริโภคนิยมปรับเปลี่ยนเป็นเศรษฐกิจพอเพียง สังคมเชิงอำนาจแนวตั้ง เปลี่ยนเป็นสังคมแนวราบ องค์กรอำนาจต่างๆ เปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนระบบการศึกษาที่คับแคบ เปลี่ยนเป็นระบบการเรียนรู้ที่กว้างและเข้มแข็ง ด้วยการให้พลังอย่างสร้างสรรค์ของคนในสังคม ชุมชน โดยเริ่มด้วยการมีทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้อง อันจะส่งผลให้เกิดพลังมหาศาล และการใช้พลังเชื่อมโยงความคิดแบบบูรณาการตั้งแต่เรื่องจิตใจ ครอบครัว ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม สุขภาพและการศึกษา โดยไม่แยก

จากชีวิตจริง โดยไม่ใช้การพัฒนาโดยเอาเงินเป็นตัวตั้ง เป็นการเอาวิชา ความรู้ต่างๆ เป็นตัวตั้ง จะนำไปสู่พลังมหาศาล นอกจากนี้การใช้พลังการรวมตัวกันเพื่อร่วมคิดร่วมทำ ผนึกกำลังกัน มีการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีจิตวิญญาณสูง มีการจัดการการเรียนรู้และการจัดการความรู้ จะนำไปสู่สังคมเข้มแข็งที่มีพลังมหาศาล สิ่งสำคัญคือการใช้พลังแห่งการเรียนรู้ใหม่ (นวัตกรรมการเรียนรู้) พลังแห่งการเรียนรู้ของคนในสังคม ชุมชน คนมีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด ซึ่งถ้ามีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีสามารถบรรลุทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี

ควรจิต พุทธโกษา. (2554: 1-2) เสนอแนวทางพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยหลักของการประสานความรู้จากภายในและภายนอกชุมชนเข้าไปสู่การใช้ประโยชน์และสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ไม่เพียงแต่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น แต่ควรจะเป็นไปในลักษณะของการบูรณาการที่มีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม กระบวนการเรียนรู้ และค่านิยมอันดีงาม อาทิเช่น

1. การสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชนและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการผลิต/ผลิตภัณฑ์ การเพิ่มผลิตภาพผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ชุมชน การเพิ่มความสามารถในการประกอบอาชีพและเพิ่มโอกาส/ทางเลือกในการทำอาชีพเสริม ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรรายย่อยของชุมชนในรูปแบบกลุ่มองค์กรเกษตรกร/วิสาหกิจชุมชน การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะ ชีตความสามารถ รวมทั้งหลักการบริหารจัดการที่ดีแก่กลุ่มที่มีศักยภาพและความพร้อมในการผลิตเชิงพาณิชย์เพื่อนำไปสู่การขยายผลในเชิงอุตสาหกรรมระดับสากล ตลอดจนการเชื่อมโยงต่อยอดห่วงโซ่การผลิตถึงขั้นเกษตรอุตสาหกรรม เพื่อให้ผลผลิตและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Valued Added) โดยราคาต่อหน่วยสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง และหรือรายได้เพิ่มขึ้น รายจ่ายลดลง

2. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการเรียนรู้นอกห้องเรียน เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของสมาชิกชุมชน ลดช่องว่างทางความรู้ระหว่างชุมชนเมืองและชุมชนชนบท และให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการใช้ชุมชน เป็นฐานของการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เข้าถึงความรู้ในทางตรงได้โดยง่าย ผูกให้คิดเป็นทำเป็น รวมทั้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีระบบตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การแนะนำ การทดสอบ การสาธิต การตัดสินใจ การยอมรับและการประเมินผล โดยเฉพาะการปฏิบัติ

3. การสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้

ทรัพยากรเพื่อการผลิตอย่างถูกต้อง ประหยัดและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ชุมชนมีทางเลือกทำการผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ

4. การรักษาและเสริมสร้างศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ภายในชุมชน เน้นการถ่ายทอดและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ทั้งต่อการวิจัยพัฒนาต่อยอด และการผลิตแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ โดยการสืบหา พัฒนาระบบการจัดเก็บเพื่อรวบรวมและจัดทำเป็นฐานข้อมูลทางความรู้ ตลอดจนสร้างหลักประกันด้านสังคมให้ปราชญ์ชาวบ้าน อาทิ การสนับสนุนเงินทุนในการรักษาและถ่ายทอดภูมิปัญญา สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปะและวัฒนธรรมไทยทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยมที่ดีงาม และความเป็นไทยเพื่อการศึกษา เรียนรู้ พัฒนา ถ่ายทอดและเผยแพร่สู่สังคมโลก

5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพันธมิตรด้านกิจกรรมทางพาณิชย์ระหว่างชุมชนและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรมวิชาการเกษตร บุคลากรจากหน่วยงานและชุมชนในท้องถิ่นต่างๆ เป็นเวลา 4 ปี สามารถสรุปให้เห็นว่าหลักสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ และวิธีการขั้นตอนสำคัญในการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงาน องค์กร ผู้นำชุมชน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไปขยายผลดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2 ลักษณะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. 2554:1-4)

1. ลักษณะของขอบเขตการพัฒนาต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้าน
 - 1.1 การพัฒนาทรัพยากร สิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
 - 1.2 การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ให้มั่นคง
 - 1.3 การพัฒนาองค์กร/ชุมชนให้เข้มแข็ง
 - 1.4 ครอบครัวมีความอบอุ่น
 - 1.5 ความสุขของชุมชน
2. ลักษณะองค์ประกอบสำคัญของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 มีระบบที่ดีในการจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้
 - 2.2 ชุมชนและคณะกรรมการชุมชนต้องมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีและมีจริยธรรม

ในการทำงาน

- 2.3 กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องเศรษฐกิจชุมชน และพื้นฐานการอาชีพ

2.5 สมาชิกมีส่วนร่วม มีจิตสำนึก และทัศนคติที่ดีต่อชุมชน

2.6 มีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน

2.7 มีผู้นำที่ดี

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1.เป็นลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงในจิตสำนึกแห่งการเรียนรู้ 2.การเรียนรู้ต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ 3.การใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน 4.การได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ 5.การใช้ความรู้ การมีความสุขและการได้ประโยชน์จากความรู้ 6.การเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชน 7.การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม 8.การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 9.การรักษาและพัฒนา ศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่น 10.การสร้างเครือข่ายและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ 11.การพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 12.การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมให้มั่นคง 13.การพัฒนาองค์กรและชุมชนให้เข้มแข็ง 14. ครอบครัวมีความอบอุ่นและชุมชนมีความสุข 15.มีระบบที่ดีในการจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้ 15. ชุมชนและกรรมการมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี 16. มีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชนและการแก้ปัญหา 17.การเรียนรู้การบูรณาการ การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน 18.การมีผู้นำที่ดีมีจิตสำนึกและมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชน โดยเน้น“คนเป็นศูนย์กลาง”โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนกับประชาชนในการสร้างความเข้มแข็งและคิดพึ่งตนเองของชุมชน เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมคือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

3.2 กระบวนการการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

การศึกษากระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษารายงานโครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและนักวิชาการต้นแบบ เกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 10-11 สิงหาคม 2547 ณ โรงแรมอลิชาเบธ กรุงเทพมหานคร โดยสำนักบริหารงานการศึกษาเอกชนอกโรงเรียน มีผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ดร.ชิดวงศ์ ส.นันทนาเนตร (มหาวิทยาลัยศิลปากร) นายภิญโญ ตันวิเศษ (นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี) นายธัมมาร์ตน์ นาคทอง (นายอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี) และนายพรชัย แสงแก้ว (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเงิน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้ (มิ่งขวัญ คงเจริญ. 2553: 22-23)

1. ต้องร่วมกับชุมชนค้นหาความรู้/ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน แล้วนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน หน้าที่ของการศึกษาปัจจุบันคือ การสร้าง การเพิ่มผลผลิต (Productivity)

2. ความร่วมมือกับชุมชนต้องมีรูปธรรม เป็นโครงสร้างพอสมควร มีการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ (Commitment) ร่วมกัน แต่ละหน่วยงานร่วมมือกัน โดยไม่ทิ้งเอกลักษณ์ของตน ในขณะเดียวกันก็สามารถเป็นเครือข่ายด้วยกันได้

3. ต้องกำหนดกรอบหรือทิศทางในการพัฒนาให้ชัดเจน ให้รู้ว่าเราจะพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายใด

4. เนื่องจากแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกัน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงมีลีลาแตกต่างกัน

5. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อาจจะต้องประกอบด้วย

5.1 ต้องมีทีมทำ (แกนนำ - ขาประจำ - ขาจร)

5.2 มีแก่นของเรื่อง (Theme) หรือ ขอบเขตของความรู้ (Domain) ที่จะเรียนรู้

5.3 มีผู้ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

5.4 มีช่องทางที่จะเรียนรู้

5.5 อาจจะเป็นชุมชนที่มีความสนใจร่วมกัน/เป็นกลุ่ม มีใช้เฉพาะพื้นที่การปกครอง

6. นักการศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องเป็นผู้กระตุ้นให้คนรักการเรียนรู้ โดยต้องสร้างช่องทางให้คนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกพอสมควร

7. นักการศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องเปิดโลกทัศน์ให้กว้าง เปิดตัวให้กับหน่วยงานต่างๆ รู้จักและยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรปกครองท้องถิ่นในระดับบน (อบจ.)

Nonaka and Takeuchi (1995 อ้างถึงใน บุญชู บุญเลิศศิริ. 2553: 24-26) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแบ่งปันความรู้ที่เป็นนัย (Sharing Tacit Knowledge) ความรู้ที่เป็นนัยถูกแบ่งปันผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) ของทีมโครงการหรือที่เรียกว่าชุมชนขนาดเล็กของความรู้ (Microcommunity of Knowledge) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) หมายถึงการที่สมาชิกของชุมชนไม่เพียงแต่เข้าใจความหมายของสถานการณ์แบ่งปันซึ่งกันและกัน แต่ก็ยังเห็นด้วยกับความหมายต่างๆไป และพิสูจน์ความเชื่อที่แท้จริงเกี่ยวกับว่าจะปฏิบัติในสถานการณ์นั้นได้อย่างไร เนื่องจากความรู้ที่เป็นนัยเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ประสบการณ์ของบุคคลและกระบวนการทั้งหมด ซึ่งไม่ใช่เป็นการง่ายในการที่จะถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่น ดังนั้นแนวทางแบ่งปันความรู้ คือ

1.1 การสังเกตโดยตรง (Direct Observation) สมาชิกสังเกตงานที่อยู่ในมือและทักษะของผู้อื่นในการแก้ปัญหา ผู้สังเกตจะแบ่งปันความเชื่อเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและไม่ได้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสมาชิกในการปฏิบัติในสถานการณ์เดียวกัน

1.2 การสังเกตโดยตรงและการบรรยาย (Direct Observation and Narration) สมาชิกสังเกตงานที่อยู่ในมือและได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากสมาชิกอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการแก้ปัญหา นั้น บ่อยครั้งในรูปแบบของการพรรณนาเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เหมือนกัน

1.3 การเลียนแบบ (Imitation) สมาชิกพยายามที่จะเลียนแบบงานโดยอยู่บนพื้นฐานของการสังเกตโดยตรงของบุคคลอื่น

1.4 การทดลองและการเปรียบเทียบ (Experimentation and Comparison) สมาชิกทดลองใช้สถานการณ์หลายๆ แบบและสังเกตผู้เชี่ยวชาญในที่ทำงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพของคนที่มีประสบการณ์น้อย

1.5 การปฏิบัติร่วมกัน (Joint Execution) สมาชิกชุมชนร่วมกันในการแก้ไขงานและผู้ที่มีประสบการณ์มากจะให้คำแนะนำและแนวคิดเกี่ยวกับการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของคนที่มีประสบการณ์น้อย

2. การสร้างแนวคิด (Creating Concept) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการสกัดความรู้จากบุคคล (Externalization) ในขั้นตอนนี้ชุมชนพยายามที่จะทำความรู้ของพวกเขาให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน กระบวนการในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ Nonaka and Takeuchi (1995) กล่าวว่า ภาษาที่เป็นรูปร่างจะใช้การอุปมาและเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการสร้างแนวคิด การอุปมาเป็นชนิดหนึ่งของสื่อแนวคิดที่ใช้ได้สะดวกในการทำแนวคิดและการสื่อสาร

3. การพิสูจน์ความถูกต้องของแนวคิด (Justifying Concepts) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการของการสกัดความรู้จากบุคคล (Externalization) หลังจากแนวคิดถูกสร้างขึ้นมาก็จำเป็นต้องมีการประเมินแนวคิดนั้น ชุมชนจะต้องนำเสนอแนวคิดของชุมชนและเปิดการสนทนาเกี่ยวกับแนวคิดก่อนที่จะมีการพิสูจน์แนวคิด ชุมชน และผู้มีส่วนร่วมอื่นๆ จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเงื่อนไข แนวคิดจะถูกทบทวนในด้านผลกระทบที่มีต่อกลยุทธ์ความก้าวหน้าขององค์กร ผู้มีส่วนร่วมในการพิสูจน์แนวคิดจะต้องเชื่อว่าความรู้ถูกสร้างเพื่อที่จะสร้างประสิทธิภาพของการได้เปรียบทางการแข่งขัน Krogh and Grand (2000) กล่าวเสริมว่า กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจว่าความรู้ใหม่นั้นจะถูกปฏิเสธถ้าไม่ตรงกับปัญหาหรือจะต้องนำกลับไปทบทวนใหม่ หรือเป็นความรู้ที่เหมาะสมที่ได้พิสูจน์ว่ามีความน่าเชื่อถือได้

4. การสร้างต้นแบบ (Building a Prototype) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการของการจัดระบบความรู้ (Combination) ต้นแบบเป็นรูปแบบที่จับต้องได้ของแนวคิด และเกิดขึ้นจากการรวบรวมแนวคิดผลิตภัณฑ์ องค์ประกอบ และขั้นตอนที่เกิดขึ้นอยู่แล้วด้วยแนวคิดใหม่

5. การดึงดูความรู้ไปใช้ (Cross-Leveling Knowledge) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการดึงความรู้ไปใช้ (Internalization) ผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน จะอยู่ในรูปของนวัตกรรม

ผลิตภัณฑ์บริการ หรือความรู้เดิม กลยุทธ์ความก้าวหน้าขององค์กรสามารถยกระดับของความรู้ตลอดทั้งองค์กร

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล.(2554: 6-7) กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์นั้น ได้แก่ (1)การสร้างความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาโดยใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา และคุณค่าของการศึกษาตลอดชีวิต (2) การจัดตั้งคณะทำงาน เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ขึ้นโดยชุมชนเอง เพื่อทำหน้าที่วางแผนการดำเนินงาน พัฒนาและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โครงการการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ การดำเนินการ และการประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งรับผิดชอบการประสานงานร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในพื้นที่เป็นต้น (3) วิเคราะห์สภาพชุมชนโดยรวม ได้แก่ สภาพชุมชนในปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและความสนใจ รวมทั้งการวิเคราะห์สถานะชุมชนในการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ (4) กำหนดแผนการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายโครงการและกิจกรรม การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (5) พัฒนาแผนปฏิบัติการอย่างละเอียดสำหรับการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับชุมชน (6) แสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (7) ดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการเพื่อการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ (8) กำกับติดตามและประเมินผลความสำเร็จ (9) สรุปรวบรวมองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานกับสมาชิกภายในชุมชน และชุมชนอื่นๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ (10) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้

สุนทร สุนันท์ชัย (2543 อ้างอิงจาก เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. 2554: 14) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ 6 ขั้นตอน คือ

1. ตระหนักในปัญหา หมายถึง เข้าใจว่าเรื่องใดเป็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข
2. การหาทางเลือกที่หลากหลาย หมายถึง การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา
3. กำหนดทางเลือกที่เหมาะสม หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะแก้ปัญหา
4. การเรียนรู้ปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการตามทางเลือก
5. การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูล และปรับปรุงแก้ไข
6. การประเมินผล หมายถึง การสรุปผลการปฏิบัติการ

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2543 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. 2554:15)

ได้สรุปสาระสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. ด้านการเรียนรู้ ควรมีลักษณะเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีการเรียนรู้ เพื่อทำ เพื่อเป็น เพื่ออยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้เรียนรู้ควรจะมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เรียนรู้เพื่อตนเอง เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเอง ทั้งใกล้และไกล และเรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งนอกตัว

2. ด้านปฏิบัติ เมื่อมีการเรียนรู้เกิดความรู้แก่ผู้เรียน โดยนำความรู้สึกลมาปฏิบัติผ่านช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพิธีกรรม ประเพณี ค่านิยมบุคคล วัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิต มีการเรียนรู้การปฏิบัติแบบเดียวกันและมีกระบวนการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่มีมุมมองแตกต่างกันออกไป

3. การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ ดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและค่อนข้างถาวรในเรื่องของความรู้ ทักษะ และทักษะ

ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์ (2553) กล่าวถึง กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องทำให้ทุกคนมีเป้าหมายสุดท้ายร่วมกันอย่างชัดเจน จึงสามารถช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ระบบการเรียนรู้ และระบบบริหารจัดการของผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านการประสานพลังและสติปัญญา เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่ชุมชนในทุกมิติของการพัฒนา การสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” เริ่มจากกิจกรรม ช่อมอาชีพหลัก หมายถึง อาชีพของคนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน สร้างอาชีพในฝัน หมายถึง อาชีพที่พัฒนาจากฐานภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น จึงพึ่งพาภายนอกน้อยลง โดยเฉพาะการตลาด เน้นเทคโนโลยีและปัจจัยการผลิต กิจกรรมทั้ง 2 อย่างนี้เป็นกลยุทธ์สร้างการมีส่วนร่วมเพราะคนในชุมชนเห็นประโยชน์ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาในทุกระบบ/ประเภท โดยคนในชุมชนเป็นกลไกหลัก ส่วนภาคีเครือข่ายมีหน้าที่ให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา แนะนำ กระตุ้นและหนุนเสริม ให้มีการแลกเปลี่ยน พบปะ พุดคุย ปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน ทุกคนจะปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และปฏิรูประบบการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ อัตโนมัติ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จากภายในจึงมีพลังและยั่งยืน เมื่อชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองได้ สังคมย่อมอยู่เย็นเป็นสุขดังนั้นเป้าหมายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในชุมชน คือ เพื่อสร้างปัญญาให้คนในชุมชนสามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน ได้อย่างบูรณาการ หรือเพื่อเสริมสร้างพลังให้คนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองและพึ่งพากันเองได้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเชื่อมต่อประสบการณ์ระหว่างบุคคลและชุมชนโดยผ่านกระบวนการกลุ่มและเครือข่ายการเรียนรู้

โดยสรุป กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือการต้องร่วมกับชุมชนค้นหาความรู้/ ภูมิปัญญาในชุมชน การกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน การกระตุ้นให้คนรักการเรียนรู้ การแบ่งปัน ความรู้ การสร้างแนวคิด การสกัดความรู้จากบุคคล การสร้างต้นแบบ การนำความรู้ไปใช้ การสร้าง ความตระหนัก การจัดตั้งกรรมการของชุมชน การวิเคราะห์สภาพชุมชน การกำหนดแผนการพัฒนา การพัฒนาการวางแผน การหาความร่วมมือ การดำเนินกิจกรรม การติดตามประเมินผล และการ รวบรวมองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3 วิธีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

สุมาลี สังข์ศรี (2548: 33) ศึกษาวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือเมืองแห่งการเรียนรู้ สังคมไทย พบว่ามีเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน และเสนอยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชนของ ไทยให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

- กำหนดนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน
- รณรงค์สร้างความรู้ และเข้าใจ
- หาจุดเริ่มต้นในแต่ละชุมชน
- จัดตั้งกรรมการหรือองค์กรดำเนินงาน
- สร้างความสนใจในวงกว้าง
- พัฒนาบุคลากรผู้ดำเนินงาน
- วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
- จัดทำแผนชุมชนและกำหนดยุทธศาสตร์
- วิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วน
- ดำเนินการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้
- กิจกรรมที่จัดมีหลากหลายขึ้นกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
- ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานเป็นระยะๆ
- สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้
- หามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่างๆ

วิธีการทำงานหรือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่บุคคลนั้น เป็นงานที่ต้องทำอย่าง ต่อเนื่อง เป็นขั้นตอน จำเป็นจะต้องพัฒนาชุมชนให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ ดังนี้ (สถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2554: ออนไลน์)

1. การศึกษาชุมชน เป็นการเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง วิธีการในการศึกษาชุมชนอาจต้องใช้หลายวิธีประกอบกัน ทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ และการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด กลวิธีที่สำคัญที่นักพัฒนาต้องใช้ในขั้นตอนนี้ คือ การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน เพราะถ้าหากปราศจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพัฒนากับชาวบ้านแล้วเป็นการยากที่จะได้รู้และเข้าใจปัญหาความต้องการจริงๆ ของชาวบ้าน ความสัมพันธ์อันดี จนถึงขั้นความสนิทสนมรักใคร่ ศรัทธา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน

2. การให้การศึกษแก่ชุมชน เป็นการสนทนา วิเคราะห์ปัญหาพร้อมกับประชาชน เป็นการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากขั้นตอนการศึกษาชุมชน มาวิเคราะห์ถึงปัญหาความต้องการและ สภาพที่เป็นจริง ผลกระทบ ความรุนแรง และความเสียหายต่อชุมชน กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การกระตุ้นให้ประชาชนได้รู้ เข้าใจ และตระหนักในปัญหาของชุมชน ซึ่งในปัจจุบันก็คือ การจัดเวทีประชาคม เพื่อค้นหาปัญหาร่วมกันของชุมชน

3. การวางแผน/โครงการ เป็นขั้นตอนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจ และกำหนดโครงการเป็นการนำเอาปัญหาที่ประชาชนตระหนัก และยอมรับว่าเป็นปัญหาของชุมชนมาร่วมกัน หาสาเหตุแนวทางแก้ไข และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจที่จะแก้ไขภายใต้ขีดความสามารถของประชาชน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอก กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขปัญหา วิธีการวางแผน การเขียนโครงการ โดยใช้เทคนิคการวางแผนแบบให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4. การดำเนินงานตามแผนและโครงการ โดยมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้ตกลงกันไว้ กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนใน 2 ลักษณะ คือ

4.1 เป็นผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ เช่น แนะนำ การปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4.2 เป็นผู้ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การติดตามประเมินผล เป็นการติดตามความก้าวหน้าของงานที่กำลังดำเนินการตามโครงการ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่พบได้อย่างทันท่วงที กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การติดตามดูแลการทำงานที่ประชาชนทำ เพื่อทราบผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค แล้วนำผลการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือกิจกรรมไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบสามารถกระทำได้โดย

5.1 แนะนำให้ผู้นำท้องถิ่นหรือชาวบ้าน ติดตามผลและรายงานผลด้วย ตนเอง เช่น รายงานด้วยวาจา รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

5.2 เจ้าหน้าที่เป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น รายงานด้วยวาจา ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง เสนอผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุม ทำบันทึกรายงาน ตามแบบฟอร์มต่างๆ ของทางราชการ

โดยสรุป วิธีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยกำหนดเป็นวิธีการหรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนา คือ การกำหนดนโยบาย การสร้างความรู้ความเข้าใจ การจัดตั้งกรรมการ การพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์แผนชุมชน การศึกษาชุมชน การให้การศึกษแก่ชุมชน การกำหนดกิจกรรม/โครงการ การปฏิบัติตามโครงการ การติดตามประเมินผล การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ และการจัดการมาตรการจัดการชุมชนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผู้นำชุมชน

เป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความรู้ความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ (กรมการพัฒนาชุมชน.2555: 1)

1. ความหมายของผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนตามความหมายและความสำคัญในหน้าที่ของการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้ กวี วงศ์พุม (2535: 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

3. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

บุญทัน ดอกไธสง (2535:266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

1. เป็นผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

บริชาติ วัยเสถียร (2546) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำจึงต้องมีวิธีการนำ ที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ สำหรับความหมายของผู้นำ (Leader) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย

4. ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่มเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่คนอื่นอยากทำตาม

รัตน์ โตสกุล และคณะ (2548 อ้างอิงจาก สุชาติา น้ำใจดี. 2552: 11) กล่าวว่า ผู้นำชุมชน (Leadership) คือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและร่วมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายด้วยความพอใจร่วมกัน ซึ่งเมื่อมองในด้านการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนา อันส่งผลให้การพัฒนาไปสู่จุดหมาย และนอกจากนี้ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความสามารถในการนำชาวบ้านด้วยการปลุกจิตสำนึกและอุดมการณ์ที่จะรักษาประโยชน์ให้เกิดแก่ชุมชน โดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ปฏิบัติการใด ๆ จากทางการ ซึ่งผู้นำเหล่านี้เช่น พระสงฆ์ ผู้นำชาวบ้าน ครู ครูภูมิปัญญา ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำชุมชนคือผู้ที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากคนในชุมชนว่าเป็นผู้รู้ชาวบ้าน มีความสามารถในการใช้สติปัญญาของ รุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ด้วยวิธีการต่างๆ โดยอาศัยพลังศรัทธาทางศาสนา คติธรรม ความเชื่อทางศาสนา รวมถึงการนำประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันเป็นรากเหง้าของกลุ่มตนมาเป็นเครื่องมือ กลไกในการถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถประสานต่อเรื่องต่างๆ ได้ มีฐานะมั่นคง มีความเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากลักษณะที่กล่าวมาส่งผลให้ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการจัดการ เปลี่ยนวิธีคิดและการบริหารคนให้สอดคล้องกับระบบคุณค่าเดิมของชุมชน “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” จึงมีความสำคัญกับชุมชนอีกครั้งหนึ่ง และที่สำคัญคือการที่ชาวบ้าน ผู้นำและชุมชนได้มีบทบาทในการ

กรรมการพัฒนาชุมชน (2552: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การการมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากในขณะนี้ นิยาม “ผู้นำ” ในด้านต่างๆ มีมากมาย หลากหลาย ทฤษฎี ขึ้นอยู่กับว่าใครจะชอบแบบไหน และแต่ละคนนั้นก็จะมี Style ของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจะบอกว่า ผู้นำแบบดีกว่ากันนั้น คงไม่สามารถบอกได้ และไม่สมควรที่จะนำมาพูดกันด้วย เพราะผู้นำแต่ละแบบก็มีข้อดี-ข้อเสียแตกต่างกัน รวมทั้งยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ภาวะความเป็นผู้นำก็อาจแตกต่างกันไปด้วย

โดยสรุปผู้นำชุมชน คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือการยกย่องให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่นนการชี้แนะ ส่งเสริมการช่วยเหลือให้องค์กร กลุ่มหรือชุมชนสามารถปฏิบัติงานได้ โดยได้มีการเรียกชื่อผู้นำแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและองค์กรที่อยู่ เช่นผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนที่สามารถกำหนดให้ชุมชนมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและร่วมพลังการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลในชุมชน มีความสามารถในการใช้สติปัญญา ประสพการณ์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนเพื่อการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต การพึ่งพาตนเอง ผู้นำมีภาระโดยตรงในการรับผิดชอบต่อชุมชนในการวางแผน และควบคุมการปฏิบัติงานในชุมชน พยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชน และที่สำคัญผู้นำชุมชนมีบทบาทในการกำหนดแนวคิด ทิศทาง และบริหารจัดการชุมชนของให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. คุณสมบัติของผู้นำชุมชน

ในความเป็นผู้นำชุมชน ต้องมีลักษณะและบุคลิกที่เด่นและแตกต่างจากลักษณะของบุคคลอื่นๆตามในลักษณะหน้าที่หรือในลักษณะงานที่กำหนดแล้วแต่บทบาทหน้าที่ที่ทำหรือปฏิบัติ ประกอบด้วยคุณสมบัติ ลักษณะ และคุณลักษณะของผู้นำชุมชน ซึ่งสามารถแยกอธิบายได้ ดังนี้

2.1 คุณสมบัติของผู้นำชุมชน

ความเป็นผู้นำเป็นศาสตร์ที่ไม่มีสูตรตายตัว อย่างไรก็ตามผู้นำในการพัฒนาชุมชนที่ดีประกอบด้วยคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใดหลายๆคุณสมบัติต่อไปนี้ (ครุฑิต พุทธิโกษา.2554: 75-79)

1) มีบุคลิกภาพ ลักษณะท่าทาง การวางตัวที่สามารถสร้างความประทับใจ เป็นบุคคลที่มีความสง่า ผ่าเผย แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ที่สำคัญคือเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่หยิ่งผยอง มีความสุภาพนุ่มนวล อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช้ถ้อยคำหยาบคายหรือแสดงกิริยาก้าวร้าวเหยียดหยามผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ ควบคุมตนเองได้ทั้งในการพูด การปฏิบัติตนและอารมณ์

2) มีความกล้าหาญ ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำจะเป็นผู้ยืนอยู่ด้านหลังเมื่องานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่จะออกมายืนด้านหน้าทันทีเมื่องานนั้นพบกับปัญหาที่คาดไม่ถึง นอกจากผู้นำต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆแล้ว ยังต้องกล้าที่จะตัดสินใจกระทำการใดๆ หากมีช่องทางหรือมีโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า และกล้ายอมรับผิดหรือยอมรับคำตำหนิตติเตียนเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือเกิดความบกพร่องขึ้น หากผู้นำขาดความกล้าหาญแสดงความหวาดกลัว เมื่อมีปัญหาอุปสรรคที่ต้องแก้ไข ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้ากระทำการใดๆ ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดการสูญเสียความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ยังจะทำให้ทีมล้มเหลวด้วย

3) มีไหวพริบฉลาด รู้ที่จะเอาตัวรอดจากสถานการณ์เลวร้าย รู้จักพลิกแพลง สร้างโอกาสและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

4) เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

5) มีทัศนคติเชิงบวก(Positive Attitude) หรือการมองโลกในแง่ดี เชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกรวมถึงการเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและศักยภาพของผู้อื่นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

6) สุขุมรอบคอบ คือ คุณสมบัติในการใคร่ครวญ พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มองทุกสิ่งที่ปรากฏต่อหน้าอย่างลึกซึ้ง สามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาในอนาคตและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้ โดยวิเคราะห์หาเหตุและผล ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

7) ความเด็ดขาด คือ ความสามารถในการตัดสินใจและลงมือทำอย่างทันท่วงที่ รู้จักฉวยจังหวะ และโอกาส มีความมุ่งมั่น มั่นคง ยึดมั่นในหลักการอย่างแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง จนทำให้โลเลเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ผู้นำที่มีความเด็ดขาดมักมีคุณสมบัติพิเศษควบคู่กันอยู่อีกประการหนึ่งจะเป็นคนที่พูดจาไฉนคำนั้น กล่าวได้กล้าเสีย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือและสามารถทำงานได้โดยไม่สะดุดบ่อยๆ การมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล หมายถึง มีความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต การมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือการสร้างภาพในอนาคต และกำหนดเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคตได้อย่างชัดเจน ทำทนายและมีความเป็นไปได้ ที่สำคัญคือมีความสามารถที่จะมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ สามารถมองเห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัดและศักยภาพของตนเองและของชุมชน เพื่อปรับปรุงให้เจริญก้าวหน้า อยู่รอดปลอดภัย สามารถต้านทานต่อวิกฤติการณ์ที่จะมากระทบ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นหรือเปลี่ยนวิกฤติสู่โอกาสได้อย่างเหมาะสม การมองในที่นี้ มิใช่การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา รู้เท่าทันโลกหรือคิดถึงภาพรวมโลก (Thinking Globally) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chang Leadership) สามารถคิดนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิม เพื่อประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า หรือปรับปรุงองค์การให้พัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

8) มีเป้าหมายชัดเจน ผู้นำที่มีจุดยืน มีอุดมการณ์ หรือมีจุดหมายที่ชัดเจน จะทำให้ทีมรู้ว่ากำลังทำอะไร เพื่ออะไรและมุ่งหน้าไปยังจุดๆ นั้นได้ง่ายและเร็วขึ้น ความไว้วางใจ (Dependability) คือ ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมทีม มีความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่น

9) ความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถในการทนต่องานหนัก ความยากลำบากความเคร่งเครียด รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้นไม่ย่อท้อต่อแรงกดดันใดๆ

10) กระตือรือร้น ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Enthusiasm Energy and ambition) คือการแสดงออกซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงการทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ

11) ความริเริ่ม (Imitative) คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็น ที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง

12) ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ (Honesty and integrity) เป็นคุณสมบัติของการรับความจริง ซื่อตรง สุจริตทั้งกาย วาจา ใจ และยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงาม ดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือมีวาระซ่อนเร้น ไม่เอาวัดเอาเปรียบ ให้กลายเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ได้

13) ความยุติธรรม (Justice) คือ มีความเที่ยงธรรม เสมอภาค ไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

14) ความรอบรู้ หนูกว้างไกล ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงความรู้รอบตัวในด้านอื่นๆ และความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้วย เนื่องจากวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติหรือแนวคิดแบบเดิมอาจล้าสมัยไม่สามารถนำมาใช้ได้ในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้นำต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน ต้องเป็นตัวอย่างในแง่การจัดการ กับความรู้และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ข้อมูลทางสถิติและงานวิจัยมาประกอบในการตัดสินใจให้เกิดความแม่นยำ ยึดข้อเท็จจริงเป็นหลัก เพื่อความโปร่งใส ชัดเจน รวมถึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับผู้ร่วมงานเพื่อให้เข้าใจในตัวผู้ร่วมงานด้วย

15) มีความจงรักภักดี (Loyalty) เชื่อมั่น และยึดมั่นต่อองค์กร

16) ไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) คือการไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบายความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์ การร่วมเป็นร่วมตายกับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ขาดแคลน

17) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าถึงประชาชน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้านจะทำให้เกิดการยอมรับ ศรัทธา ทำให้ทราบถึงความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของแต่ละคน ช่วยลดช่องว่างและความขัดแย้งในการบริหารจัดการและจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัยทุกระดับการศึกษา ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถที่จะสร้างแนวร่วมในด้าน

อุดมการณ์ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายภายในชุมชนและนอกชุมชน หากผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดกับชุมชนก็จะช่วยยกระดับทรัพยากรทั้งบุคลากร สื่ออุปกรณ์ งบประมาณ ฯลฯ มาสร้างสรรพคุณพัฒนาชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

18) มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เน้นที่ผลงานเป็นหลักความมุ่งมั่นจะประกอบด้วยความวิริยะ อุตสาหะและการตั้งความหวังไว้สูงเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดถ้าผู้นำไม่มุ่งมั่น ทุ่มเท คงไม่สามารถบอกให้ผู้อื่นทุ่มเทได้ เพราะผู้นำเป็นอย่างไร ผู้ตามก็จะเป็นอย่างนั้น

19) เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง พร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและแนวความคิดของผู้อื่นอย่างตั้งใจ การฟังผู้อื่นพูดหรืออธิบายบ้างจะทำให้เข้าใจผู้อื่นและทำให้การดำเนินกิจกรรมใดๆ เป็นไปอย่างรอบคอบ ครอบคลุม พัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะบางที่อาจยังมีข้อเสนอดีๆ ที่มองข้ามไป หรืออาจมีคำอธิบายในความผิดพลาดของงานที่ยังมอมบ่มไม่เห็น นอกจากนั้นจะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น ช่วยทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างสบายใจ ไม่รู้สึกกดดัน เมื่อมีปัญหาจะกล้าถามหรือเสนอแนะในข้อที่เห็นว่าเป็นทางเลือกที่ดี เมื่อผู้นำรับฟังผู้อื่นมากขึ้น ผู้อื่นก็จะรับฟังผู้นำอย่างเต็มที่ ถ้าผู้นำไม่สามารถทบทวนความคิด และพิจารณาทางเลือกอื่นๆ องค์กรจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ผู้นำจึงต้องเรียนรู้ที่ตั้งคำถามพื้นฐาน เพื่อถามตนเองและเพื่อนร่วมงาน และต้องเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เคารพในศักดิ์ศรีให้เกียรติ ไม่ดูถูกผู้อื่น และรู้จักเรียนรู้การปฏิบัติจากผู้อื่น

20) มีความรับผิดชอบและมีวินัยในการใช้ชีวิต เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับองค์กรคิดการณใด จะทำอะไร ต้องมีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากความรับผิดชอบ เสียสละ คิดประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก

21) มีความเข้าใจในจิตวิทยาการบริหาร เข้าใจองค์กรและเห็นใจผู้ร่วมงาน ผู้นำที่เข้าใจจิตใจของมนุษย์จะสามารถคาดเดาพฤติกรรมและการแสดงออกของคนและสามารถที่จะสร้างสถานการณ์รองรับไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันผลเสียหายจากปฏิกิริยาตอบโต้ของคนได้ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักลูกน้องของตนว่าใครเหมาะที่จะทำอะไร คนไหนเก่งอะไร หรือยังมีข้อบกพร่องด้านใด เพื่อที่จะได้มอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของเขาไปในทางที่เหมาะสม ผู้นำที่ดีต้องให้ออกาสลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เติบโตเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่พิสูจน์ความสามารถหรือส่งเสริมความสามารถของลูกน้องให้โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ พร้อมทั้งผลักดันสนับสนุนให้สร้างเสริมความสามารถให้ยอดเยี่ยมขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บางคนต้องมีสิ่งของรางวัลยุยงจึงจะเกิด บางคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง บางคนต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ แต่

บางคนต้องการลาภยศสรรเสริญ และได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป ผู้นำจึงต้องวิเคราะห์แยกแยะ บุคลากรและใช้ความสามารถในการใช้แรงจูงใจเพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังสามารถ การรู้จักนิสัยใจคอ ความชอบส่วนตัวของลูกน้อง นอกจากจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพขึ้นแล้วยัง เป็นข้อหนึ่ง que แสดงให้เห็นว่าผู้นำเอาใจใส่ต่อลูกน้องของเขาเป็นอย่างดีด้วย

22) เป็นคนใจกว้าง มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือส่วนรวม เป็นผู้รับใช้ที่ดี และเต็มใจ ในกรณีที่ไม่สามารถช่วยเหลือด้วยตนเองก็ควรแนะนำและชี้ทางให้ ไม่ ปฏิเสธอย่างขาดเยื่อใย

23) สามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ไม่ดีแต่พูดหรือบอกคนอื่นให้ทำ

24) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เช่น มีสมาธิดี มีความสามารถในการปรับตัว และมีความ ยืดหยุ่น

25) มีความสามารถ ทั้งความสามารถในการปฏิบัติ ความสามารถที่จะจัดการกับความขัดแย้ง ความสามารถที่จะคลี่คลายปัญหาให้ผู้อื่น และมีความสามารถในการสื่อสารมีศิลปะในการเจรจา สามารถสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ตนเองคิด

ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร (2553: ออนไลน์) เรื่องของผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หลาย องค์กรพยายามที่จะหาวิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้ผู้นำ เหล่านี้ เป็นผู้ผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร และจากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ใน เรื่องของภาวะผู้นำนั้น ก็ยืนยันว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารของตน มีภาวะผู้นำ และสามารถนำองค์กร นำคน ให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ คุณสมบัติ 5 ประการ ในการเป็นผู้นำที่ดี คือ

1. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ต้องเป็นคน que มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น มองเห็นโอกาสในอนาคตได้ และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตแล้ว ก็ต้องสามารถกำหนดเป้าหมาย และแผนงานในการไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน ไม่ใช่แค่ฝันเฟื่องเพียงอย่างเดียว

2. ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม เป็นการนำแผนงานที่กำหนดไว้ นั้น มากระจายสู่พนักงาน และทีมงาน โดยพิจารณาความเหมาะสมของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะสม กับงานแต่ละอย่าง เพื่อให้เขาสามารถที่จะทำงานได้ตามที่ถนัด รวมทั้งให้โอกาสคนอื่นๆ ได้ทำงาน ผู้นำอาจจะต้องยอมรับความเสี่ยงในเรื่องนี้ กล่าวคือ ยอมที่จะไว้ใจพนักงาน และเชื่อว่าพนักงาน จะสามารถทำงานนั้นได้ ผมเห็นผู้นำหลายคนที่ใช้วิธีนี้กับลูกน้องของตนเอง ก็อาจจะมีลูกน้องที่ทำได้ ไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วลูกน้องจะทำเต็มที่เพราะนายไว้ใจอย่างมาก ก็ไม่อยากทำให้นายผิดหวัง

3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จ โดยเน้นทั้งงาน เน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดี ผู้นำก็ต้องมีทักษะในการสื่อความที่ดี มีความเป็นธรรมกับ พนักงานทุกคนในทีม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เวลาทำงานก็จะเน้นให้ทุกคนร่วมกันทำงาน ไม่มีการทำตัว เด่นเพียงคนเดียว หรือรับแต่ชอบ ไม่ยอมรับผิดชอบ

4. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับ ทีมงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ เหมือนกับที่ Jack Welch อดีต CEO ของ GE ได้ใช้คำว่า Energize ก็คือการทำให้คนอื่นมีพลังในการทำงานอยู่เสมอ

5. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ มีความเข้าใจพนักงานที่มีผลงานไม่ดี และพยายามที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่ดี จะไม่ตำหนิพนักงานว่า “ทำไมจึงยัง ทำไม่ได้” (ถ้าทำได้ก็คงมาเป็นหัวหน้าของผู้นำคนนี้ไปแล้ว) แต่จะพยายามพัฒนาให้พนักงานทำงานให้ได้ ผู้นำที่ดีจึงเปรียบเสมือนครู ที่สอนพนักงานทั้งด้าน ความรู้ในการทำงาน และเป็นตัวอย่างสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วย

โดยสรุป คุณสมบัติของผู้ชุมชนที่ดีคือ 1. ต้องมีความรู้ความสามารถ 2. สามารถเป็นผู้นำ ประชาชนและชุมชนศรัทธาให้ความเชื่อถือ 3. ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพสง่างาม 4. สามารถควบคุม อารมณ์ได้ 5. มีความกล้าหาญ 6. มีไหวพริบฉลาด เสียสละ 7. มีทัศนคติเชิงบวก 8. สุขุม รอบคอบ 9. มีความเด็ดขาด 10. ตัดสินใจได้ดีในการบริหาร 11. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 12. มีวิสัยทัศน์มองการณ์ ไกล 13. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 14. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 15. คิดนอกกรอบเป็น 16. มีความคิดริเริ่ม 17. มีเป้าหมายการทำงาน 18. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 19. มีความรับผิดชอบ 20. มี วุฒิภาวะทางอารมณ์ 21. สามารถสร้างทีมงานได้ 22. มีแรงบันดาลใจ 23. สามารถพัฒนาผู้อื่นได้ และ 24. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือชุมชน

2.2 ลักษณะของผู้นำชุมชน

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ เมื่อเกิดการตระหนักว่า ลักษณะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหาร องค์กรและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องลักษณะ ผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่ต่างกันอย่างมากมาย ซึ่ง สามารถจัดกลุ่มลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีต่างๆ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ทฤษฎีลักษณะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบาย บุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่ม แนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆคน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1). ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่าง ภายนอก อายุ เป็นต้น 2). ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถใน

การพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3). ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น (Bryman. 1992 อ้างถึงใน Hartog และ Koopman. 2001: 167) แต่ก็มียงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้ผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย (วิภาดา คุปตานนท์. 2544: 241)

ทฤษฎีลักษณะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 242-247)

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic leadership – Autocratic leadership) Tannenbaum และ Schmidt อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้ามผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การศึกษาของ University of Michigan ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1). พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของคนงาน 2). พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented behaviors) ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. การศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1). พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง 2). พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกและมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

4. การศึกษาของ Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดทางพฤติกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน

(People-oriented leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน (มัลลิกา ตันสอน. 2544: 52)

ทฤษฎีลักษณะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ (ดิลก ถือกกล้า. 2547: 71)

1. การศึกษาของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ตันสอน. 2544: 54)

2. ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2543: 272) มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การ ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้โดยการให้รางวัล

3. การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

แนวคิดลักษณะผู้นำสมัยใหม่นอกจากแนวคิดทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบันยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญๆ (มัลลิกา ตันสอน. 2544: 54) ดังนี้

1. แนวคิดลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสพการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. แนวคิดลักษณะผู้นำตามความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic theory)

เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 55) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเชื้ออาหารแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อย

ผู้นำมีลักษณะส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำ มีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำ ก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร-ผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ องค์การหนึ่งองค์การใดหรือชุมชนที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการหรือผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้ (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. 2554: ออนไลน์)

1. มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ ควรมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้าม หากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2. ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องรู้ ความคิด ความรู้ มาแข่งขันกัน ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า ผู้นำที่มีความรอบรู้กว่า ผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม

3. กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ผู้นำมักกล้าทดลอง ค้นคว้า สิ่งใหม่ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมีอาการกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉยชา เช่นกัน

5. มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท(มหาชน) กระทรวง หรือประเทศชาติ ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกต ผู้นำระดับประเทศบางคน ตอนขึ้นสู่ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่หล่อ ดูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่า ดูดี กลับการเป็นใบหน้าที่ดู เคร่งเครียด จริงจัง ก็สืบเนื่องมาจาก ผู้นำระดับประเทศผู้นั้น ต้องแบกรับปัญหาต่างๆ มากมายและใช้ความคิดในการแก้ปัญหาในตนเอง

6. การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้เกิดออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป

7. การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหา ก็ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้นๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่างๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ จะทำให้ผู้นำเป็นที่ เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือ มากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

โดยสรุป ลักษณะของผู้นำชุมชน คือผู้นำชุมชนต้องมีลักษณะครบตามลักษณะผู้นำหลายประการเข้าด้วยกัน อาทิเช่น 1. ผู้นำต้องมีวุฒิภาวะเด่นในการบริหารงานชุมชน 2. มีความสามารถในการพูด 3. ควบคุมอารมณ์ได้ดี 4. มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 5. เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย 6. มุ่งศึกษาคนเพื่อวางแผนการทำงาน 7. เป็นผู้นำที่เน้นความสำเร็จของงาน 8. เน้นสร้างมาตรฐานงาน 9. กำหนดเป้าหมายในการทำงาน 10. มีสัมพันธภาพอันดีต่อสมาชิกในงานและในชุมชน 11. เน้นการเปลี่ยนแปลง 12. เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถสูง 13. มีประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 คุณลักษณะของผู้นำชุมชน

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำองค์กรคือ ต้องพัฒนาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าการพัฒนาองค์กรจากส่วนที่สำคัญที่สุด นั่นคือ การพัฒนามนุษย์โดยการสร้างให้บุคคลมีความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ซึ่งจะทำให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานมีความสอดคล้องและเป็นไป

ในทิศทางเดียวกันในขณะที่ผู้นำก็ควรมีวิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีทั้งหมด 27 ข้อ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553)

1. การมีกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์
2. ทักษะในการบริหารจัดการงานและคน
3. ทักษะในการสื่อสาร การจูงใจ และการสอนงาน
4. ทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหา
5. ความรอบรู้ทางวิชาชีพ
6. ความสามารถด้านภาษา
7. การมีภาวะผู้นำ
8. ความกล้าหาญและความเด็ดขาด
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม
10. การบริหารเจ้านาย
11. การมองภาพองค์รวม
12. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
13. ความยุติธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
14. ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริต
15. บุคลิกภาพ การวางตัว และการเป็นแบบที่ดี
16. ความรับผิดชอบ
17. การเคารพและรับฟังความคิดเห็น
18. การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างทีมงานและเครือข่าย
19. วุฒิภาวะทางอารมณ์
20. การบริหารความขัดแย้ง
21. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
22. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
23. การเรียนรู้ การพัฒนาและการปรับปรุง
24. การช่วยเหลือและให้คำปรึกษา
25. การบริการและจิตสาธารณะ
26. ความอ่อนน้อมถ่อมตน
27. การตระหนักในคุณค่าและความแตกต่างทางวัฒนธรรม

บุคคลที่เป็นผู้นำโดยทั่วไปหรือผู้นำชุมชนมักมีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มีความอดทนต่อผู้อื่น ผู้ที่ยินยอมทำตาม อีกทั้งผู้ตามยอมได้นำเอาความประพฤติ ได้นำเอาแบบอย่างในการทำงาน ผู้ตามบางคนถึงกับยอมเคารพนับถือและลอกเลียนแบบอย่าง เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ในการทำงานและบริหารงาน คุณลักษณะของผู้นำชุมชนที่ดี ดังนี้ (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. 2554: ออนไลน์)

1. มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ ควรมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้าม หากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2. ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องรู้ ความคิด ความรู้ มาแข่งขันกัน ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า ผู้นำที่มีความรอบรู้กว่า ผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม

3. กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ผู้นำมักกล้าทดลอง ค้นคว้า สิ่งใหม่ ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมี ความกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉื่อยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉื่อยชา เช่นกัน

5. มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท(มหาชน) , กระทรวง , หรือประเทศชาติ ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกต ผู้นำระดับประเทศบางคน ตอนขึ้นสู่ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่หล่อ ดูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่า ดูดี กลับการเป็นใบหน้าที่ดู เคร่งเครียด จริงจัง ก็สืบเนื่องมาจาก ผู้นำระดับประเทศผู้นั้น ต้องแบกรับปัญหาต่างๆ มากมายและใช้ความคิดในการแก้ปัญหาเหล่านั้นเอง

6. การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป

7. การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาที่ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้นๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่างๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่เคารพ รัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือ มากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้นำที่ดีมักคิดยากๆ แล้วปฏิบัติง่ายๆ แต่ผู้นำที่ไม่ดีมักคิดง่ายๆ แล้วปฏิบัติยากๆ

โดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำชุมชนคือผู้นำชุมชนที่มีคุณลักษณะในหลายประการที่เด่นอยู่ตัวของผู้นำชุมชน กล่าวคือ ควรเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีความรอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ ใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์งาน กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ กระตือรือร้น มีจิตวิทยาในการทำงาน มีความอดทนรับผิชอบต่องาน ต่อองค์กร สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ เป็นนักวิเคราะห์ เป็นนักคิดและมองปัญหาอย่างรู้เท่าทัน สามารถที่จะนำชุมชนให้พัฒนาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้

3. ประเภทของผู้นำชุมชน

เดวิด รูก และ วิลเลียม ทอร์เบิร์ต (David Rook and William Torbert) (อ้างอิงใน ครรชิต พุทธโกษา. 2554: 71-72) ได้จำแนกประเภทของผู้นำไว้ 7 ประเภท โดยมุ่งเน้นเรื่องคุณลักษณะและแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาจุดเด่นให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ผู้นำประเภทนักฉวยโอกาส (Opportunist) มีลักษณะเด่นคือยึดถือความคิดตัวเองเป็นใหญ่ จิตใจคับแคบ ไม่ไว้ใจใคร มองโลกในแง่ร้าย บ้าอำนาจ สามารถทำได้ทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและผลประโยชน์ มองผู้อื่นเป็นเสมือนเครื่องมือในการหาประโยชน์ใส่ตัวอยู่ตลอดเวลาและคิดว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นถูกต้องเสมอ เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์ก็พร้อมจะโต้ตอบให้รู้ตัวรู้แค้นกันไปข้างหนึ่ง ผู้นำประเภทนี้มักจะไม่มีใครอยากให้ความร่วมมือ

2. ผู้นำประเภทนักการทูต (Diplomat) เป็นผู้นำที่สนใจแต่ภาพลักษณ์ภายนอกเท่านั้น ชอบสร้างภาพให้ตัวเองเป็นที่รักอยู่ตลอดเวลา พุดจาไฟเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่วิพากษ์วิจารณ์ใคร คู่ผัดเผ็ดอาจจะเป็นสิ่งดี แต่ในความเป็นจริงการไม่ตำหนิติเตียนหรือวิพากษ์วิจารณ์ใครเลยจะทำให้องค์กรไม่มีการพัฒนา หรือทำให้ปัญหามานปลาย เนื่องจากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงที กอปรกับมองว่าปัญหาและข้อบกพร่องเป็นเรื่องน่าอับอาย และยุ่งยากจึงชอบหนีปัญหา ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง

3. ผู้นำประเภทชำนาญการ (Expert) ผู้นำประเภทนี้จะใช้ความรู้ที่ลุ่มลึกในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ผู้อื่นยอมรับกราบ ขอบหาข้อมูลใส่ตัวเพื่อแสดงว่าตนอยู่เหนือผู้อื่นและคิดว่าตนเองเก่งที่สุด ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านี้จะมีข้อดีคือมีความรู้อย่างแท้จริง และสามารถพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงานเพราะต้องการผลิตผลงานออกมาให้ดีที่สุด แต่ข้อเสียคือไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ งานส่วนใหญ่มักจะต้องทำคนเดียว และงานก็ไม่เจริญรุ่งเรืองเท่าที่ควร เพราะชอบโอ้อวดและดูถูกคนอื่นที่ไม่มีความเชี่ยวชาญดังกล่าว จึงไม่ได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนมากนัก

4. ผู้นำประเภทจัดการ (Achiever) บุคคลประเภทนี้สามารถทำงานทุกอย่างลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามระยะ เวลาที่กำหนด รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักการประนีประนอมและมีมนุษยสัมพันธ์ แต่ไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์ ไม่กล้าคิดนอกกรอบ ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำเฉพาะสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ถ้าเกินกว่านี้ก็จะไม่กล้าทำ เพราะกลัวการเปลี่ยนแปลงและกลัวการสูญเสียอำนาจ ผู้นำประเภทนี้ถึงแม้ว่าจะไม่เป็นตัวสร้างปัญหา แต่ก็ได้สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรมากนัก

5. ผู้นำประเภท “ข้าแค้นคนเดียว” (Individualist) มีความคล้ายคลึงกับผู้นำประเภทผู้ชำนาญการ คือชอบทำงานคนเดียว แต่คนกลุ่มนี้จะไม่ทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่จะรู้จักวิเคราะห์และไตร่ตรองข้อมูลต่าง ๆ กล้าที่จะคิดและเสนอสิ่งที่แตกต่าง มีความรู้ ความสามารถ ริเริ่มสร้างสรรค์ และต้องการผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง จุดอ่อนของคนประเภทนี้คือไม่รู้จักการยืดหยุ่นหรือประนีประนอม และพร้อมที่จะสู้ตายเพื่อพิสูจน์ว่าความคิดของตนเองนั้นถูกต้อง จึงทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกับคนทุกระดับ หรือกว่าจะไปถึงจุดสูงสุดก็ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างหนักเพื่อสู้กับแรงต้านที่มาทั่วทุกทิศ

6. ผู้นำประเภทนักยุทธศาสตร์ (Strategist) บุคคลประเภทนี้จะมีรู้ความสามารถมาก มองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รู้ว่าสิ่งไหนทำได้ หรือทำไม่ได้ หรือยังขาดทรัพยากรใดบ้าง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลสามารถสร้างความรัก และศรัทธาจากลูกน้องและผู้ร่วมงานได้ ยึดเอาผลประโยชน์

ขององค์กรเป็นหลัก รับความขัดแย้งได้ทุกรูปแบบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณธรรมไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กรแต่เพียงฝ่ายเดียว

7. ผู้นำประเภทนักสร้างสรรค์พัฒนา (Alchemist) บุคคลกลุ่มนี้พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งคล้ายคลึงกับกลุ่มผู้นำประเภทนักยุทธศาสตร์ แต่แตกต่างกันตรงที่ผู้นำประเภทนักสร้างสรรค์พัฒนานั้น นอกจากจะบริหารงานได้อย่างดีเยี่ยมแล้วยังสามารถริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เหนือความคาดหมายได้อีกด้วย นอกจากนั้นคุณลักษณะอื่นๆ ของผู้นำประเภทนี้คือ สามารถรับได้ทุกสถานการณ์ ไม่มีความขัดแย้งเพราะมองปัญหาเป็นเรื่องธรรมดา พุดจานุ่มนวล ถูกต้องตามกาลเทศะ มีรอยยิ้มอยู่บนใบหน้าอยู่ตลอดเวลา และมีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม

โดยสรุป ประเภทของผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มในการดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถประสานให้คนทั้งหลายรวมตัวกันหรือทำการร่วมกัน เป็นผู้ที่บุคคลอื่นอยากทำตามหรือทำให้คนอื่นคล้อยตามได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำนั้นจะตั้งตัวเองไม่ได้ แต่ต้องมีคนอื่นรู้สึกว่าเป็นผู้นำผู้นำชุมชนในที่นี้ อาจหมายถึงบุคคลในชุมชนที่มีศักยภาพในการประสานความร่วมมือระหว่างคนในชุมชน เป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งเรียกอีกอย่างได้ว่า ผู้นำตามธรรมชาติ หรืออาจหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายในการดูแลความสุขทุกข์ของประชาชนในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ ก็ได้

4. บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน

ผู้นำมีบทบาทหน้าที่หลายอย่าง ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการอาจมีหน้าที่อย่างหนึ่งแต่ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามบทบาทและหน้าที่ทั่วไปของผู้นำทุกคน ในกลุ่มคนทุกชนิตมีตรงกันอยู่บ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2553: ออนไลน์) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วไปเพื่อเป็นแนวความคิดสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารงานทั่วไป ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารงานในชุมชน หรือบุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชน รวม 14 บทบาท คือ

1) ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำก็คือบทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติโดยครบถ้วนถูกต้อง

2) ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นตักสินใจว่าบุคลากรในหมู่ของตนควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้นำมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมดโดยถ่องแท้ คนอื่นในกลุ่ม มักรู้เรื่องเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบแต่รู้ไม่หมดทั้งแผน

3) ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำคือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ และการวางนโยบายส่วนมาก นโยบายมาจากที่ 3 แห่ง คือ มาจาก “เบื้องบน” หรือ เจ้านาย ที่มีตำแหน่งสูง มาจาก “เบื้องล่าง” คือ ได้มาจากคำแนะนำ หรือมติของบุคลากรได้บังคับบัญชา และมาจาก “ผู้นำ” ของหมู่คณะนั้นๆไม่ว่า นโยบายจะมาจากแหล่งใด ผู้นำมีอำนาจโดยเสรีที่จะกำหนดหรือเลือกด้วยตนเอง

4) ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert) ผู้นำส่วนมากหวังพึ่งผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในสายวิชาชีพนั้นๆ แต่ผู้นำจะรู้เรื่องต่างๆ ในด้านเทคนิคไปเสียหมดทุกอย่างไม่ได้ ผู้นำในองค์การนอกแบบหรือองค์การอุปถัมภ์ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักจะมีบุคลากรอื่นมาหา เพื่อปรึกษาหารือขอความช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัว บุคลากรผู้นั้นจึงกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์การนั้นๆ

5) ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The Leader as External Group Representative) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือขององค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามจะพากันไปติดต่อกับภายนอกหมดทุกคนโดยตรงไม่ได้ผู้นำที่มีคุณสมบัติเป็นที่พอใจของกลุ่มมักจะได้รับเลือกให้ไปทำหน้าที่แทนเขาก็กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่มต่อมาไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกแทนกลุ่มเท่านั้น แต่เมื่อบุคคลภายนอกมาเจรจาอะไรกับกลุ่มก็ต้องเข้ามาเจรจาผ่านเข้าอีกด้วยผู้นำประเภทนี้กลายเป็นผู้รักษาประตูของบุคลากรในกลุ่มหรือในองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆโดยปริยาย

6) ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน (The Leader as controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม และเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งภายในกลุ่ม ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเองในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น เช่นการจัดงานมงคลให้แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง หรือเรื่องอะไรก็ตาม สมาชิกเป็นเจรจาผ่านหัวหน้าหรือผู้นำ ในบางกลุ่มผู้นำจะเจรจาให้หรือจะเอาใจใส่เฉพาะสมาชิกบางคน ไม่ทุกคน แต่ในบางกลุ่มผู้นำก็ไม่สนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเลยก็มี ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะของผู้นำเป็นคนๆ ไป

7) ผู้นำในฐานะผู้ให้ คุณ และให้โทษ (The Leader as Purveyor of Rewards and Punishments) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรอื่นหรือมีอำนาจให้คุณให้โทษ จะกลายเป็นผู้ทรงอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากขึ้นหรือน้อยหรือให้งานที่ยากๆหรือง่ายๆทำก็ได้ ทั้งนี้ ผู้บริหารที่ดีพึงระวังที่จะไม่มอบอำนาจเช่นนี้ให้แก่บุคลากรคนใดมากเกินไป เพราะความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นกับองค์การได้ในภายหลัง

8) ผู้นำในฐานะผู้ใกล้เคียง (The Leader as Purveyor of Rewards and) เมื่อมีการขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดคอยใกล้เคียงให้สงบและเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในภายหลัง บางทีผู้นำประเภทนี้ทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาคดีภายในด้วยตนเองเลยก็มี

9) ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่า เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การมักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรสำคัญในองค์การ

10) ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มคนทุกชนิดมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม แต่คนหมู่มากอยู่ด้วยกันจะให้สามัคคีกันตลอดเวลาย่อมลำบากมาก กลุ่มจึงมักมีคนๆ หนึ่งหรือบางคนที่ได้รับการยกย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นตัวแทนและเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ของเขา ซึ่งจะดีกับเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใด และจะดีด้วยกับคนทุกคน นี่จะไม่มีทางกระทำการใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด คนๆ นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้นำในตนเองเดียวกับพระมหากษัตริย์เป็นผู้นำของประเทศอำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจึงสูงสุด เหนือจิตใจคนภายในกลุ่มทุกคนและทุกฝ่าย

11) ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as substitute for Individual Responsibility) ไม่แปลกเลยที่กลุ่มคนบางกลุ่ม หรือองค์การ หรือหน่วยงานบางแห่ง มีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม หรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมา บุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องพลอยรับผิดชอบ โดยไม่ได้กระทำผิดกับพวกเขา

12) ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) บางทีผู้นำบางคนเป็นศาสดาของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อหรือศรัทธาต่างๆ ให้แก่บุคลากรอื่น แม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจและชนบประเพณีต่างๆของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติทางการ ของกลุ่มไปผู้นำประเภทนี้มักเป็นนักพูดและนักคิด ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ความนับถือ

13) ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Father Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่ มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือในฐานะเป็นบิดาของกลุ่ม ซึ่งจะดูดำใครก็ตาม การดูดำนั้นไม่มีใครโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเบื้องหลังคำพูดดำของค่านั้น เขามีความรักความหวังดีอยู่ด้วยเสมอไป และเขาจะเป็นที่พึ่งทางใจให้แก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14) ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองนั้นแหละจะถูกลงโทษแทน บุคลากรจำนวนมากในกลุ่มคนทุกประเภทต่างก็ไม่ต้องการรับผิดเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น แต่จะพากันขัดทอดกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกันเพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายผ่านไป ผู้คนพากันเห็นอกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

กรมการพัฒนาชุมชน. (2553) กล่าวว่า บทบาทผู้นำชุมชน จะต้องมีความเข้มแข็งที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะบทบาทนี้จะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จโดยเฉพาะการทำงานกับบุคคลในชุมชนเพื่อทำให้ชุมชนนั้นสามารถสำรวจปัญหา ค้นหาปัญหา และวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ โดยมีบทบาทหลายประการ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ครุฑเรือนสามารถพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความเหมาะสม
2. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในชุมชน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการ
3. ด้านสุขภาพอนามัย ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสุขภาพจากการมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพการป้องกันโรค การดูแลสุขภาพด้วยตนเอง
4. ด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี การนับถือศาสนาที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ การมีวิถีชีวิตแบ่งปันเอื้ออาทร การอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน
5. ด้านการพัฒนาคน การจัดการความรู้/ภูมิปัญญา การพัฒนาผู้นำ/สมาชิกในชุมชน
6. ด้านบริหารจัดการชุมชน การจัดทำระบบข้อมูล การจัดทำแผนชุมชน การจัดสวัสดิการชุมชน การเสริมสร้างการเมือง การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
7. ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน การป้องกันภัยธรรมชาติ

8. มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์การ ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจและปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องฯ ไม่หยิ่งยโส ไม่จองหองไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

โดยสรุป บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน คือ การที่ผู้นำชุมชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในหลายๆ เรื่องในบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ 1.การบริหารงานและประสานงานทั้งภายในและภายนอกชุมชนหรือนอกหน่วยงานได้ 2. เป็นผู้วางแผนและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 3. เป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ 4. เป็นผู้ชำนาญการในด้านเทคนิคและวิชาชีพในการปฏิบัติงาน 5. เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในภายนอกได้อย่างดีมีผลงานปรากฏ 6. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งภายในภายนอกได้ดี 7. เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการให้คุณให้โทษแก่บุคคลที่ร่วมในการทำงาน 8. เป็นผู้นำที่ประสานประโยชน์ สามารถไกล่เกลี่ยให้มีความเข้าใจกันในทางที่ดีในการทำงาน 9. เป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่าง มีความประพฤติดี ได้รับการยกย่อง 10. เป็นผู้นำที่เป็นเชิงสัญลักษณ์ในการดำรงอยู่ของกลุ่มในความสามัคคี 11. เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่องานหรือองค์กร 12. เป็นผู้นำที่บุคคลอื่นให้ความศรัทธาให้ความ 13. เป็นผู้นำที่วางตัวสุภาพ บุคลิกน่าไว้วางใจและน่านับถือ 14. เป็นผู้นำที่อาสารับผิดชอบต่อและตั้งใจพัฒนาเพื่อส่วนรวมของชุมชน 15. เป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจ 16. เป็นผู้นำทางด้านการจัดการศรัทธาพยากรณ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 17. ผู้นำทางด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย 18. ผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี 19. ผู้นำด้านการพัฒนาคนและการจัดการความรู้ 20. ผู้นำด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบ 21. ผู้นำด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งโดยในภาพรวมแล้วการพัฒนาในหลายๆอย่างหลายสิ่ง จำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาคนตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดเพื่อการพัฒนางาน โดยเฉพาะในชุมชน หรือการพัฒนาชุมชนซึ่งในปัจจุบันการยกระดับเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่ประชาชนยังต้องพึ่งการช่วยเหลือจากของทางราชการเป็นหลัก ในความสำคัญจึงควรตระหนักถึงทรัพยากรบุคคลในชุมชนในการเข้ามาร่วมรับผิดชอบการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นของตนเอง ควรให้ความสำคัญแก่บุคคลในชุมชนร่วมรับผิดชอบชุมชนของตนเอง โดยเฉพาะการสร้างผู้นำชุมชนเพื่อเป็นแกนนำร่วมในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนที่ได้รับการพัฒนาโดยวิธีการให้การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนของตนเองให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

5. ภาวะของผู้นำชุมชน

5.1 การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและภาวะผู้นำชุมชน

การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้ มีทักษะ หรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายากสมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้อย่างดี ฉะนั้น การสร้างหรือพัฒนาผู้นำของหน่วยงานหรือชุมชน จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่ซึ่งจะนำองค์กรหรือชุมชนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้นำนั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน การบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารตน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำชุมชนต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่พึงประสงค์ สามารถปรับใช้แนวคิดทฤษฎีการเป็นผู้นำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมของชุมชน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเจริญให้กับชุมชน องค์กรในระดับต่างๆ และประเทศชาติต่อไป โดยอาศัยแนวคิดการสร้างภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำชุมชน ดังนี้ (เชาว์ โรจนแสง.2554: 9 – 19)

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory)(วิมล จันทร์แก้ว.2555: 42-44) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเชื่อมอำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2555)

หลักการของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Principles)

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down decision making) ตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2. ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะจาก “ให้ทุกคนทำตามสิ่งที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน (Managing by Wandering Around : MBWA) ไปยังหน่วยต่างๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน (Ruth Ash and Maurice persall.1999: 2)

5.2 แนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

ครุฑชิต พุทธิโกษา (2554: 73-74) อธิบายว่า การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำ จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้ผู้นำชุมชนมีโลกทัศน์ใหม่ต่องานพัฒนา การพัฒนาความรู้ ทักษะของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับการทำงานพัฒนาชุมชนมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละชุมชน ผู้นำโดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีความสนใจใฝ่รู้ศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะศึกษาด้วยตนเอง วิธีการศึกษาด้วยตนเองนั้น อาจเป็นการสังเกตสิ่งที่ตนเองพบเห็น แล้วจดจำมาทดลองปฏิบัติ หรือผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ จัดกลุ่มพูดคุยสนทนา หลังจากผ่านการไปศึกษาดูงานภายนอก ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนสถานการณ์ของชุมชนของตนโดยได้เสนอแนวทางแบบการพัฒนาความรู้และทักษะกับประเภทภาวะผู้นำไว้ 4 แบบได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน สำหรับภาวะผู้นำแบบนี้พบว่ามีประสิทธิภาพและมีผลต่อการเพิ่มความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่องานมีโครงสร้างไม่ซับซ้อน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดประสบการณ์ และองค์การหรือหน่วยงานไม่มีกฎและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนคลุมเครือ ผู้ตามไม่รู้จะทำอะไร หรือไม่รู้ว่าองค์การคาดหวังอะไรจากเขา จึงทำให้ความคาดหวังและความพยายามในการปฏิบัติงานต่ำลง อย่างไรก็ตามเมื่อใดงานมีโครงสร้างชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ และผู้ตามมีความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะก็จะมีผลต่อความพยายามของผู้ตาม

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน เมื่องานมีลักษณะน่าเบื่อ สร้างความตึงเครียดหรืออันตราย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยเพิ่มความพยายามและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำแบบนี้จะช่วยเสริมความมั่นใจ ลดความวิตกกังวล และทำให้ความไม่ชอบงานน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อใดงานมีความท้าทาย น่าสนใจและผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจแล้ว ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนก็จะมีผลต่อความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของผู้ตามน้อยมาก

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือผู้นำที่แสวงหาความคิดเห็นเสนอแนะต่างๆ จากผู้ร่วมงาน และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มความพยายามและความพึงพอใจให้แก่ผู้ตามได้เมื่องานไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน การที่ผู้ตามได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมย่อมทำให้เกิดความเข้าใจในงานดีขึ้น และรู้สึกคุณค่าของตัวเองที่ได้รับการยกย่อง ทำให้มีความพึงพอใจมากขึ้น

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จจะมีผลต่อความพึงพอใจและความพยายามของผู้ตาม เมื่องานไม่มีโครงสร้าง เช่น ซับซ้อน เพราะภาวะผู้นำแบบนี้แสดงความมั่นใจและคาดหวังในความสำเร็จของผู้ตาม โดยตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและหาวิธีทำงานที่ดีเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการจากการศึกษา เริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาภาวะผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร ในปัจจุบันแบ่งการเปลี่ยนแปลงแนวทางการศึกษาเป็น 3 แนวทาง(Arnold and Feldman.1986:23) ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ(Trait theories) การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรก ค.ศ. 1910-1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลทางความเชื่อ “ผู้นำเป็นมาแต่เกิด สามารถสร้างได้” ผู้ที่เป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตาม ดังนั้นการศึกษาลักษณะส่วนใหญ่จึงเป็นการเปรียบเทียบสถานภาพหรือประสิทธิผลของผู้นำกับผู้ตาม ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำเสมอไป ผลการค้นพบที่ไม่เป็นสากล จึงนำไปสู่กระแสแนวทางการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลยังคงเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ (Arnold and Feldman.1986:25)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral theories) ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง ผู้นำทำอะไรและเขาทำอะไร มีความเชื่อว่าผู้นำมีประสิทธิภาพและใช้รูปแบบบางอย่าง เพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การวิจัยเชิงพฤติกรรมระบุรูปแบบความเป็นผู้นำทางเลือกและพยายามชี้ให้เห็นว่ามีรูปแบบความเป็นผู้นำได้ ประสิทธิภาพเป็นผู้นำจึงเปลี่ยนไป “ผู้นำถูกสร้างขึ้นไม่ใช่โดยกำเนิด) โดยมีปัจจัยสองอย่างที่ถูกเน้นในการศึกษา ความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมคือการมุ่งงานและการมุ่งคน จึงศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทฤษฎีและการวิจัยมีการใช้หลายกรอบแนวความคิด โดยพัฒนาจากการศึกษาแบบภาวะผู้นำดั้งเดิมของ Lippitt and White, Likert และเพื่อนร่วมงานและสถาบันวิจัยทางสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาและแบ่งผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจออกเป็น 4 แบบ ดังนี้ ((Arnold and Feldman.1986; อ้างอิงจาก สุทธิศา ศรีดั่งนันท.2547: 29)

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำมีความเชื่อมั่นหรือเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในบรรยากาศของความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน

2.2 ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลปะ ผู้นำจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้างในขอบเขตที่กำหนดให้ แต่ส่วนใหญ่การตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีความระวังและเกรงกลัวผู้นำ

2.3 ผู้นำแบบปรึกษาหารือ ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตัดสินใจ บรรยากาศการร่วมงานจึงมีความไว้วางใจและจะมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

2.4 ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การตัดสินใจจึงกระจายไปยังระดับต่ำมาก การติดต่อสื่อสารขึ้นบนและลงล่าง และตามแนวนอนระหว่างเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ความเกี่ยวข้องระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดขึ้นในบรรยากาศที่เป็นมิตร

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories) ความล้มเหลวของทฤษฎีเชิงคุณลักษณะและทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ทำให้เกิดความคาดหวังของประสิทธิผลของผู้นำซึ่งมีมากคุณสมบัติเฉพาะตัวหรือพฤติกรรมภายในสถานการณ์บางอย่างรูปแบบความเป็นผู้นำอย่างหนึ่งอาจจะดีที่สุดภายในสถานการณ์อื่นแล้ว รูปแบบความเป็นผู้นำอย่างหนึ่งอาจจะดีที่สุด จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำแบบใดดีที่สุด

สรุป แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพราะสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และในการทำงานจะต้องนำทฤษฎีภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ในด้านพฤติกรรมของผู้นำ หรือในด้านสถานการณ์ของผู้นำมาเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4. การพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้

4.1 ความหมายบุคคลแห่งการเรียนรู้

สุกร สุภาพงษ์ (2543: 40) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่เรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง (Learning by doing) เป็นการได้มาซึ่งองค์ความรู้ จริยธรรม และการพัฒนาบุคลิกภาพไปพร้อมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีเสรีในความคิด และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งเชิงจริยธรรมและบุคลิกภาพประชาธิปไตย

ธเนศ ขำเกิด (2541: 29) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สุพล วังสินธุ์ (2541: 36) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ควบคู่คุณธรรม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถเผชิญสถานการณ์การต่างๆเพื่อการ"อยู่รอดและอยู่ร่วม" แสวงหาวิธีเรียนรู้เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดชีวิตมีเจตคติ และค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

กรมสามัญศึกษา (2545:5) ได้ให้ความหมายบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ช่างสงสัย อยากรู้ อยากเห็น กระจายความรู้ สนใจติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม พยายามสืบเสาะ ค้นหา ค้นคว้าสิ่งที่สนใจใคร่รู้ ด้วยความอุตสาหะวิริยะ แล้วนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคม ในองค์กร หน่วยงาน หรือชุมชนให้มีความเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า

หอมจันทร์ คงชนะ (2547: 18) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ รู้จักควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเรียนรู้อยู่เสมอ ยอมรับความเป็นจริงที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก ใช้ความรู้ นำการกระทำและการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้และประมวลความรู้ มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ ชอบศึกษาค้นคว้า ใฝ่รู้มีความรู้ดีทันสมัยทันเหตุการณ์เป็นสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

วัฒนพร ศษภูมิ (2548:2) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นการเรียนรู้เพิ่มเติมความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ด้วยการศึกษาให้เชี่ยวชาญ เข้าใจงานเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนางานใหม่ๆ ขึ้นมาได้

หนึ่งฤทัย โสภา (2552: 3-6) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ลึกซึ้ง คิด และรู้ว่าตนเองมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนหมั่นแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆอยู่เสมอ โดยใช้กิจกรรมต่างๆประกอบการเรียนรู้หรือศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และนำความรู้ที่ได้มาคิดวิเคราะห์ สรุปเป็นประเด็นเพื่อนำไปใช้อย่างถูกต้องตามความมุ่งหมาย อาจกล่าวได้อีกความหมายว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้บุคคลนั้นได้ชื่อว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มัสนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ มีความตั้งใจและต้องการจะเรียนรู้ สามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตน

ต้องการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้รวมทั้งประเมินสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป

สรุป บุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning person) หมายถึง บุคคลที่มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีทักษะในการคิด การทำการแก้ปัญหาและการสื่อสาร เป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รู้วิธีการเข้าหาความรู้ ขอบศึกษาค้นคว้า มีความรู้ดีทันสมัยทันเหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์ เป็นบุคคลที่รอบรู้ เข้าใจงานเป็นอย่างดี แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น พัฒนางานใหม่ๆ ขึ้นมาได้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

4.2 ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ผู้ที่มีคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือวารสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ชักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ.2554)

- 1) ทักษะการฟัง ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการคิดและการพูด
- 2) ทักษะการถาม ทำให้เกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ เนื่องจากคำถามที่ดีทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตั้งแต่ระดับการจำไปจนถึงระดับวิเคราะห์และประเมินค่า
- 3) ทักษะการอ่าน ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งนอกจากจะเป็นทักษะการอ่านข้อความ จะรวมถึงการอ่านสถิติ ข้อมูลเชิงคณิตศาสตร์ต่างๆด้วย
- 4) ทักษะการคิด ทำให้บุคคลมองการไกล สามารถควบคุมการกระทำของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ มีผลต่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม
- 5) ทักษะการเขียน เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทัศนคติและความรู้สึกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวงการศึกษา (การหาความรู้) เนื่องจากบันทึกเหตุการณ์ ข้อมูลความจริงใช้เป็นหลักฐานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป
- 6) ทักษะการปฏิบัติ เป็นการลงมือกระทำจริงอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาความจริง และสามารถสรุปผลอย่างมีเหตุผลได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

ทักษะพื้นฐานของการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในการสร้างปัญญาให้กับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มี 10 ขั้นตอน ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2545: 12 – 20)

1. ทักษะการสังเกต คือการสังเกตสิ่งที่เราเห็น สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่เราจะศึกษา โดยสังเกตเกี่ยวกับแหล่งที่มา ความเหมือน ความแตกต่าง ประโยชน์และผลกระทบ

2. ทักษะการบันทึก คือการบันทึกสิ่งที่ต้องจำ หรือต้องศึกษา มีหลายวิธี ได้แก่ การทำสรุปย่อ การเขียนเค้าโครงเรื่อง การขีดเส้นใต้ การเขียนแผนภูมิ หรือการทำเป็นตาราง

3. ทักษะการนำเสนอ คือการทำความเข้าใจในเรื่องที่จะนำเสนอให้ผู้อื่นรับรู้ได้ โดยจดจำในสิ่งที่จะนำเสนอออกมาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่นการทำรายงานเป็นรูปเล่ม การรายงานปากเปล่า

4. ทักษะการถาม คือการถามเรื่องสำคัญ การตั้งคำถามสั้นๆ เพื่อนำคำตอบมาเชื่อมต่อให้สัมพันธ์กับสิ่งที่เรารู้แล้วมาเป็นหลักฐาน

5. ทักษะการฟัง คือ การจับประเด็นสำคัญของผู้พูด รู้จุดประสงค์ในการฟัง ผู้เรียนจะต้องค้นหาเรื่องสำคัญ

6. ทักษะการตั้งสมมติฐานและตั้งคำถาม คือการตั้งสมมติฐานและการตั้งคำถามสิ่งที่เรารู้ไปแล้วได้ว่า คืออะไร มีประโยชน์อย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จได้

7. ทักษะการค้นหาคำตอบจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เช่นจากหนังสือ อินเทอร์เน็ตคุยกับผู้รู้หรือคนแก่ ทำให้ได้ความรู้มาก และหาคำตอบต่อไปด้วยการวิจัย

8. ทักษะการทำวิจัยสร้างความรู้ การทำวิจัย เพื่อหาคำตอบเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับ การวิจัยทำให้ค้นพบความรู้ใหม่ ทำให้เกิดความภูมิใจ และมีประโยชน์มาก

9. ทักษะการเชื่อมโยงบูรณาการ คือการเชื่อมโยงเรื่องที่เรารู้มาให้เห็นภาพรวมทั้งหมด มองให้เห็นตัวเอง ไม่ควรให้ความรู้นั้นแยกออกเป็นส่วนๆ

10. ทักษะการเขียนเรียบเรียง คือการเรียบเรียงความคิดให้ปราณีตขึ้น โดยการค้นคว้าหาหลักฐานอ้างอิงความรู้ให้ถี่ถ้วน แม่นยำขึ้น การเรียบเรียงทางวิชาการ จึงเป็นการพัฒนาปัญญาอย่างสำคัญ และเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้อื่นในวงกว้างออกไป

Katz (1989: 85) นักบริหารชาวอเมริกันได้อธิบายทักษะพื้นฐานของบุคคลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในการบริหารงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skill) หมายถึง ทักษะพื้นฐานของการบริหารโดยอาศัยความรู้ความสามารถ และเทคนิควิธีการจากประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน เป็นต้น

2. ทักษะเชิงมนุษย์ (Human skill) หมายถึง ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์ หลักจิตวิทยาในการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน เป็นต้น

3. ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skill) หมายถึง ทักษะระดับสูงที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดในการพัฒนาองค์กร การวินิจฉัยสั่งการ การวินิจฉัยสั่งการ การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการสร้างภาวะผู้นำ เป็นต้น

Drake and Roe (1994: 29) ได้อธิบายทักษะพื้นฐานของบุคคลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในการบริหารงานเพิ่มเติมจากแคทซ์ (Katz) อีก 2 ทักษะ คือ

4. ทักษะเชิงวิชาการ (Instruction skill)

5. ทักษะความรู้ (Cognitive skill)

สรุป พื้นฐานทักษะสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญคือ ทักษะการฟัง ทักษะการถาม ทักษะการอ่าน ทักษะการคิด ทักษะการเขียน ทักษะการปฏิบัติ ทักษะการสังเกต ทักษะด้านการบันทึก ทักษะด้านการนำเสนอ ทักษะการค้นหาคำตอบ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการวิจัยและสร้างความรู้ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการเรียบเรียงความคิด ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมโนทัศน์ ทักษะเชิงวิชาการ และทักษะความรู้

4.3 ลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้

ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลโดยทั่วไปจะต้องนำความรู้ความสามารถในตัวตนออกมาเพื่อช่วยเหลือตนเองให้สามารถใช้ชีวิตให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ตั้งแต่มเริ่มต้นของชีวิตและพัฒนาตนเองให้ต่อสู้อยู่ได้ในสังคมและชุมชนอย่างปลอดภัยและยั่งยืน การใช้ชีวิตที่ต้องแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2552)

1) เป็นโดยตรง ไม่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน บุคคลประเภทนี้มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอุสาหะวิริยะ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

2) เป็นโดยการฝึกหัด ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน บุคคลประเภทนี้ถ้าได้รับการสร้างและเสริมให้มีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ก็จะสามารถนำทักษะวิธีการเรียนรู้ที่ได้ฝึกฝนไปใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ต่อไปได้ตลอดชีวิต

ลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น มิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่คุณครูสอนบอกเสมอไป แต่อาจเกิดจากการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การประสบและต้องแก้ปัญหา การดำเนินชีวิตประจำวัน หรืออาจเกิดจากสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้ (สมคิด อิศระวัฒน์. 2538: 74)

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากการอยากรู้ อยากเห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันศึกษา (Provide sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคล จัดทำกับ คู่มือ มีการให้คะแนน ให้ปริญญา หรือประกาศนียบัตร

3. การเรียนรู้จากกลุ่มเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Collaboration learning) โดยบังเอิญ (Random or incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จาก เหตุการณ์ใด อย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมิได้เจตนา

ลักษณะเฉพาะของบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ 8 ประการ ดังนี้ (ละเอียด แจ่มจันทร์ อ้างอิงในสรรพสิทธิ์ ห่อไพศาล.2546)

1. ผู้เรียนรู้ว่าจะเรียนอะไร จากใคร และจากที่ไหน
2. สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ หรือเข้าถึงข้อมูลที่ตนเองต้องการได้
3. วิเคราะห์และสามารถคัดสรรได้ว่าสารสนเทศต่างๆ ที่ได้นั้นมีค่าต่อการเรียนรู้
4. อุดหนุน มีทักษะในการเข้าถึงเรื่องยากๆ
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ สื่อความดี และมีแนวคิดในการแก้ปัญหา
6. ใช้คำถามเป็น
7. นำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา
8. ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานกลุ่มได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 13-34) ซึ่งเสนอแนวทางลักษณะของ บุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องจัดให้เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งในระหว่างการเรียนรู้ และหลังจากการเรียนรู้ ด้วยการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลายเป็นอิสระ ยอมรับและเห็นคุณค่า ของตัวเอง มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา กล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง บุคคลอื่น และสิ่งต่างๆ รอบตัว

2. การเรียนรู้จากการคิด และปฏิบัติจริง เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งสื่อ ประสพการณ์ต่างๆ รอบตัว โดยผ่านการสังเกต คิด พิจารณา วางแผน และปฏิบัติจริงตามที่ได้วางแผน และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคคล การได้มี โอกาสถ่ายทอด รับและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสพการณ์ซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันทำ ให้เกิดผลดีอย่างมาก ทั้งการเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ การสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. การเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการสัมพันธ์เชื่อมโยง ต่อเนื่องกลมกลืนกันทุกอย่างทั้ง เนื้อหาวิชา ทักษะพื้นฐานวิธีการเรียน กิจกรรมเรื่องราวของตนเอง ทั้งถิ่นที่สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

5. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เป็นการพิจารณาทบทวนสิ่งที่เรียนรู้อุปสรรคปัญหา เงื่อนไขต่างๆ ในการเรียนรู้ สิ่งที่ได้ในการเรียนรู้ เพื่อสร้างเป็นแนวทาง รูปแบบ วิธีการที่เหมาะสมกับตนเองในการเรียนรู้แก้ปัญหาและทำงานต่อไป

สรุป จะเห็นได้ว่าลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกหัด การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา หรือการเรียนรู้จากกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการเรียนรู้วิธีหนึ่ง ที่นักการศึกษาให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้มากขึ้น ในตัวผู้เรียน เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้า ตามความต้องการ ก็จะเกิดการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องโดยไม่ต้องบอก และมีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นในที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต (Life long learning) หรือ บุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Learning person) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

4.4 แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สังคมในโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่างๆเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ (แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.ออนไลน์)

1) เพื่อให้เป็นผู้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ไม่ใช่เป็นเพียงบุคคลที่มีความรู้ หรือสามารถจำข้อมูล ความรู้เท่านั้น

2) เพื่อฝึกให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของตน รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) รู้จักปรับตัวไปตามกระแสต่างๆ ในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

4) เพื่อให้เป็นผู้เรียนเป็นผู้หมั่นแสวงหา หมั่นเรียน หมั่นรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่

เสมอ

สังคมในโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่างๆเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะต้องหาวิธีพัฒนาบุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์)

1) พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้พื้นฐานอย่างกว้างๆ และศึกษาบางวิชาอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสาขาวิชาอื่นๆ เพิ่มเติมตามความจำเป็นในอนาคต โดยสามารถโยงความรู้พื้นฐานที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในเรื่องความรู้ได้

2) เครื่องมือสำหรับแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาตนเองให้มีเครื่องมือ ที่จะใช้ในการแสวงหาความรู้ได้ก่อน เครื่องมือสำคัญสำหรับการเรียนรู้ต่อไปในอนาคตตนเองได้อย่างไม่สิ้นสุด โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3) สร้างแรงจูงใจให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ผู้เรียนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง รักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาที่มีต่อบุคคลในทุกช่วงชีวิต สิ่งที่เรียนรู้ควรสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองด้วย โดยอาจเป็นสภาพการณ์หรือปัญหาที่ตนเองต้องเผชิญในชีวิต เป็นเรื่องที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเองได้ ทำให้เห็นคุณค่าของการแสวงหาข้อมูล และนำข้อมูลนั้นมาใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

4) การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนสนใจ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ สามารถเรียนรู้อยู่ได้ตลอดเวลา

Senge (1990: 43) ได้เสนอแนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล การตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดแก่บุคคลทุกคน คือ ต้องทำให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ เนื่องจากการพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คือการมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ การใช้ข้อมูลคิดวิเคราะห์และตัดสินใจและการฝึกใช้จิตใต้สำนึก

2. การมีรูปแบบความคิด (Mental models) เป็นบุคคลที่สร้างความเข้าใจและมองโลกตามความเป็นจริงอย่างสมเหตุสมผล มีพฤติกรรมการปฏิบัติในทางบวก มีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยืดยาวของสมาชิกในองค์กร ฝึกให้ค้นคิดมองไปข้างหน้า มองไปที่อนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมั่นคง โดยกระตุ้นให้ทุกคนต้องมีวิสัยทัศน์ พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์กร สร้างทัศนต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันให้มากที่สุด มีความรู้สึกผูกพันที่ดีในบุคคล สามารถทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมีความเป็นรูปธรรมคือสามารถนำไปใช้ได้จริง

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก อาศัยความรู้ ความคิด และการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน มีการรวมพลัง การแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ นำเอาวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาพูดคุยกันและหาข้อสรุป เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้องค์กรหรือชุมชนบรรลุเป้าหมาย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) มีลักษณะการบูรณาการ เข้าใจการเปลี่ยนแปลง มองโลกแบบองค์รวม ทำงานในลักษณะกระตือรือร้น ทำงานแบบมีส่วนร่วม และมองปัจจุบันไปสู่อนาคต

สรุป แนวทางการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญและมีความจำเป็นแก่ชีวิตของทุกคน เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสม อาจจะมากน้อยอยู่ที่บุคคลนั้นๆ ในทางการพัฒนาตนเองบุคคลสามารถเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้โดยฝึกฝน มีนิสัยใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ตลอด ปรับตนต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต

4.5 วิธีการพัฒนาให้บุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

การที่บุคคลนำข้อมูล ประสบการณ์ มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเข้าใจและประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน การที่บุคคลเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหา ความความคิดใหม่ๆ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตน อยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้และการแก้ปัญหาาร่วมกัน สิ่งสำคัญคือ การสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยวิธี ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์: 2552)

1) สร้างหลักสูตรการคิดในการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องด้วยปัจจุบันมีคนในสังคมจำนวนมาก ที่ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาด้านความสามารถทางความคิดเท่าที่ควร โดยเฉพาะกลุ่มคนวัยทำงานที่จบจากระบบการศึกษาไปแล้ว ดังนั้นสังคมจึงควรสร้างช่องทางพัฒนาความสามารถทางการคิดอย่างเป็นระบบ ให้กลุ่มวัยแรงงานให้มากขึ้นด้วย โดยจัดหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ ระยะสั้นเพื่อการพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่ใช่แต่มุ่งพัฒนาผู้เรียนในระบบการศึกษา เท่านั้น การสร้างให้พ่อแม่ให้มีส่วนพัฒนาการความคิดให้แก่ลูกมากขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่พ่อแม่ให้มีทักษะการสอนด้านการคิดให้กับลูกของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นวิธีการเลือกสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีส่วนในการพัฒนาทักษะการคิดได้เหมาะสมตามช่วงวัย การให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคในการถามหรือตอบลูกที่มีส่วนในการพัฒนาด้านการคิด วิธีการฝึกให้เด็กสนใจ ตั้งใจ จดจ่อกับการอ่าน การกระตุ้นและไม่ตีกรอบการคิด การสนใจกับสิ่งที่เด็กบอกกล่าว การกระตุ้นและไม่ตีกรอบความคิด การฝึกให้เด็กคิดและจินตนาการ

2) สร้างสังคมให้เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญทางการคิด โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกที่ มิใช่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น เพื่อเปิดทางและแนะแนวให้คนในสังคมมีความสามารถ

3) รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในอนาคตโลกจะปรับตัว เข้าสู่การเป็นสังคมแห่งความรู้ ซึ่งความรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ ทำให้คนจำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถแสวงหาความรู้ พัฒนาและสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาตนเองสู่ความสำเร็จได้ และนำพาประเทศชาติไปสู่การพัฒนา มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถแข่งขันได้

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน 5 ด้าน ดังนี้ (รัตนา เนื่องแก้ว, 2548: 32 – 35)

1) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำ ชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป สร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน นโยบายขององค์กรหรือชุมชน เพื่อให้บุคคลรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กรและชุมชน เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

3) การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4) การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การทำงานอยู่กับที่หรือสถานที่เดิมนานๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย จึงต้องให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือสถานที่ชุมชนที่เป็นตัวอย่างที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่จะให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ดังนั้นการเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่า จะต้องการพัฒนาในรูปแบบไหน

4.6 บุคคลตัวอย่างที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

คงมีหลายครั้งที่หลายคนได้ประจักษ์แล้วกับตัวอย่างของคำว่า ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น ไม่มีคำว่าสายเกินไปที่จะเรียนรู้ จากบุคคลต่างๆ ที่ไม่ว่าอายุหรืออุปสรรคทางร่างกาย ก็ล้วนไม่ใช่อุปสรรคสำหรับการเรียนรู้ ตราบใดที่บุคคลนั้นมีความมุ่งมั่น ใฝ่ศึกษาอยู่ภายในหัวใจ ในการนี้จึงได้นำบุคคลที่เป็นแบบอย่างในความพยายามของการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ที่มีความมุ่งมั่น สร้างสรรค์และตั้งใจในการทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค มีผลงานปรากฏเด่นชัดในด้านการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์: 2552)

4.6.1 ในหลวงผู้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในหลวงผู้เป็น ผู้นำแห่งการเรียนรู้ ดังปรากฏโครงการหลวงเป็นโครงการที่ตอบคำถามพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนไทยภูเขาในพื้นที่สูง ซึ่งในพื้นที่นั้นมีการปลูกฝิ่นและส่งผลให้มีการพัฒนาเลิกปลูกฝิ่นที่เป็นยาเสพติดร้ายแรง โครงการพัฒนาตามพระราชดำริ ทำให้คนไทยภูเขาเหล่านั้นมีอาชีพในการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์สายพันธ์จากต่างประเทศ ทำให้มีรายได้ทดแทนการปลูกฝิ่น ทำให้คุณภาพชีวิตของชาวไทยภูเขาเหล่านั้นดีขึ้น การปลูกฝิ่นจึงหายไป พระองค์ท่านได้ทำการประยุกต์วิทยาการให้เข้ากับบริบท และปัญหาของประเทศไทย ซึ่งประยุกต์วิทยาต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่แก้ปัญหาและสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนทั้งสิ้น ประยุกต์วิทยาเหล่านั้น ได้แก่

- 1) โครงการพลังงานทางเลือก โดยมีภาพยนตร์สั้นนำเสนอว่าในหลวงได้ทรงคิดเกี่ยวกับไบโอดีเซลตั้งแต่น้ำมันยังมีราคาถูก
- 2) โครงการหญ้าแฝก เป็นโครงการตามพระราชดำริในการอนุรักษ์ดินและน้ำ และนวัตกรรมนี้ได้ถูกเผยแพร่ไปยังทั่วโลก ในการอนุรักษ์ดินและน้ำ
- 3) โครงการแก้มลิง เป็นโครงการเพื่อการป้องกันน้ำท่วมแถวกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีบ่อพักน้ำชั่วคราว
- 4) โครงการฝนหลวง เป็นโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำในภาคการเกษตร
- 5) กังหันน้ำชัยพัฒนา เป็นประยุกต์วิทยาเพื่อการบำบัดน้ำ
- 6) เกษตรทฤษฎีใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง เป็นพระราชทฤษฎีที่ทรงมีพระราชดำริ และทรงพระราชทานแนวคิดในการพัฒนาสู่ปวงชนชาวไทย

พระราชกรณียกิจต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตชีวิตนั้นมามากมายนับไม่ถ้วนได้แก่ ความสนพระราชหฤทัยเกี่ยวกับศิลปะ และทรงงานเกี่ยวกับงานศิลปะที่เกี่ยวข้องกับลัทธิทางศิลปะต่างๆ ความสนพระราชหฤทัยเกี่ยวกับดนตรี งานทางวิศวกรรมศาสตร์ต่างๆ ซึ่งการนำเสนอเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตในครั้งนี้ เป็นงานสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็น

เป้าหมายสำคัญ โดยการศึกษาค้นคว้าของพระองค์ท่านมีเป้าหมายที่คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง โดยเน้นประยุกต์วิทยาและนวัตกรรมที่เกี่ยวกับอาชีพเกษตรที่เป็นบริบทของประเทศไทยมาช้านาน คำถามและคำตอบที่ทรงค้นคว้าเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยามอย่างแท้จริง

4.6.2 แกค พิธิปาจ ภารโรงผู้สำเร็จการศึกษาด้วยคะแนนเกียรตินิยม

แกค พิธิปาจ เป็นชาวยูโกสลาเวีย ซึ่งอพยพเข้ามาทำงานในสหรัฐฯ ตั้งแต่ ค.ศ. 1992 และทำงานเป็นภารโรงอยู่ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ของวิทยาเขตนิวยอร์กซิตี สหรัฐฯ มานานเกือบ 20 ปีแล้ว ซึ่งแม้ว่าแกค จะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานในช่วงเวลา 20.30 – 23.00 น. แต่เขาก็ยังกระตือรือร้นที่จะเข้าไปนั่งเรียนร่วมกับนักศึกษาคนอื่นๆ ในชั้นเรียนเทอมละ 1 – 2 วิชา เสมอ จนในที่สุด เมื่อเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2012 แกคในวัย 52 ปี ก็สามารถจบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีมาได้ด้วยคะแนนเกียรตินิยม ซึ่งแกคได้เผยว่า ตอนนี้เขาได้เติมเต็มความฝันครั้งหนึ่งของเขาแล้ว และเป้าหมายต่อไปของเขาก็คือการเรียนต่อจนจบชั้นปริญญาโท ซึ่งเขาก็กว้างแผนที่จะเริ่มอ่านหนังสือสอบในเร็ววันนี้แล้ว

สรุป ในหลวงทรงเป็นบุคคลตัวอย่างที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากพระองค์ท่านได้ค้นคิดและหาแนวทางพัฒนาในด้านต่างๆ มากมาย เพื่อให้ประชาชนคนไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้ประชาชนในชนบทมีอาชีพที่ช่วยเหลือตนเองได้ โดยเฉพาะอาชีพของเกษตรกร ซึ่งพระราชกรณียกิจต่างๆ มีมากมายนับไม่ถ้วน เช่น โครงการพลังงานทางเลือก โครงการหญ้าแฝก โครงการแก้มลิง โครงการฝนหลวง โครงการกักกันน้ำไชยพัฒนา โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่และโครงการเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนชาวไทยทั้งปวง

ตอนที่ 5 การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

5.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

จากการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ กระบวนการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยตระหนักถึงการให้การเรียนรู้อการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำชุมชนและประชาชนโดยส่วนรวมเพื่อเสริมสร้างในการบริหารจัดการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การส่งเสริมการเรียนรู้ต้องเข้าใจหลักการเรียนรู้ของใหญ่ในเรื่องของปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และหลักการสอนผู้ใหญ่ ดังนี้

5.1.1 ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่

โดยการศึกษาจากระบบได้พัฒนามาจากแนวคิด และการปฏิบัติของกิจกรรมที่เรียกว่ากิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ ปรัชญาการศึกษาจากระบบหรือปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่จะมีความเป็นมาตามแนวการศึกษาผู้ใหญ่ ได้ศึกษาแนวโน้มของการศึกษาจากระบบโรงเรียน ปีพุทธศักราช 2543 ผู้เชี่ยวชาญพบว่าความหมายการศึกษาจากระบบโรงเรียน ในปี พุทธศักราช 2543 คือการจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียนในประเทศไทยและจะมีส่วนสัมพันธ์กับปรัชญาการศึกษาที่นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ คือปรัชญาการศึกษาแบบเสรีนิยม พฤติกรรมนิยม และมนุษยนิยม (สนอง โลหิตวิเศษ.2544: 83)

สนอง โลหิตวิเศษ (2544: 83-84) กล่าวว่า การศึกษาจากระบบได้พัฒนามาจากแนวคิด และการปฏิบัติของกิจกรรมที่เรียกว่ากิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ ปรัชญาการศึกษาจากระบบจะมีความเป็นมาตามแนวปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ได้ศึกษาแนวโน้มของปรัชญาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ปีพุทธศักราช 2543 พบว่าผู้เชี่ยวชาญ ให้ความหมายการศึกษาจากระบบโรงเรียน ในปี พุทธศักราช 2543 ว่าการจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียนในประเทศไทยจะมีส่วนสัมพันธ์กับ ปรัชญาการศึกษาแบบเสรีนิยม พฤติกรรมนิยม และมนุษยนิยม ทั้งนี้ ปรัชญาการศึกษาเสรีนิยม เชื่อในการศึกษาเพื่อพัฒนาสติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม สุขทฤษฎีภาพ และ ศาสนา เน้นการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม ความซาบซึ้งในศิลปะ วรรณกรรมทักษะทั่วไป ในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ภูมิปัญญาทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ และคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดีและรับผิดชอบต่อสังคม การใช้ปรัชญานี้ในการศึกษาจากระบบจะเป็นโครงการการศึกษาต่อเนื่องเป็นส่วนใหญ่ ปรัชญาการศึกษาแบบพฤติกรรมนิยม มีความเชื่อในเรื่องพฤติกรรมว่าเป็นการตอบสนองของมนุษย์ต่อสิ่งเร้า ถ้าจัดสิ่งเร้าให้เหมาะสมจะได้พฤติกรรมการตอบสนองที่ต้องการ การศึกษาจากระบบได้รับอิทธิพลของปรัชญาพฤติกรรมนิยมในด้าน กระบวนการวางแผน การประเมินความต้องการ การออกแบบโปรแกรม และการประเมินผล วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่วัดได้ วรรณกรรมทางปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาจากระบบมีความโน้มเอียงในการวิพากษ์วิจารณ์ข้อสมมติฐานเบื้องหลังความเชื่อของปรัชญาพฤติกรรมนิยม ปรัชญาการศึกษาแบบมนุษยนิยม มีความเชื่อในเรื่องพื้นฐานของเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ พฤติกรรมเป็นผลจากความต้องการและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตนเอง การจัดการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคคลในภาพรวม และมีมิติที่มีผลต่อบุคลิกภาพ การศึกษาจากระบบเน้นจัดให้ตอบสนองความต้องการและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

นอกจากปรัชญาการศึกษาแล้ว อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้สอนจะต้องศึกษาก่อนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆจะทำให้ผู้สอนเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ถ้าผู้สอนได้

ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ก่อนแล้วนำแนวคิดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติคือการจัดการเรียนรู้ จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะดีกว่าที่เราจัดการเรียนรู้โดยไม่มีทฤษฎีรองรับ เพราะทฤษฎีต่าง ๆ นั้นได้มีการค้นคว้าทดลองจนเป็นที่ยอมรับ ก็คือการได้ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เลย แนวคิดที่เกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งมี 3 แนวคิด แนวคิดที่ 1 เชื่อว่าพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นภายในตนเอง แนวคิดที่ 2 เชื่อว่าพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เกิดขึ้นจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม แนวคิดที่ 3 เชื่อว่าพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เกิดขึ้นทั้งจากสิ่งแวดล้อมและจากแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล โดยทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่สำคัญที่นำมาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือกลุ่มพฤติกรรมนิยม กลุ่มพุทธินิยม กลุ่มมนุษยนิยมและกลุ่มผสมผสาน นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการเรียนรู้และการสอนร่วมสมัย เช่นทฤษฎีกระบวนการทางสมองและการประมวลข้อมูล ทฤษฎีพหุปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นต้น(ทิตนา เขมมณี.2550:45)

สรุป ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อเขาต้องการเรียน เนื่องจากผู้ใหญ่สนใจตนเองและรู้ว่าตัวเองรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ซึ่งก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ต้องการจะรู้ว่าเหตุผลใดหรือทำไมจำเป็นต้องเรียนรู้ จะได้ประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้ และจะสูญเสียประโยชน์อะไรถ้าไม่ได้เรียนรู้ในสิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และพึงพอใจมากกว่าจะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ ความต้องการของผู้เรียนผู้ใหญ่ นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนผู้ใหญ่เล็งเห็นว่าการเรียนรู้นั้นเกิดประโยชน์ต่อชีวิตจริงและตระหนักว่าการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการและความสนใจของตนเองได้

จากองค์ประกอบด้านปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ข้างต้น ปรัชญาการพัฒนาแบบมนุษยนิยม เชื่อว่าการรับรู้และมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของมนุษยนิยม มนุษย์แต่ละคนมีพื้นฐานที่ดีงาม ถ้าทำให้เสรีภาพส่วนบุคคลเจริญงอกงามได้อย่างเต็มที่ จะนำไปสู่การพัฒนาของบุคคลได้เต็มศักยภาพ ทำให้มนุษยชาติโดยรวมได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น จำเป็นต้องรู้ทักษะพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (สนอง โลหิตวิเศษ. 2544: 119-122)

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Learner-centered) ผู้สอนไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่างและรู้ดีที่สุด เมื่อทำงานกับผู้เรียนผู้ใหญ่ โดยปรัชญามนุษยนิยมเชื่อว่า ทุกคนมีเสรีภาพ มีความรับผิดชอบ และมีความดีโดยธรรมชาติ หลักสูตรและวิธีการสอนควรช่วยให้ผู้เรียนสามารถกำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนควรมีอิสระที่จะเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการ และจำเป็น ผู้สอนควรช่วยแนะแนวทางหรืออำนวยความสะดวกในกระบวนการ และเน้นในกระบวนการเรียนรู้ไม่ใช่การสอน ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่ต้องนำมาพิจารณาในกระบวนการเรียนการสอน และส่งเสริมให้มีกระบวนการศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนทางด้านอารมณ์ เจตคติ ร่างกาย และสติปัญญาหรือ บุคลิกภาพ ทั้งหมดในทุกมิติของความเป็นมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์นักมนุษยนิยม อับราฮัม มาสโลว์ และ คาร์ล โรเจอร์ (Abraham Maslow และ Carl Rogers) มองว่าการศึกษาเป็นวิธีการผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ หรือ “ช่วยให้บุคคลเป็นคนที่ดีที่สุดที่เขาสามารถจะเป็นได้” (Elias; & Merriam. 1995: 123 อ้างอิงจาก Maslow. 1976: 120-121) นักมนุษยนิยมหลายท่านได้ให้ตัวอย่าง ลักษณะของบุคคลที่ได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (the self-actualization person)

2. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Teacher as Facilitator) บทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วย และเป็นหุ้นส่วนในกระบวนการเรียนรู้ ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ให้ข้อมูล บทบาทของครูสร้างเงื่อนไข หรือ สถานการณ์ให้การเรียนรู้เกิดขึ้น ในการเป็นเจ้าของบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ครูต้องมีความไว้วางใจผู้เรียน และเชื่อในสมมติฐานว่าผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ในเรื่องนี้จะเป็นการยากสำหรับครูที่ยึดติดกับการสอนที่มีอำนาจเหนือผู้เรียน นอกจากนี้ผู้สอนต้องยอมรับประสบการณ์ของผู้เรียน ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในการสอนผู้ใหญ่ ประสบการณ์ของผู้เรียนผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีมากเป็นพื้นฐานสำหรับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้การศึกษา ได้กำหนดลักษณะแนวทางสำหรับผู้อำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ ภายใต้ความเชื่อพื้นฐาน

3. ลักษณะของการเรียนรู้ (The Act of Learning) มนุษยนิยมมีทัศนะว่าการเรียนรู้เป็นความพยายามส่วนบุคคล การรับรู้เป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในความคิดของมนุษย์ แต่ละบุคคลเลือกรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ นั้นๆ การรับรู้ของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ผู้เรียนจะเรียนรู้แตกต่างกัน ผู้เรียนเรียนสิ่งที่เขารับรู้ว่ามีค่าจำเป็น มีความสำคัญ หรือ มีความหมายสำหรับเขา ความหมายขึ้นอยู่กับการผสมผสานเนื้อหาสาระที่ขึ้นอยู่กับการเป้าหมาย ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อของบุคคลนั้น ๆ มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองมีความสำคัญในการเรียนรู้อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละคน จะมีผลในการส่งเสริมการเรียนรู้หรืออุปนิสัยการเรียนรู้ของเขา โรเจอร์ เชื่อว่ามีคนที่จริง และคนที่จริงใจ ความแตกต่างทั้งสองอย่างนี้สามารถให้สิ่งไว้สำหรับการเรียนรู้ได้ เพราะแต่ละคนแตกต่างกัน การรับรู้เป็นการเลือกสรร และมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองมีความแตกต่าง ดังนั้นในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจึงเป็นการเรียนแบบค้นหาหรือการทดลอง ซึ่งเป็นวิธีเรียนที่มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากที่สุด Rogers เรียนการเรียนรู้ที่มีความหมายนี้ว่าเป็นประสบการณ์ และได้สรุปหลักการเรียนรู้ไว้ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วม (Personal Involvement) ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ และทัศนคติ

3.2 การริเริ่มด้วยตนเอง (Self-initiated) ความรู้สึกของความจำเป็นที่ต้องค้นพบมาจากภายในตัวผู้เรียนเอง

3.3 การให้ผลอย่างกว้างขวาง (Pervasive) การเรียนรู้มีผลกระทบต่อทัศนคติหรือบุคลิกภาพของผู้เรียน

3.4 การประเมินผลโดยผู้เรียน (Evaluated by the Learner) ผู้เรียนสามารถประเมินได้ดีที่สุด ถ้าประสบการณ์นั้นตอบสนองความต้องการของตนเอง

3.5 สาระสำคัญคือความหมาย (Essence is Meaning) เมื่อการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ ผู้เรียนจะประสานประสบการณ์จากการเรียนรู้เข้ากับประสบการณ์ทั้งหมดในตัวของเขา

4. การประเมินผลตนเอง (Self-evaluation) การประเมินผลเป็นกระบวนการที่บูรณาการกับกระบวนการเรียนรู้ สำหรับมนุษยนิยมแล้ว การประเมินตนเองเป็นวิธีการที่มีความหมายที่สุดไม่ว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในรูปแบบใดก็ตาม ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินที่ดีที่สุดว่าการเรียนรู้ได้ตอบสนองความต้องการและความสนใจของเขาได้เพียงใด

จากการศึกษาปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ ในด้านปรัชญาการศึกษาเสรีนิยม ปรัชญาการศึกษาแบบพฤติกรรมนิยม และปรัชญาการศึกษาแบบมนุษยนิยม แล้วยังมีปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีหลักคิดว่าความสำคัญของการศึกษา และระดับจิตสำนึกเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสามารถผลักดันให้ผู้ใหญ่ได้ตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้

ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ตามหลักคิดของเปาโลแฟร์ แพร์เป็นหนึ่งในกลุ่มนักปรัชญาการศึกษาเชิงปฏิรูป เขามีความเห็น เหมือนจอห์น ดิวอี้ (John Dewey – นักปรัชญาการศึกษาในกลุ่มพัฒนาการนิยม) ว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จำเป็น สำหรับการสรรค์สร้างทั้งประสบการณ์ของมนุษย์และสังคมแฟร์เชื่อว่าการศึกษาคือพลังที่สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม ผู้เรียนควรได้รับการปลดปล่อยจากการเรียนการสอนของครูแบบประเพณีนิยม ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่บังคับและควบคุมความคิดของผู้เรียนให้ยอมรับสภาพของสังคม ซึ่งเป็นสังคมของชาวนาและกรรมกรแรงงานผู้ยากไร้ในบราซิล เขาได้เสนอแนวการสอนผู้เรียนผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือให้เรียนรู้และเกิดความเข้าใจในตนเองและสภาพแวดล้อม เพื่อผู้เรียนจะได้เรียนรู้การวิเคราะห์ตัวเองและสภาพแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ภายในตนเองเพื่อให้เกิดความนึกคิด และนำตนเองไปสู่ความมีอิสระภาพจากการถูกกดขี่ ความเฉื่อยชา และความไม่รู้ การศึกษาควรทำให้ผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือได้ตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม พิจารณาสภาพแวดล้อมทางสังคมของเขาอย่าง

วิพากษ์วิจารณ์เพื่อที่จะเริ่มต้นอย่างมีขั้นตอน ในการเปลี่ยนแปลงสังคมที่เคยปฏิเสธพวกเขาไม่ให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมและเรียนรู้ โดยแฟร์เสนอแนวคิดวิธีการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน เรื่อง “กระบวนการสร้างจิตสำนึก” (Conscientization) โดยใช้วิธีการ “ใคร่ครวญ” (Reflection) (สนอง โลหิตวิเศษ. 2544: 133-136)

ในการศึกษารายละเอียดหลักคิดทางปรัชญาของแฟร์ เพื่อความเข้าใจที่ดีจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดที่มาของแนวคิดของแฟร์ แฟร์มีแนวคิดพื้นฐานความเชื่อในเรื่องมโนทัศน์เกี่ยวกับมนุษย์และโลก การสนทนาและการปฏิบัติใคร่ครวญ (Dialogue and Praxis) ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน การวิเคราะห์ อธิสภาพของมนุษย์ และ “กระบวนการสร้างจิตสำนึก” หรือ “การทำให้เกิดมโนธรรมสำนึก” หรือ “การทำให้เกิดความมีสติสัมปชัญญะ” หรือ “การทำให้เกิดจิตสำนึก” (Conscientization)

ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ตามทฤษฎีจิตสำนึก (Theory of Consciousness) การคิดและการรู้ไม่เป็นอิสระแยกจากกัน แต่จะขึ้นอยู่กับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ความเป็นจริงในสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่เป็นผู้กำหนดแนวคิดและการคิดของมนุษย์ ความรู้คือกระบวนการที่มนุษย์แต่ละคนตระหนักในความเป็นจริงของสังคมแฟร์เรียกความรู้ที่แท้จริงของความเป็นจริง (True Knowledge of Reality) ว่าเป็นกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscientization) ความเป็นจริงจะเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนสภาวะ (Praxis) และกิจกรรมการใคร่ครวญ (Reflective Activity) กระบวนการสร้างจิตสำนึกของแฟร์มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับจิตสำนึกของแต่ละคน ระดับของการพัฒนา และองค์การทางสังคม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับเสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพของสังคม ระดับการพัฒนาจิตสำนึกของแฟร์แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับจิตสำนึกที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง ระดับสำนึกถึงเปลี่ยนแปลง ระดับจิตสำนึกที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบไร้เดียงสา และระดับจิตสำนึกอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (คือสามารถยอมรับหรือปฏิเสธและอธิบายปัญหาได้)

5.1.2 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โนลส์เป็นนักการศึกษาผู้ใหญ่แบบมนุษยนิยมอย่างแท้จริง เขาเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ จิตวิทยา และสติปัญญา นักการศึกษาผู้ใหญ่จึงมีพันธกิจ (Mission) ที่ต้องช่วยให้ผู้ใหญ่ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการรู้จักเข้าใจตนเอง หลักการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) ของโนลส์ได้รับความนิยมแพร่หลายมาเป็นเวลานาน ได้รับการยอมรับจากนักการศึกษาผู้ใหญ่ และนักศึกษานอกระบบทั่วโลก (สนอง โลหิตวิเศษ. 2544: 164)

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้ศึกษาแนวคิดและสรุปผลงานวิจัยต่างๆ ได้อยอมรับเป็นหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ 8 ประการ สรุปได้ดังนี้ (กองการศึกษาผู้ใหญ่. 2518: 49-53 อ้างอิงใน สนอง โสทธิวิเศษ. 2554: 162)

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เมื่อเขาต้องการที่จะเรียน
2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกรู้ว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน
3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำ
4. จุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่มีปัญหาและปัญหาเหล่านั้นจะต้อง

เป็นความจริง

5. ประสบการณ์มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
6. ผู้ใหญ่จะได้เรียนอย่างดียิ่งในบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง
7. การสอนผู้ใหญ่ควรใช้วิธีการสอนหลายๆ อย่าง และ
8. ผู้ใหญ่ต้องการแนะแนวไม่ใช่คะแนนหรือการสอบ

ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โนลส์ (Knowles) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ “Informal Adult Education” ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี มี 12 ประการ ดังนี้ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2544)

1. มีความเข้าใจและเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน นั่นคือถ้าต้องการให้ผู้ใหญ่เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว เขาควรจะได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายทั่วไปของวิชานั้น โดยที่เขาต้องมองเห็นภาพโดยส่วนรวมได้อย่างชัดเจน และทิศทางที่จะดำเนินไปในการเรียนรู้ ดังนั้น จึงมีความสำคัญในการอธิบายถึงรายละเอียดของวิชา เป้าหมายที่แจ่มชัดให้ผู้เรียนได้รับทราบในการพบกันครั้งแรกนอกจากนั้น ถ้าหากว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่แล้ว เขาก็จะมีส่วนในการตั้งเป้าหมายเฉพาะของการเรียนวิชานั้น ๆ ผู้เรียนย่อมจะเกิดความมั่นใจว่าการสอนเป็นไปในทิศทางที่เขาต้องการทราบ การอธิบายปัญหาทั้งหลายในตอนต้นวิชาจะช่วยให้แลเห็นเป้าหมายเฉพาะเจาะจงและมีความหมายต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้นด้วย

2. มีความต้องการที่จะเรียนรู้ นักการศึกษาผู้ใหญ่มักจะคาดคะเนว่า ผู้เรียนส่วนมากมาเข้าเรียนด้วยความต้องการที่จะเรียน เนื่องจากว่าโดยทั่วไปแล้วเขามักจะเข้ามาด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งครูที่สอนผู้ใหญ่ก็อาจจะต้องเผชิญกับการให้กำลังใจ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนด้วย ความต้องการนี้ต้องเกิดจากความรู้สึกรู้ว่า ตัวเองมีความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จได้ โดยการได้รับความเห็นใจและเข้าใจจากครูผู้สอน

3. บรรยากาศในการเรียนการสอนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้สอนควรมีความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกสำหรับอภิปรายในกลุ่ม ทักษะคติ การ

ยอมรับ และความเคารพยกย่อง จะเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของครูผู้สอนในการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง นอกจากนั้นแล้วครูผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยกันได้โดยการให้ผู้เรียนแนะนำตัวกันเองและให้อธิบายรายละเอียดๆเกี่ยวกับประสบการณ์และความสนใจถ้าหากผู้สอนแสดงบทบาทของตัวเองในฐานะผู้เรียนมากกว่าความเป็นผู้สอนแล้ว เขาย่อมจะได้รับความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

4. สภาพการณ์ทางกายภาพต่างๆ ไป ควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เรียนได้แก่การจัดโต๊ะเก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรจะได้รับการพิจารณาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความสุขสบายตามที่ผู้เรียนต้องการมีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยเสรีแล้ว ผู้เรียนควรหันหน้าเขาหากันเพื่อจะได้อภิปรายอย่างเต็มที่

5. ผู้เรียนควรจะได้มีส่วนร่วมในการเรียน และความรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้เพราะว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการเรียนรู้คือการกระทำถ้าหากผู้เรียนได้กระทำบางอย่างหรือพูดแสดงความคิดเห็นบางอย่าง ก็ย่อมจะดีกว่าการที่เพียงแต่นั่งเฝ้ามองดูคนอื่น ๆ หรือนั่งฟังคนอื่น ๆ พูดเฉยๆ เท่านั้น โดยทั่วไปนั้นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาจะเรียนรู้ได้มากกว่าผู้เรียนจะเรียนได้มากขึ้นถ้าหากเขารู้สึกว่าตัวเองต้องมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการภายในกลุ่มด้วยเหตุนี้ผู้สอนที่ฉลาดควรจะใช้วิธีการหลายๆ ด้านเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มที่สามารถจัดดำเนินการได้ด้วยตัวเอง จะได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มที่ต้องอาศัยครูผู้สอน

6. การเรียนรู้ควรจะมีสัมพันธภาพเกี่ยวข้อง และใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการเสนอแนวความคิดและความรู้นั้นถ้าหากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้วผู้สอนควรจะได้ปรับให้เข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งหลายด้วยผู้ใหญ่อยุ่โดยทั่วไปนั้นเรียนโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือด้วยการโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ยังไม่รู้ไปหาสิ่งที่รู้แล้ว นอกจากนั้น ประสบการณ์ของผู้เรียนที่เสนอต่อชั้นเรียน นับว่าเป็นแหล่งของความรู้ที่มีคุณค่ามาก สมาชิกของชั้นเรียนผู้ใหญ่ก็น่าจะมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าแตกต่างกันออกไปที่จะทำให้ทุกคนได้รับประโยชน์ร่วมกันด้วย

7. ครูผู้สอนควรจะรู้เนื้อหาวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดีถ้าหากครูจะช่วยแนะนำแนวการเรียนการสอนให้ได้ผลดี เขาจะต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างเชี่ยวชาญ ต้องรู้ถึงเอกสารและตำราทางวิชาการในสาขานั้นอย่างดี เพื่อจะได้ช่วยแนะนำแหล่งความรู้ให้แก่ผู้เรียนที่จะได้ค้นคว้าต่อไป รวมทั้งจะได้จัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมด้วย

8. ผู้สอนควรจะมีภาวะกระตือรือร้นเกี่ยวกับวิชาที่สอนและการสอนวิชานั้นๆ ด้วย โดยที่ภาวะกระตือรือร้นนั้นสามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้อีกด้วยครูที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่าตัวเองมีภาวะกระตือรือร้นและพึงพอใจในการสอน จะมีผลทำให้นักเรียนเป็นผู้กระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการเรียนด้วย ภาวะกระตือรือร้นนั้นนับว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่สุดสำหรับการเรียนรู้

9. ผู้เรียนควรได้เรียนรู้ไปตามระดับความสามารถของตนเนื่องจากในชั้นเรียนของผู้ใหญ่นั้น มีความแตกต่างในด้านของประสบการณ์ศึกษาความถนัดทางด้านการเรียน ความสนใจและความสามารถอย่างมากมาย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอน จึงควรจะได้คิดถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในแง่ต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วสำหรับผู้เรียนที่เรียนได้เร็วก็อาจจะกระตุ้นให้เรียนด้วยความก้าวหน้า เช่นให้เรียนโดยโครงการเฉพาะตัว ส่วนผู้ที่เรียนช้าก็ควรได้รับความมั่นใจว่า การเรียนของผู้ใหญ่ไม่ใช่การเรียนเพื่อแข่งขันกันกับคนอื่น แต่ว่าเป็นการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตัวเอง

10. วิธีการสอนที่ใช้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไปในแต่ละโอกาสหรือสถานการณ์ของการสอน ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การสอนถึงปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรือบ้านพักในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ครูผู้สอนอาจจะใช้วิธีการบรรยายเกี่ยวกับเรื่องราวเหล่านั้น ประกอบกับการฉายภาพยนตร์ การอภิปรายปัญหาต่างๆ จากสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งการจัดทัศนศึกษาประกอบครูที่ดีและมีความชำนาญการสอนจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ ให้เป็นไปตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน เพราะว่าการทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมตลอดเวลา และเป็นไปตามความแตกต่างของบุคคลด้วย

11. ครูผู้สอนควรจะมีความรู้ลึกซึ้งทางด้านการเจริญงอกงาม นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติของครู ที่เขาควรยอมรับว่าประสบการณ์ในด้านการสอนนั้นช่วยทำให้เขามีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง ถ้าหากครูคิดว่าตัวเขาเป็นเสมือนผู้เรียนคนหนึ่งด้วยแล้วปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียนจะเป็นการกระตุ้นได้มากกว่า การที่เขามีความคิดว่าตัวเองมีความรู้ดีที่สุด นอกจากนั้นแล้วทัศนคติของครูยังเป็นพลังที่เข้มแข็งในการชี้ถึงบรรยากาศของกลุ่ม และทัศนคติของผู้เรียนด้วย

12. ครูผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ เกี่ยวกับการสอนซึ่งจะช่วยให้ทั้งครูและผู้เรียนได้มีแนวความคิดที่เด่นชัดว่าเขากำลังทำอะไรอยู่ และจะทำอะไรต่อไป ถ้าหากสามารถเปลี่ยนแปลงการสอนได้ โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งไม่ควรกำหนดจะไม่ตายตัว และแผนการสอนนั้นๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปพัฒนาการและการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ นั้นเป็นความรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง ซึ่งผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาผู้ใหญ่ และทฤษฎีการเรียนรู้ มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ซึ่งโนลส์ได้เสนอไว้แล้วคือ ความต้องการและความสนใจ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การวิเคราะห์จากประสบการณ์ การที่ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคล สาระสำคัญจากทฤษฎีนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ได้นำไปประยุกต์กับเทคนิคการสอนผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญที่ไม่ควรละลืม คือ ครูผู้สอนผู้ใหญ่ควรจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น

5.1.3 หลักการสอนผู้ใหญ่

มัลคัม โนลส์ (Malcolm Knowles. 1970) ได้พัฒนาหลักการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) จากแนวคิดของลินเดอแมนเป็นหลักสรุปได้ดังนี้ (สนอง โลหิตวิเศษ. 2544: 164)

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน ผู้ใหญ่จะพึ่งพาตนเอง ในการกำหนดความต้องการในการเรียน และประเมินผลการเรียนด้วยตนเอง
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้
3. ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมในการเรียนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ความต้องการ และความสนใจที่เกิดจากตัวผู้ใหญ่ และ
4. การนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที

ในอดีตการเรียนการสอนให้รู้หนังสือ โดยทั่วไปย่อมจะกระทำกับเด็ก หรือผู้เยาว์ ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ยังไม่มีภาระต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ จึงมีเวลาว่างพอที่จะศึกษาเล่าเรียนได้ การสอนผู้ใหญ่ให้รู้หนังสือเพิ่งจะมีขึ้นเมื่อหลังปีที่ผ่านมา เมื่อประเทศไทยเข้าสู่การปกครองแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้ทำการสำรวจสำมะโนประชากร เมื่อ พ.ศ. 2548 พบว่ามีบุคคลที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไปไม่รู้หนังสืออยู่ถึงร้อยละ 68.8 ของประชากรที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าว ซึ่งรัฐบาลเห็นว่าอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองในระบบประชาธิปไตย รัฐบาลจึงอนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการแก้ไขปัญหามหาไม่รู้หนังสือ เพื่อให้ประชาชนที่ไม่รู้หนังสืออ่านออกเขียนได้ และรู้หน้าที่พลเมืองตามระบบประชาธิปไตย จุดเน้นในการสอนให้รู้หนังสือ อ่านออกเขียนได้และรู้หน้าที่พลเมืองสำคัญ (สนอง โลหิตวิเศษ. 2544: 199-200) การศึกษาภาคหลักรากฐาน มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้รู้หนังสือ อ่านออกเขียนได้
2. รู้หน้าที่พลเมืองในการปกครองระบบประชาธิปไตย และ
3. วิชาชีพเบื้องต้นที่จะช่วยให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น

วิธีการสอนผู้ใหญ่หรือ "Andragogy" นั้นเป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอน ที่พยายามจะชี้ให้เห็นความแตกต่างออกไปจากวิธีการสอนเด็ก อย่างไรก็ตาม คำว่า "Andragogy" นี้เป็นคำที่ใหม่ในวงการศึกษามือไทยเรา เพราะว่าคำนี้เริ่มใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1967 โดยการให้ความหมายเดิมจากนักการศึกษาผู้ใหญ่ชาวยูโกสลาเวียชื่อ "ซาวิสวิต" (Dusan Savicevic) ส่วนผู้ที่นำเข้ามาสู่วงการศึกษามือของสหรัฐอเมริกา ก็คือ โนลส์ (Knowles) โดยการตีพิมพ์ลงในหนังสือชื่อ "Adult Leadership" เมื่อปี ค.ศ. 1968 และคำนี้ก็ได้รับความนิยมกันมากขึ้นเรื่อยๆ ในบรรดาสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกามากมายหลายแห่งด้วยกันตามทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ นั้น มีอยู่ 4 ประเด็นใหญ่ๆ ที่มีความสำคัญ และเป็นความเชื่อที่ได้รับการยอมรับว่าแตกต่างออกไปจากการสอนเด็ก ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดต่อไป (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2544)

1. การเปลี่ยนแปลงด้านมโนภาพแห่งตน ข้อสันนิษฐานนี้คือ บุคคลเจริญเติบโตและบรรลุนิติภาวะไปสู่มโนภาพแห่งตนจากการอาศัยหรือพึ่งพาบุคคลอื่นๆ ในวัยเด็กทารก และนำไปสู่การเป็นผู้นำตัวเองได้มากขึ้น ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ คาดว่าจุดที่บุคคลบรรลุความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตนในทางการเป็นผู้นำตนเอง ก็คือลักษณะทางจิตวิทยาของการเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากเขาเกิดความรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้รับการยอมรับในสถานการณ์ต่างๆ เลย เขาอาจจะเกิดความเครียดและอาจจะต่อต้านและสิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องพยายามทำให้ผู้ใหญ่เกิด "Self – directing" ในการเรียนการสอนให้มากที่สุดด้วย

2. บทบาทของประสบการณ์ ข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับประสบการณ์ เชื่อว่าบุคคลที่เริ่มบรรลุนิติภาวะเขาก็จะได้สะสมประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์นั้นนับว่าเป็นแหล่งที่มีคุณค่าสูงยิ่งสำหรับการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการช่วยขยายโลกทัศน์ของผู้ใหญ่คนอื่นๆ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งหมดด้วย

3. ความพร้อมในการเรียน คือ บุคคลจะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางชีววิทยา และแรงกดดันทางด้านความต้องการเกี่ยวกับวิชาการ ส่วนที่สร้างความพร้อมมากขึ้นก็คือ ผลพัฒนาของภาระหน้าที่ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคม ความแตกต่างกัน ในการสอนใหญ่นั้นผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ถ้าหากเขาเกิดความต้องการ ในการสร้างให้เกิดความพร้อมนั้น นอกจากจะดูพัฒนาด้านความพร้อม แล้วยังมีวิธีการกระตุ้นในรูปแบบของการกระทำได้อาจจะในลักษณะของความมุ่งมั่นในระดับสูง และกระบวนการ

วินิจัยในตัวเอง อย่างที่แมคเคลแลนด์ (David Mc. Clelland. 1980) ได้พัฒนายุทธศาสตร์ที่ได้ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสำหรับการช่วยให้ผู้ใหญ่พัฒนาตัวเอง ซึ่งเขาเรียกว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์”

4. การส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเหมาะสม ผู้ใหญ่ส่วนมากมักจะมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง ความแตกต่างที่เห็นได้นี้ เป็นผลลัพธ์มาจากความแตกต่างของการเห็นคุณค่าของเวลานั่นเอง ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนและยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษา ก็เพราะว่าเขาขาดความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาปัจจุบัน ดังนั้นเขาจึงต้องการที่จะนำไปใช้ในอนาคตอันใกล้หรือโดยเร็วที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีทันใด ดังนั้นเขาจึงต้องการได้รับการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน

ตามที่ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ นั้น ต้องเป็นการเรียนรู้ที่ผู้ใหญ่ให้ความสนใจ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา การงาน และการสร้างฐานะ เป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกับความเป็นอยู่ และการใช้ในชีวิตประจำวัน โดยในทางปฏิบัติงานในชุมชนผู้ใหญ่ที่เป็นผู้นำชุมชน มีบทบาทสำคัญในการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องต่อการพัฒนาชุมชน ชุมชนและคนในชุมชน ต้องการที่พึ่งพาตนเองและนำชุมชนสู่ความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้นบุคคลที่เป็นผู้นำชุมชนต้องได้รับการเสริมสร้างวุฒิภาวะ ได้รับความรู้เพิ่มความสามารถ และเสริมสร้างความพร้อม จึงจำเป็นต้องให้ผู้นำได้รับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

5.2 วิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน

การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน จำเป็นต่อการสร้างความเข้มแข็งของพลังชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนความเป็นชุมชน พลังของประชาชนให้กับการพัฒนาชุมชน ที่คนในชุมชนเป็นเจ้าของการสร้างชุมชนเป็นเรื่องราวของการเร่งให้เกิดการเรียนรู้ให้เร็วขึ้น และการทำให้การเรียนรู้ของประชาชนดำเนินต่อเนื่องไป ขึ้นอยู่กับกระบวนการ การพิจารณาผลต้องเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการใช้วิธีการวัดผล การสอดแทรกการเรียนรู้ของประชาชนให้มีความเข้มแข็งต้องเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” อย่างไรก็ตาม กิจกรรมในกระบวนการเรียนรู้ จะนำไปสู่การสร้างพลังของชุมชนได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมดังกล่าว จะทำให้คนในชุมชนมองเห็นว่า ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีค่า สิ่งที่มีความหมายสำหรับพวกเขา คนในชุมชนต้องเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาพร้อมจะตากรรมเดียวกัน ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีวัตถุประสงค์ตรงกัน ดังนั้น การกำหนดขอบเขตของข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่จะนำมาสู่การเรียนรู้ ให้มีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาของชุมชน การเปลี่ยนแปลงชุมชน การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จะเป็นโอกาสสำคัญในการเรียนรู้ของคนในชุมชน การเรียนรู้ของคนในชุมชนจึงไม่ได้หมายถึงการเรียนหนังสือ แต่หมายถึงการที่คนในชุมชนได้เรียนรู้ศักยภาพของตนเองและชุมชน ตระหนักในอำนาจและหน้าที่ของตนที่มีต่อชุมชนในการ

บริหารจัดการเรื่องราวภายในชุมชนของตนเองโดยแบ่งการเรียนรู้ของชุมชนออกเป็น 4 ด้าน (Four Pillars of learning) ได้แก่ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2551: 16-18)

1. การเรียนรู้เพื่อให้รู้ (Learning to know) เป็นการเรียนรู้ที่มีครมหมายลึกซึ้งกว่าแค่เพียงการได้มาซึ่งความรู้ การแสวงหาและการใช้ความรู้แต่การเรียนรู้ประเภทนี้เป็นการพัฒนาความจำจินตนาการ การให้เหตุผล รวมทั้งความสามารถในการคิดอย่างไตร่ตรองและลึกซึ้งอยู่บนหลักเหตุและผล รวมทั้งการแก้ปัญหาในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นกระบวนการของการค้นพบ ซึ่งใช้เวลาและการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และสิ่งต่างๆรอบตัวทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวกับตนเองเลย

2. การเรียนรู้เพื่อนำไปทำ (Learning to do) เป็นการเรียนรู้ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับคนอื่น สร้างทักษะการทำงานเป็นหมู่คณะ ทักษะทางสังคมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานและในการใช้ชีวิตในสังคม ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ในการสร้างสรรค์และการทำงาน รวมทั้งความพร้อมที่จะเสี่ยง และกล้าแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ

3. การเรียนรู้เพื่อให้ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น (Learning to live together) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น เรียนรู้ที่จะให้คุณค่าของความแตกต่างทางความคิดและความเป็นตัวของแต่ละคน เป็นการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน พึ่งพากัน เคารพถึงคุณค่าให้วัฒนธรรมของแต่ละคน สามารถพบปะเผชิญหน้ากับคนอื่น สามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยการพูดคุยกัน และความสามารถในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร สังคม หรือชุมชนของตน

4. การเรียนรู้เพื่อให้เป็นคนสมบูรณ์ (Learning to be) เป็นการเรียนรู้เพื่อจะเป็นคนเต็มคน ผ่านการค้นคว้าหาความรู้ การพัฒนาทักษะและค่านิยมที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพในด้านสติปัญญา ศีลธรรมจรรยา วัฒนธรรม และกายภาพ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาคุณภาพในทุกๆมิติของการเป็นคนๆหนึ่งในสังคม เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านการขัดเกลาจากกระบวนการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะและความตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์

วิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่การให้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ ต้องเป็นการเรียนร่วมกัน โดยคนในชุมชนมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญ ข้อมูล ข่าวสารที่ได้จากการเรียนรู้ มีความหมายกับคนในชุมชน จำเป็นที่บุคคลในชุมชนต้องเรียนเพื่อรู้ และไตร่ตรองเพื่อแก้ปัญหา เรียนเพื่อนำไปทำคุณประโยชน์ เพื่อสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เรียนรู้เพื่อให้ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจกัน พึ่งพากัน เคารพซึ่งกันและกัน และการเรียนรู้เพื่อเป็นคนที่สมบูรณ์ เพื่อพัฒนาทุกทางในทุกมิติในการที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การให้การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนา

บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธี วิธีที่เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย (อากร ภูววิทยพันธุ์. 2552: ออนไลน์) มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญและความจำเป็น

2. การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากร โดยมากกว่าการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด

4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โปรแกรมนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลต่างๆ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงานพร้อมที่จะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่าย

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างที่จากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และ การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มปริมาณงานเน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตงานขึ้น การประเมินผลการทำงานของบุคลากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPI : Key Performance Indicators) ที่ชัดเจนและสามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรม เป็นตัวเลขที่จับต้องได้ เนื่องจากการให้ข้อมูลป้อนกลับหรือการชี้แจงหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าติดตามพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพื่อให้พนักงานไม่เกิดข้อข้องใจถึงผลการประเมินที่เกิดขึ้น

7. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างจากการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับบุคลากรหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน ร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย

8. การหมุนเวียน (Job Rotation) เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูง (Vertical Moves) การหมุนเวียนงานนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

9. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การติดตาม/สังเกต เป็นเครื่องมือบุคลากรพนักงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สุด ที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออก

และทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงหนึ่งเดือนหนึ่งปี ทั้งนี้ การติดตาม/สังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีพัฒนาบุคลากรขององค์กรการที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้

12. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การเป็นวิทยากรภายใน วิทยากร หมายถึงผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้บุคคลต่างๆ ฟังได้

13. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การดูงานนอกสถานที่ เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง

14. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย หรือในบางองค์กร เรียกว่า การพบผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานนั้น คือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายๆ ด้าน

15. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) การประชุม/สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดและผลงานใหม่ๆ รวมทั้งการหารือและระดมความคิดเห็นกัน

16. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากร ให้พนักงานได้ใช้ช่วงเวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต หรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

โดยสรุป การให้การเรียนรู้นั้น สามารถสรุปได้หลายวิธี เช่น 1. การฝึกอบรม 2. การสอนงาน 3. การจัดโปรแกรมพี่เลี้ยง 4. การเพิ่มคุณค่าในงาน 5. การเพิ่มปริมาณงาน 6. การมอบหมายงาน 7. การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตาม/สังเกต 8. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 9. การเป็นวิทยากร 10. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 11. การฝึกงาน 12. การประชุมสัมมนา 13. การได้รับทุนการศึกษา ทั้งนี้ทุกวิธีการให้การเรียนรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้นำชุมชน หรือพัฒนาประชาชน ในการที่จะนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

5.3 การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

เชาว์ โจรนแสง (2554: 9 – 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่ความสำเร็จ สามารถกระทำได้หลายวิธี การพัฒนาด้วยการให้ความรู้ การกระทำได้ด้วยการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยการสอน การชี้แนะ การฝึกอบรม การฝึกทักษะ การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มี การนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กร หรือชุมชนจะต้องเปลี่ยนวิธีคิด การสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในตนเองเป็นเรื่องสำคัญ เพราะการขาดระบบระเบียบและวินัยจะต้องแก้ไขด้วยการนำระบบมาเป็นบรรทัดฐาน องค์กรหรือชุมชนจะต้องมีการ กำหนดขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเรียนรู้

5.3.1 แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่มี อยู่แล้วในคนบางคนและเป็นคุณสมบัติที่ทุกคนสามารถสร้างขึ้นได้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน นี้ คือ การทำให้ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น หรือทำให้ผู้นำชุมชนมีการปรับปรุง ความสามารถในการทำหน้าที่ หรือเข้าไปมีบทบาทในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้ผู้นำชุมชนมี ความมั่นใจที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นผู้นำเหล่านี้หากถูก พัฒนาให้เป็นวิทยากรชุมชน เพื่อเป็นกำลังหลักในการส่งต่อความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนออกไปสู่ บุคคลภายนอก จะทำให้การขยายผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นผู้ ที่เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ในทางปฏิบัติดีกว่าบุคคลภายนอก สามารถยกตัวอย่างใกล้ตัวให้เห็นเด่นชัด รู้จักวิธีสื่อสารให้ชาวบ้านเข้าใจง่าย การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนั้น สามารถพัฒนาได้หลายวิธี ดังนี้ (ครุฑิต พุทธิโกษา.2554: 80 – 81)

1. การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดต่อหน้าทีประชุม การพัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาความจำ ฯลฯ
2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับชาติ เพื่อเปิดวิสัยทัศน์และให้รู้จักการเข้าสังคม
3. เปิดเวทีให้มีโอกาสได้พูดหรือเสนอความคิดเห็นบ่อย ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ
4. การเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกฝนหรือฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริม ความชำนาญหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งที่เป็นความรู้เฉพาะด้านและความรู้ในเรื่องรอบตัว ทั่วไป
5. ใช้ระบบพี่สอนน้องโดยผู้นำรุ่นก่อน ๆ หรือส่งเสริมให้ใช้แบบอย่างที่ดีจากคนเขา ศรัทธาหรือคนที่น่าศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

5.3.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จได้แก่ องค์กรย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ (วิลาวรรณ ระพีพิศาล. 2554: 1 – 9)

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว หากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็น การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนผลักดันให้ องค์กรหรือชุมชนที่ต้องการพัฒนาตนเองหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขันสามารถยกระดับ การบริหารการพัฒนาให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่า ประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองออกไปให้ไกลออกไปว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้ บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สังคม และชุมชน ที่สำคัญ แต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมซึ่ง แนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในทางปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรหรือชุมชนนั้นๆ ให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้ จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้และพยายามให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่น เกิด ความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

สรุป ปัจจุบันแนวคิดในพัฒนาผู้นำชุมชนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 ที่เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่เน้นความเป็นระบบ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ การสร้างหรือการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องเสริมสร้างให้คนมีความรู้ความสามารถ ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างภาวะผู้นำ สามารถมีอิทธิพลทางความคิดและทางการปฏิบัติเหนือผู้อื่น มีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ การพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในการพัฒนาชุมชนได้ และสามารถเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์การเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กร โดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดียว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุม

5.3.3 การพัฒนา การเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม การสร้างกำลังใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำให้เรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม รับผิดชอบในการทำงาน เครื่องมือและวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดคือการเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีความจำเป็นอย่างมากในทุกหน่วยงานในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง (ชาญ สวัสดิ์สาส์: 2550)

วิธีการให้การเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการใน

การพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้น ได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสมปัจจุบันการบริหาร และการดำเนินงานทางธุรกิจ ขององค์กรต่างๆ จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในบรรดาปัจจัยต่างๆ คน เป็นปัจจัยที่มีค่ามากที่สุดที่จะบันดาลให้งานสัมฤทธิ์ผลองค์กรเจริญหรือเสื่อมก็เป็นผลมาจากคน ดังนั้น ในการสร้างคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่จะเพิ่มความรู้ความคิด ความอ่านและประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร ฮันท์ (เกศริน มนูญผล. 2544: 39 อ้างอิงใน Hunt 1980. Developing intelligent agents for training systems that learn their strategies from expert players: 307–309)

1) ความหมายของการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ จึงต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อใช้เป็นสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือวิทยากรที่สามารถประยุกต์และเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมประเภทต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ในหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพัฒนาทักษะ ความสามารถได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและง่ายขึ้น ทั้งยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาได้เป็นอย่างมาก ดังนั้น การฝึกอบรม วิทยากร และผู้มีหน้าที่บริหารโครงการฝึกอบรมทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆ การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการฝึกอบรม เพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อกาลเวลา

สมชาติ กิจยรรยง (2545:15-19) กล่าวสรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือที่ทำงานก็ได้ หรือกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้เกิดความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2545:14) กล่าวเสริมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมหมาย แจ่มกระจ่าง (2548:19) สรุปว่า การฝึกอบรม คือ การจัดการและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีระบบในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งมีการฝึก เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสพการณ์ ความสามารถ เจตคติ และสร้างความพร้อมในการทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมितिไกร (2554: 5) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสพการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้และทัศนคติการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ เจตคติ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ขององค์กรเนื่องจากการวัดความสำเร็จขององค์กรดูได้จากผลงานที่ทำโดยเปรียบเทียบกับจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร ซึ่งการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กรรมวิธีที่บุคคลได้เรียนรู้และเพิ่มประสพการณ์วิธีที่นิยมใช้ คือ การฝึกอบรม

รวีวัฒน์ สิริภูบาล (2543: 24 – 25) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหาและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้และเพิ่มเติมประสพการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาทำงานปกติ เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความพร้อมที่จะทำงานกล้าเผชิญ

อุปสรรค และ สามารถตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวขึ้น ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร ที่ทำงานร่วมกัน

เชาว์ ไพร์พิกนโรจน์ (2532: 69) ได้ศึกษาและพบว่า ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม ที่ต้องนำมาพัฒนากลุ่มผู้บริหารตามประเภทของผู้ปฏิบัติงาน มี 3 ลักษณะ คือ

1. ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านฝีมือ (Skill Training) เป็นความจำเป็นในระดับของกรรมกรที่จะเลื่อนระดับจากผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักไปสู่งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ (Professional Training) เป็นความจำเป็นในระดับของผู้ที่ใช้วิชาชีพ เช่น วิศวกร นักบัญชี เพื่อศึกษาในเรื่องของความรู้ด้านวิชาชีพที่มีการวิวัฒนาการใหม่

3. ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นความจำเป็นของผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น จากระดับผู้บังคับบัญชา ไปอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่กำลังจะเลื่อนฐานะไปเป็นผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงขึ้น หรือ แม้แต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องเริ่มรู้วิธีการจัดการใหม่ๆ

3) ประโยชน์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ได้ศึกษาแล้วว่าสามารถกำหนดแนวทางการฝึกอบรมได้ง่าย ผู้นำเสนอและผู้ร่วมฝึกอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยทางตรงได้ ทั้งนี้การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้ (ชาญ สวัสดิ์สาตี: 2550)

1. สร้างกำลังใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างความรู้ความชำนาญในทางวิชาการ และการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน

2. เพิ่มทักษะในการทำงาน สามารถเรียนรู้การคาดหวังในการทำงานและการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. สามารถลดอุบัติเหตุในการทำงาน และสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน

(Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันทีและจากการศึกษางานวิจัยการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และนำชุมชนไปสู่ความก้าวหน้า

4) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตร (Curriculum) มีความหมายต่าง ๆ กัน เช่น คอลลินส์ (Collins. 1973: 348 อ้างอิงจาก กัมปนาท บริบูรณ์. 2550: 36) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า คือรายวิชาที่สอนในสถานศึกษา ส่วน กู๊ด (Good. 1973: 157 อ้างถึงใน กัมปนาท บริบูรณ์. 2550: 36) ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือกลุ่มรายวิชาที่จัดไว้เพื่อสำหรับการจบการศึกษา หรือเพื่อรับใบประกาศความรู้ในวิชานั้นๆ บาทา (Taba. 1962: 10 อ้างถึงใน กัมปนาท บริบูรณ์. 2550: 36) กล่าวว่า “หลักสูตรคือแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเนื้อหาการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล”

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือ ขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจน ประสิทธิภาพในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือในระดับใดระดับหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการและหัวใจสำคัญของการ “สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้” ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อให้สมาชิกชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามความหมายที่แสดงไว้ข้างต้น

4.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะต้องหลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทาง คำว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หากลองแยกคำตามความหมาย สามารถแยกได้ออกเป็นคำสองคำคือ คำว่า การพัฒนาหลักสูตร คำที่สองคือ คำว่า การฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ โดยละเอียดดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ส่วนคำว่า การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย สัจ จูทรานันท์ (2532 : 31) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสามารถนิยามได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งคือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย ดังที่ เซเลอร์ และ อเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander. 1981: 7) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือ เป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรใหม่หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไป

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ตามความหมายของคำทั้งสองคำ สรุปได้ว่า “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม” หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น และ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาการทำงานในหน้าที่ หรืองานเฉพาะอย่างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กู๊ด (Good) (Carter V. Good. 1973: 157 -158) ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่”

แนวคิดของทาบ่าในการพัฒนาหลักสูตรใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grass – roots approach) มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าที่พัฒนาจากองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ (Taba. 1962: 456 – 459)

1. วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of Needs) สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้ว
3. คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือก เนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาสาระ ที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับการพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) การต้องคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา
6. การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ
7. กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determination of what to evaluation and the ways and means of doing it) มีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดวิธีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (J. Galen Saylor and William M. Alexander and Arthur J. Lewis) แนวคิดเชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2539: 20-22 อ้างอิงจาก Saylor and Alexander. 1974 ; Saylor, Alexander and Lewis 1981 อ้างอิงจาก กัมปนาท บริบูรณ์. 2550: 40-41)

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และความครอบคลุมขอบเขต (Goals , Objectives and Domains) หลักสูตรต้องประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และในแต่ละเป้าหมายควรบ่งบอกถึงความครอบคลุมของหลักสูตร (Curriculum Domain) ที่สำคัญได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งกำหนดจากความเป็นโลกาภิวัตน์ ความต้องการของสังคม ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) คือ การวางแผนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงปรัชญา ความต้องการของสังคมและผู้เรียนมาพิจารณาด้วย

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) ครูต้องเป็นผู้วางแผน และวางแผนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ (Instructional Plans) รวมทั้งการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งที่ครูตั้งเป้าหมายไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ตัดสินใจเพื่อเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผลตามความมุ่งหมายการประเมินผลหลักสูตรจะเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยว่าควรปรับปรุงหลักสูตรในจุดใด เพื่อประกอบการตัดสินใจในแผนการใช้หลักสูตรในอนาคต

เกศริน มนูญผล (2544: 46-47) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรวมที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายหลักสูตรขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 การคัดเลือกเนื้อหา ขั้นตอนที่ 5 การคัดเลือกยุทธศาสตร์การสอน และขั้นตอนที่ 6 คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล

สรุป กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดและทฤษฎีที่นำเสนอแล้วข้างต้น มีความสำคัญในการนำมาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม และตามแนวคิดและทฤษฎีของทาบ (Taba) ที่กล่าวมาแล้ว มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ แต่ในทางปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชุมชน ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมี

ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ จึงนำแนวคิดของทาบามาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (เฉลิมลาภ ทองอาจ . 2554)

1. การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการและความจำเป็นของชุมชนและสังคม เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้
2. ให้ความสำคัญในสิ่งที่ปฏิบัติจริง และนำประสบการณ์มาประกอบการเรียนรู้
3. เนื้อหาสาระของหลักสูตรมีความสำคัญต่อการนำไปใช้จริงในทางปฏิบัติ และในชีวิตประจำวัน
4. การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถนำตนเองเพื่อการพึ่งตนเอง และทำประโยชน์เพื่อสังคม
5. การสอนเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม การคิดอย่างสร้างสรรค์และเน้นคุณภาพของผลงาน
6. เป็นการเสนอแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นขั้นตอนชัดเจน และให้ความสำคัญกับครูในฐานะผู้สร้างหลักสูตร
7. เน้นการนำเสนอการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นประชาธิปไตย
8. หลักสูตรการศึกษามุ่งเน้นไปที่การสอนให้ผู้เรียนคิดมากกว่าจะเป็นการถ่ายทอดข้อเท็จจริง
9. การพัฒนาหลักสูตรเน้นกระบวนการวินิจฉัย และการตัดสินใจ
10. เป็นรูปแบบการพัฒนาจากรากหญ้า ซึ่งแตกต่างจาก Tyler ที่ให้ความสำคัญกับผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่จัดให้แก่ผู้เรียน

4.3 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม โดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนต่างๆ 4 ส่วน (Saylor; & Alexander.1981: 102) ได้แก่ 1) จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ไม่สามารถกำหนดขึ้นได้โดยอิสระ จำเป็นจะต้องกำหนดให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมในทุกขั้นตอนมีความสอดคล้อง และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (สัจด์ อุทรานันท์. 2532: 31)

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีองค์ประกอบหลักในส่วนต่างๆ อยู่ 5 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายระบุว่า เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมแล้วควรมีพฤติกรรมเช่นใด ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นผลมาจากการเรียนรู้
2. เนื้อหาของการฝึกอบรม หมายถึง เนื้อหาเชิงวิชาการ เรื่องราว และกิจกรรม ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องกระทำ และเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

3. วิธีการฝึกอบรม วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการอภิปราย การใช้คำถาม การปฏิบัติจริง และการบรรยาย

4. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมครั้งนี้ใช้สื่อและอุปกรณ์ เช่น บัตรคำ แผ่นภาพโป่งใส คู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5. การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่

4.4 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการกำหนดว่าจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องอะไร โดยเทคนิค วิธีการใดและต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด ขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย (สัจด์ อุทรานันท์ .2532: 31)

ขั้นที่ 1 : การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการได้จากฝึกอบรมว่าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมใด ระดับใด หรือต้องการแก้ไขปัญหาความจำเป็นใด กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในลักษณะใด การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจึงช่วยให้สามารถกำหนดหัวข้อวิชา เนื้อหา สาระ เทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิทยากร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลสำเร็จของโครงการฝึกอบรมด้วย

ขั้นที่ 2 : การกำหนดหัวข้อ

การกำหนดหัวข้อ เป็นการระบุว่าความรู้ในเรื่องใดบ้างมาแก้ไขปัญหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญ นอกเหนือจากหัวข้อจะต้องสอดคล้องกับปัญหาความจำเป็นของชุมชนแล้ว จะต้อง

คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆร่วมด้วย เช่น สภาพความเป็นอยู่ วิถีชีวิต ค่านิยม ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ ฯลฯ

ขั้นที่ 3 : การกำหนดแนว/เนื้อหาอบรม

แนวการอบรม หมายถึง สิ่งที่จะบูรณาภายในหัวข้อวิชานั้นประกอบด้วย เนื้อหาทฤษฎี แนวคิด หลักการ หรือแนวปฏิบัติ อะไรบ้าง การกำหนดแนวการอบรมจะช่วยให้วิทยากรทราบว่าจะต้องถ่ายทอดเนื้อหาอะไรบ้าง ช่วยป้องกันไม่ให้วิทยากรแต่ละคนบรรยายหรืออภิปรายในเนื้อหาวิชาที่ซ้ำซ้อน เพราะบางหัวข้อวิชาอาจมีเนื้อหาใกล้เคียงกันจนวิทยากรอาจพูดรายละเอียดซ้ำซ้อนกันได้

อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนนี้ในทางปฏิบัติจะมีข้อจำกัดที่สำคัญคือ ผู้รับผิดชอบอาจขาดความรู้เกี่ยวกับหัวข้อวิชา ทำให้ไม่สามารถกำหนดเนื้อหาทฤษฎี แนวคิด หลักการ หรือแนวปฏิบัติในหัวข้อวิชานั้นๆได้ ในกรณีนี้อาจขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือแม้แต่ขอให้วิทยากรเป็นคนจัดทำก็ได้

ขั้นที่ 4 : การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม คือ กลวิธีหรือวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญหรือมีทัศนคติที่ถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่อบรมซึ่งโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4ประเภท คือ

- 1) เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
- 2) เน้นกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
- 3) เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล
- 4) เน้นการใช้สื่อทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

สรุป การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมโดยอาศัยแนวคิดของทาบา (Taba) ในการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน กำหนดจุดประสงค์ในการศึกษา พิจารณาคัดเลือกเนื้อหาสาระวิชาการเรียนรู้ จัดรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ พิจารณาคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ และกำหนดการวัดและวิธีประเมินผล นำมากำหนดเป็นแนวทางการฝึกอบรม ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมใดหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางลักษณะใดในทางที่สร้างสรรค์ โดยกำหนดการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาด้านทักษะและเจตคติในการทำงาน

สรุป การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไป บางเรื่องเน้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถทดลองปฏิบัติงานจริง (Probation) และใช้

การฝึกอบรมยกระดับความสามารถของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยความรู้เชิงการจัดการ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญและหลากหลาย มีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร 3 ด้าน คือ (เชาว์ โรจนแสง.2554: 20-48)

- 1) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 2) ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และต่อองค์กร
- 3) ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

วิธีการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมคือการฝึกอบรม การฝึกอบรมสามารถสร้างให้ผู้นำชุมชนและบุคลากรโดยทั่วไปได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีความชำนาญในหน้าที่การงาน มีความมั่นใจ และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

5.4 แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) หรือการพัฒนา กำลังคน (Manpower Development) หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พรชัย เจดามาน.2556)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จ ขององค์กรหรือชุมชน การดำเนินการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือชุมชนในทางปฏิบัติโดยการฝึกอบรม ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อบุคคลหรือผู้นำเหล่านั้น เริ่มเข้ามามีบทบาทในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้อง ดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรหรือในชุมชนนั้น โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในกระบวนการพัฒนาชุมชนและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อให้ผู้นำชุมชนสามารถวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเองได้
3. เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในชุมชน สามารถบริหารจัดการชุมชน และการทำงานในชุมชนแบบบูรณาการร่วมกับประชาชนในชุมชนได้
4. เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุป ในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำชุมชนก็คือทรัพยากรมนุษย์ ที่มีบทบาทสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมในการดูแลชุมชน มีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาในชุมชน ซึ่งผู้นำชุมชนจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับหน่วยงาน องค์กร ประชาชนในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวิเคราะห์จำแนกแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้

ตาราง 2 วิเคราะห์ลักษณะของผู้นำชุมชน

ลักษณะของผู้นำชุมชนจาก การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	ลักษณะของผู้นำชุมชนจาก การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)	ลักษณะของผู้นำชุมชน (จากข้อ 1 + 2)
1. ผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่ดีและมี ความรู้ความสามารถ	1. ผู้นำต้องเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน	1. สนใจศึกษาหาความรู้ ใฝ่การ เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่าง สม่ำเสมอ
2. ผู้นำต้องมีวุฒิภาวะ สามารถครอง ตน ครองคน และครองงาน	2. สมรรถนะในการทำงานสูง มีความ เป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง	2. มีศักยภาพและความพร้อมในการ ทำงานเพื่อชุมชน
3. ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน	3. มีจิตอาสาในการทำงานเพื่อชุมชน มีความเสียสละทำงานเพื่อชุมชน	3. ทำงานเสียสละเพื่อชุมชนและเพื่อ ส่วนรวม
4. ผู้นำต้องมีคุณลักษณะความรอบรู้ มีเป้าหมายในงานและกล้า เปลี่ยนแปลง	4. มีความรู้ความสามารถในการ บริหารจัดการชุมชน	4. มีความสามารถในการบริหาร จัดการชุมชน
5. ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ กล้าหาญ และมีความรับผิดชอบ	5. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสามารถแก้ปัญหาชุมชนได้	5. มีความสามารถคิดวิเคราะห์ รับผิดชอบแก้ปัญหาชุมชน
6. ผู้นำต้องมีบทบาทในการกำหนด นโยบาย วางแผน และบริหารงาน	6. ความสามารถในการบูรณาการ และการประสานการทำงาน	6. มีความสามารถในการบูรณาการ งานและการประสานงาน
7. ผู้นำต้องเป็นบุคคลตัวอย่าง เป็น ต้นแบบ และมีบุคลิกความเป็นผู้นำ	7. เป็นผู้ได้รับความศรัทธา น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างในการทำงาน	7. เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่าเชื่อถือและ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

จากตาราง 2 อธิบายลักษณะผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้นำชุมชนจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)

ตาราง 3 วิเคราะห์การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้	ชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (จากข้อ 1 + 2)
1.การบริหารจัดการชุมชนที่ดี มีจริยธรรมในการทำงาน	1.ชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชนที่ดีและมีคุณธรรม	1.คณะกรรมการชุมชนสามารถบริหารจัดการชุมชนได้ดี
2.มีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาของชุมชน	2.ศึกษาปัญหาชุมชน วางแผนชุมชน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาชุมชน	2.สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้
3.มีผู้นำที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานเพื่อชุมชน	3.พัฒนาความรู้ความสามารถด้านเศรษฐกิจและการอาชีพ	3.พัฒนาด้านการอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้
4.มีเครือข่ายบูรณาการงานและความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน	4.ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณาการงานเพื่อการพัฒนาชุมชน	4.ชุมชนสามารถบูรณาการงานและประสานการทำงานในระดับชุมชน
5.มีระบบที่ดีในการบริหารข้อมูลองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	5.ชุมชนมีระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน	5.ชุมชนใช้ระบบข้อมูล และองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน
6.สมาชิกมีส่วนร่วม มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อชุมชน	6.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อการพัฒนาชุมชน	6.ชุมชนมีจิตสำนึกกับผิชอบ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
7.มีศักยภาพความพร้อมในเศรษฐกิจชุมชนและพื้นฐานงานอาชีพ	7.มีการรักษา อนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยม	7.ชุมชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาและค่านิยม

จากตาราง 3 อธิบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการศึกษาต้นแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม(Focus group)

ตาราง 4 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้นำชุมชน	ชุมชนแห่งการเรียนรู้	ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. สนใจศึกษาหาความรู้ ใฝ่การเรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	1. พัฒนาด้านการอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการเพิ่มรายได้	1. ผู้นำชุมชนสนใจการเรียนรู้แสวงหาความรู้ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้
2. มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานเพื่อชุมชน	2. ชุมชนใช้ระบบข้อมูล และองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน	2. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการใช้ระบบ องค์ความรู้ แก้ไขปัญหาชุมชน
3. ทำงานเสียสละเพื่อชุมชนและเพื่อส่วนรวม	3. ชุมชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	3. ผู้นำชุมชนเสียสละรับผิดชอบทำงานเพื่อส่วนรวมและชุมชน
4. มีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน	4. คณะกรรมการชุมชนสามารถบริหารจัดการชุมชนได้ดี	4. ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน
5. มีความสามารถคิดวิเคราะห์ รับผิดชอบแก้ปัญหาชุมชน	5. สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหของชุมชนได้	5. ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหชุมชน
6. มีความสามารถในการบูรณาการงานและการประสานงาน	6. ชุมชนสามารถบูรณาการงานและประสานการทำงานในระดับชุมชน	6. ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการบูรณาการงานและประสานงาน
7. เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	7. ชุมชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาและค่านิยม	7. ผู้นำชุมชนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและการประกอบอาชีพ

จากตาราง 4 อธิบายผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ลักษณะของผู้นำชุมชน (ตารางที่ 2) กับ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 3) ผลการวิเคราะห์เป็นลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

5.5 การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนากลุ่มผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 1. ความหมายของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2. ประเภทผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3. คุณสมบัติผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4. ลักษณะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5. คุณลักษณะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6. หน้าที่ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 7. บทบาทผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 8. การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 9. กรณีตัวอย่างผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ความหมายของผู้นำชุมชน คือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดหมายร่วมกันและรวมพลังกัน สามารถกำหนดการปฏิบัติการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจร่วมกัน ถ้ามองในด้านการพัฒนาชุมชน ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาไปสู่จุดหมาย ผู้นำต้องมีจิตสำนึกและมีอุดมการณ์ มีความสามารถในการใช้สติปัญญาและประสบการณ์ สามารถวางแผน สังการ ดูแลและควบคุมให้งานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีวิธีการทำอย่างไรที่จะทำให้ชุมชนเกิดความผูกพัน แล้วทุ่มเทความสามารถร่วมทำงานเพื่อชุมชนด้วยความเต็มใจ และทำให้งานในภารกิจดังกล่าวประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของผู้นำชุมชนจากการสรุปผลการศึกษา ผู้นำชุมชนที่อาสาเข้ามาทำงานเพื่อองค์กรหรือชุมชนเป็นผู้นำมีบุคลิกหลายประเภท คือ ผู้นำที่ยึดความเห็นของตนเองเป็นหลัก ทำได้ทุกอย่างเพื่อตนเอง มองโลกแตกต่างจากบุคคลอื่น ผู้นำประเภทสร้างภาพลักษณ์ให้กับตนเอง พุดจาดี แต่การทำงานมีปัญหา ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคได้ ผู้นำประเภทชำนาญการ มีความรู้จริง สามารถพัฒนาสิ่งต่างๆ ได้ แต่ส่วนใหญ่จะทำงานเด่นคนเดียว ผู้นำประเภทนักจัดการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รับฟังความคิดเห็น ประนีประนอม แต่ไม่กล้าคิดนอกกรอบและไม่ริเริ่มในงาน ผู้นำประเภททำงานคนเดียว รู้จักการวิเคราะห์ไตร่ตรองแต่ไม่ค่อยประนีประนอม ผู้นำประเภทมีความรู้ความสามารถมาก เป็นนักยุทธศาสตร์ มีความรู้ความสามารถ ทำงานร่วมกับกลุ่มคนและลูกน้องได้ดี ผู้นำประเภทนักสร้างสรรค์ พัฒนา ผู้นำประเภทนี้จะพัฒนาตนเองเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ขัดแย้ง และมองปัญหาเป็นเรื่องธรรมดาที่ต้องแก้ไข นอกจากนี้ยังมีผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

คุณสมบัติผู้นำชุมชน สามารถสรุปจากการศึกษาได้ คือ มีการวางตัวที่เหมาะสม ประทับใจ มีความกล้าหาญ มีไหวพริบปฏิภาณและฉลาด ผู้นำที่เสียสละ ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตน มีทัศนคติเชิงบวก มองโลกในแง่ดี สุขุมรอบคอบ มีความเด็ดขาดและตัดสินใจได้ดี มีเป้าหมายในการทำงาน อุดหนุน กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีความรอบรู้และจงรักภักดี ไม่เห็นแก่ตัว มีความรับผิดชอบ มีความสามารถ มีคุณภาวะทางอารมณ์ที่ดี และเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน หรือในการมองคุณสมบัติของผู้นำในการปฏิบัติงานในชุมชนต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทีมงานและกระจายการทำงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมในการสร้างทีมงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและผู้นำที่ดี จะต้องพัฒนาผู้ร่วมงานได้

คุณลักษณะของผู้นำชุมชน ต้องมีลักษณะเด่นกว่าผู้อื่น ผู้อื่นยอมรับและทำตามและนำไปเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ จากการศึกษามีสรุปได้ คือ ต้องการเป็นผู้นำและมีเป้าหมายในการทำงาน รอบรู้ทันเหตุการณ์ข่าวสาร กล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่ๆ กระตือรือร้นมีความอดทน บังคับตนเองและควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ดุลยพินิจและกล้าตัดสินใจ และสุดท้ายคือการต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

หน้าที่ของผู้นำชุมชน ตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชนทั่วไป หน้าที่ของผู้นำสามารถสรุปดังนี้ ผู้นำในฐานะผู้บริหารควบคุมนโยบายและสำรวจวัตถุประสงค์ได้ดี ผู้นำในฐานะผู้วางแผน ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย และเป้าหมาย ผู้นำแบบชำนาญการมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้นำในฐานะที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำในฐานะมีความรับผิดชอบสูง ผู้นำในฐานะผู้สร้างศรัทธา มีคุณธรรม และผู้นำที่อาศัยความอาวุโสและความศรัทธาของกลุ่มคนในองค์กรหรือชุมชน

บทบาทของผู้นำชุมชน บทบาทการทำงานเป็นแรงขับที่จะทำงานให้เด่นและต้องมีความสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบสูง เป็นบันไดสู่ความสำเร็จที่ทำงานร่วมกับประชาชน และชุมชนเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ เช่น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านการบริหารจัดการชุมชน ด้านความปลอดภัยในชุมชน และการประสานการทำงานแบบมีส่วนร่วม แต่ในฐานะบทบาทโดยทั่วไปของผู้นำ บทบาทการเป็นผู้จัดการทั่วไปของชุมชน การสอนงานในชุมชน การเป็นพี่เลี้ยงการทำงานเพื่อชุมชน การเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้รับผิดชอบงานชุมชน เป็นผู้แก้ปัญหาและตัดสินใจ แต่ที่สำคัญที่สุดคือการมีบทบาทของการเป็นผู้นำ ในการที่จะจัดการเพิ่มพูนความรู้/ภูมิปัญญาในการพัฒนาผู้นำชุมชน/สมาชิกในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้

กรณีศึกษาชุมชนนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก (วีรภัทร์ สัมล้ำ และสุพัตรา จิตตเสถียร. 2554: ออนไลน์) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความขัดแย้งในชุมชน 2) เพื่อศึกษากระบวนการการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง 3) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดการความขัดแย้งในชุมชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ การพรรณนาถึงข้อเท็จจริงต่างๆ การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ (In depth Interviewing) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ซึ่งอาศัยการเชื่อมโยงข้อมูลกับหลักการแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในบริบท กระบวนการ สภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การตีความ สรุปความเพื่อให้ได้ความกระจ่างในประเด็นปัญหาต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหาความขัดแย้งในชุมชน พบว่า ความขัดแย้งที่กลายเป็นข้อพิพาท และเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยในชุมชน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากปัญหาด้านทรัพยากร ปัญหาหนี้สินส่วนบุคคล ปัญหาความผิดเกี่ยวกับการละเมิดทางเพศ ปัญหาการลักขโมย ปัญหาการทะเลาะวิวาท

2. กระบวนการแก้ไขปัญหความขัดแย้งในชุมชน พบว่ามี การรับแจ้งเหตุเมื่อเกิดกรณีความขัดแย้งขึ้นในชุมชน การนัดหมายการเจรจาไกล่เกลี่ย ศึกษาข้อมูล สาเหตุและผลกระทบที่เกิดจากความขัดแย้งหลังจากรับแจ้งเหตุแล้ว การสร้างข้อตกลงในการเจรจาไกล่เกลี่ยก่อนการเปิดเวทีการเจรจาไกล่เกลี่ย ผู้นำการเจรจาจะแจ้งข้อตกลงร่วมกัน ในการเปิดการเจรจาจะมีผู้เข้าร่วมในการเจรจาไกล่เกลี่ย การเจรจาไกล่เกลี่ยและหาข้อยุติของความขัดแย้ง การเขียนบันทึกข้อตกลงการเจรจาไกล่เกลี่ย การอ่านบันทึกการเจรจาไกล่เกลี่ย และการพูดคุยเพื่อให้เกิดความสามัคคี ความสมานฉันท์ ขอขมาหรือการเป็นพี่เป็นน้อง เป็นเพื่อนกัน เพื่อให้สังคมสงบสุข มีความสมานฉันท์ในชุมชน

3. บทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดการความขัดแย้งในชุมชน พบว่ามี ความเป็นกลาง การเป็นผู้นำการเจรจาไกล่เกลี่ยต้องไม่ยุ่ง ส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้งในชุมชน บุคลิกท่าทาง และการกระทำที่น่าเชื่อถือ ความสามารถในการใช้ภาษาและมีจิตวิทยาในการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็น อย่างดี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย สังคม จารีต ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนเป็น อย่างดี ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย การมีคุณธรรม ประสพการณ์ในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีวิจรรณญาณใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นให้การเจรจาไกล่เกลี่ยประสบความสำเร็จ

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงวิธีคิดและวิถีปฏิบัติของคนในชุมชนในการจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี โดยเน้นความสมานฉันท์และความสงบสุขให้เกิดขึ้นในชุมชน ข้อค้นพบที่สำคัญในงานวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นวิธีและวิถีปฏิบัติของคนในชุมชนทั้งในอดีตและปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยปัจจุบันเน้นความสำคัญเรื่องสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยังยึดถือจารีตและปฏิสัมพันธ์เดิมของชุมชน และในกรณีนี้

ผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการบริหารชุมชน เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในชุมชนอย่างมาก ทั้งในด้านการสร้างพฤติกรรม และการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลมีลักษณะที่สามารถบรรเทาหรือระงับข้อขัดแย้งในชุมชนได้ดี มนุษย์อยู่กันเป็นสังคม ย่อมหนีไม่พ้นความขัดแย้งเริ่มจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับตนเอง อาจยังไม่สามารถตัดสินใจได้ และเมื่ออยู่กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปก็เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลสองคน เมื่อขนาดเป็นสังคมกว้างใหญ่ขึ้นก็จะเกิดความขัดแย้งในรูปแบบต่างๆ ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ที่คนหรือกลุ่มคน มีความคิดเห็นไม่ตรงกันเนื่องมาจากการมีพื้นฐาน ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม ข้อมูลเป้าหมายหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและพบได้บ่อย และจากการศึกษาสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และจากกรณีศึกษาสามารถนำไปเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแบบเดิมกับการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบการพัฒนาผู้นำชุมชนแบบเดิมและการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาผู้นำชุมชนแบบเดิม	การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. ผู้นำชุมชนแบบบูรณาการ เป็นผู้นำที่ผ่านการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ แต่มีความรู้ความสามารถ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำในระดับที่เหมาะสม และสามารถพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น อาจจะเป็นลักษณะของการเรียนรู้นอกกระบวนโรงเรียน หรือศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้อื่น ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ตนเองให้มีความรู้ยิ่งขึ้น เพื่อการทำงานพัฒนาชุมชน	1. ผู้นำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างมีระบบและมีทิศทาง การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ รู้จักตนเองในการแสดงออก มีบรรทัดฐานอันดีงาม ที่ปฏิบัติต่อสังคม มีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม มีวินัยในตนเอง สามารถประสานงาน ประสานการทำงานในทางสร้างสรรค์ บูรณาการในด้านบุคคล ด้านกิจกรรมโครงการ และในการบริหารจัดการได้ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

การพัฒนาผู้นำชุมชนแบบเดิม	การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ผู้นำชุมชนด้านการบริหารจัดการชุมชน เป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาโดยเรียนรู้จากระบบ ระเบียบ ราชการร่วมทำงานตามโครงการและกิจกรรมที่ ราชการกำหนดหรือมอบหมาย คิดการทำงาน ระยะสั้นเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การทำงาน จำกัดในขีดความสามารถของชุมชน ในส่วนที่ เกินความสามารถต้องขอความช่วยเหลือจากทาง ราชการหรือภาคเอกชนเป็นสำคัญ	2. ผู้นำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหาร จัดการชุมชน คือการเรียนรู้ระบบข้อมูล การนำเสนอ ข้อมูลในที่ชุมชน สามารถจัดทำแผนชุมชนเพื่อใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาหมู่บ้าน การจัดการเรื่อง สาธารณะประโยชน์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การ วางแผนกิจกรรม/โครงการ การจัดให้มีสวัสดิการ ภายในชุมชน การเตรียมการและจัดให้มีการป้องกัน ภัยธรรมชาติ และอื่น ๆ เพื่อชุมชน
3. ผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน คือผู้นำที่ ทำงานโดยอาศัยทุนทางสังคม คือการใช้บารมี และภูมิปัญญาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และ ช่วยเหลือการทำงาน เป็นผู้นำที่ชาวบ้านให้ความ เคารพและศรัทธา และต้องการให้เป็นผู้นำ มี ความรู้ความสามารถอาจจะเป็นความรู้เฉพาะ ด้าน มีความตั้งใจในการทำงาน และเข้ากับ ประชาชนได้ สามารถบริหารจัดการชุมชนโดย แก้ปัญหาได้ในระดับที่ไม่ยุ่งยากมากนัก	3. ผู้นำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้การพัฒนา ชุมชน การพัฒนาต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาคน การ บริหารงานเพื่อการพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนเป็น คนตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การ พัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมฯ ทั้งนี้การเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเป็น กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน
4. ผู้นำชุมชนในการสร้างแนวคิดและการ เปลี่ยนแปลง การทำงานในชุมชนไม่สามารถให้ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรม การทำงาน ตามแนวคิดเดิม บทบาทของทางราชการมี ความสำคัญในการที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง และนำแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำ ชุมชนเป็นกลไกในการทำงาน เป็นการกำหนด แนวคิดสู่การเปลี่ยนแปลงโดยเป็นวิธีการทำงาน ที่กำหนดโดยทางราชการเป็นส่วนสำคัญ	4. ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้การสร้างแนวคิดและการ เปลี่ยนแปลง ผู้นำสมัยใหม่มุ่งเน้นการจัดการแบบ เสริมสร้างความรู้ ความสามารถเพื่อนำชุมชนสู่การ เปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ หรือแนวคิดในทาง สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกและแรงกระตุ้น โน้มน้าว มีมนุษยสัมพันธ์ มีความปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ งานให้ไปสู่ความสำเร็จในลักษณะความเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น

ตาราง 5 (ต่อ)

การพัฒนาผู้นำชุมชนแบบเดิม	การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. ผู้นำชุมชนด้านเศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญา และค่านิยม เป็นผู้นำที่ประกอบอาชีพสืบทอด จากรุ่นสู่รุ่นเป็นอาชีพเดิมของครอบครัว มีการเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีพเป็นครั้ง คราว มีรายได้จุนเจือครอบครัวอย่างพอมีพอกิน มีการสืบทอดภูมิปัญญา และค่านิยมตามความ เหมาะสม เป็นผู้นำที่ประชาชนให้ความเคารพ เกรงใจในพฤติกรรมความดี เกิดความศรัทธา แต่ไม่กล้าแสดงออกในชุมชนและทางสังคม	5. ผู้นำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เศรษฐกิจ ชุมชน ภูมิปัญญา และค่านิยม เป็นผู้นำชุมชนที่เป็น แบบอย่าง เป็นตัวอย่างในการประกอบอาชีพ สามารถพัฒนาอาชีพตนเองในทางที่ดีขึ้น มีรายได้ พอประมาณ และสามารถจัดกิจกรรมสืบทอดนำภูมิ ปัญญาและค่านิยมที่ดีงาม สู่การเรียนรู้และปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันสร้างบรรทัดฐานเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติและยอมรับในสังคม สามารถพึ่งตนเองได้ อย่างยั่งยืน
6. ผู้นำชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำชุมชนที่ อาศัยความรู้ความสามารถของตนเองเป็นหลัก ทำงานร่วมกับประชาชนในชุมชนได้ มอบงาน ตามแผนงานระยะสั้น คิดงานแบบง่ายต่อการ ปฏิบัติ เน้นการทำงานในระดับครอบครัว และ ความเคารพศรัทธา การคิดงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อชุมชน โดยให้ประชาชนร่วมแก้ปัญหาโดย กระบวนการมีส่วนร่วม ต้องสร้างการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องต่อไป	6. ผู้นำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วน ร่วม ผู้นำชุมชนที่พัฒนาตนเองสู่ระบบมาตรฐาน เน้นการทำงานกับชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีการเรียนรู้ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การทำงานต้องอาศัยความ ร่วมมือของทุกคนในชุมชน มีการวางแผนแก้ปัญหา ชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมีส่วน ร่วมต้องบริหารตนเอง บริหารงาน และการบริหาร สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ของงานอย่างดียิ่ง

จากตาราง 5 การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ หลักสูตรสามารถกำหนดสาระการ พัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นกรอบเนื้อหาวิชาในการพัฒนาผู้นำชุมชนซึ่งเป็นความรู้ เบื้องต้นในด้านหน้าที่ของผู้นำ คุณสมบัติผู้นำ บทบาทหน้าที่ของผู้นำ คุณสมบัติของผู้นำ คุณลักษณะ ผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกับหน่วยงานและชุมชน และกรอบแนวทางเนื้อหาสาระหลักในการเข้ามามีส่วนสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ในด้าน การพัฒนาชุมชน การบริหารจัดการชุมชน การบริหารจัดการงานชุมชน การบูรณาการงานชุมชน การ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

5.6 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชื่อหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกส่วนของสังคมและก่อให้เกิดความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรหรือชุมชน และบทบาทของภาวะผู้นำ ไปสู่มุมมองที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำทั้งในระบบราชการหรือผู้นำชุมชนถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไม่ว่าจะเป็นแนวทางการดำเนินงานของทางราชการหรือการดำเนินงานตามแผนงานการปฏิบัติงานในชุมชนของผู้นำชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐาน ปรัชญา แนวความคิด และหลักการที่ปรารถนาให้มีการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้แก่ชุมชน และประเทศชาติในที่สุด การที่จะสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนดังกล่าวนี้ ต้องเริ่มต้นด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนเป็นหลักหรือเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ผู้นำชุมชน (Leadership) คือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดชุมชนมีจุดหมายร่วมกันและร่วมพลังกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมายด้วยความพอใจ ผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนาอันส่งผลให้การพัฒนาไปสู่จุดหมาย และนอกจากนี้ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความสามารถในการนำชาวบ้านด้วยการปลูกจิตสำนึกและอุดมการณ์ที่จะรักษาประโยชน์ให้เกิดแก่ชุมชน ผู้นำชุมชนคือผู้ที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากคนในชุมชนว่าเป็นผู้รู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถจัดการเปลี่ยนวิธีคิดและบริหารคนได้ บริหารจัดการชุมชนไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็งได้ ดังนั้นต้องส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างลักษณะการเป็นผู้นำและสร้างให้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ โดยให้ผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชนร่วมพิจารณาค้นหาปัญหา (Identify Need and Problem) และความต้องการของชุมชน ร่วมแก้ปัญหาของชุมชน และสามารถสร้างชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้

จากผลการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรมสามารถส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ได้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba) จำนวน 7 ขั้นตอน ตามที่ได้กำหนดในการศึกษาวิจัย ดังนี้ 1.การวินิจฉัยความต้องการ 2.การกำหนดวัตถุประสงค์ 3.การเลือกเนื้อหา

4.การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา 5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6. การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ 7. การประเมินผลการวิจัย

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อให้ผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะ และเจตคติ ในการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของหลักสูตร

- ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
- ผู้นำชุมชนมีเจตคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
- ผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

เนื้อหาของหลักสูตร

- สาระการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
- แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
- สาระการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
- แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
- กระบวนการฝึกอบรม
- การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- การกำหนดโครงการการฝึกอบรม
- การบริหารโครงการฝึกอบรม
- การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม

- กระบวนการกลุ่ม
- การใช้คำถามกระตุ้น
- การอภิปราย
- การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น การเขียนบัตรคำ
- การบรรยาย
- การฝึกปฏิบัติในพื้นที่

สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม

- กระดาษคลิปปาร์ท
- ปากกา
- เข็มหมุด กระดาษกาว
- บอร์ด
- บัตรคำ
- Notebook
- การบรรยายสรุป

การประเมินผล

- การสังเกตพฤติกรรม
- ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลโครงการและหลักสูตร

โดยสรุป การฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้นำชุมชนต้องมีความรู้ความเข้าใจความหมายของหลักสูตร ความหมายของการฝึกอบรม ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการประเมินผลการฝึกอบรม

5.7 กรอบแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจัดสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้/ผู้ทรงคุณวุฒิ และการจัดสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

ตาราง 6 กรอบแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการสร้างหลักสูตร

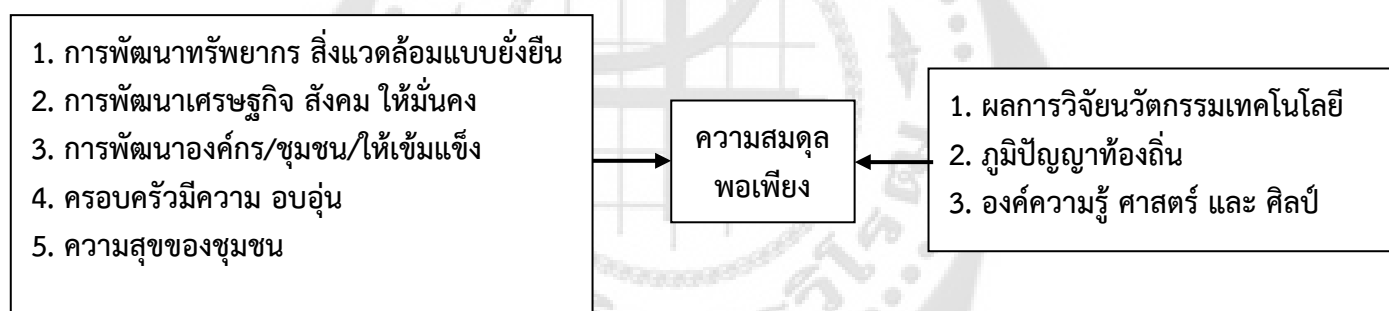
1.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	1.2 จัดสนทนากลุ่ม ผู้นำชุมชนแห่งการ เรียนรู้/ผู้ทรงคุณวุฒิ	1.3 จัดสนทนากลุ่ม ผู้นำชุมชนกลุ่ม ตัวอย่าง	แนวทางการพัฒนา ผู้นำชุมชนแห่งการ เรียนรู้(1.1+1.2+1.3)
ตอนที่1.การพัฒนา ชุมชน	จัดสนทนากลุ่มผู้นำ ชุมชนที่เป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ที่ได้รับการ ยอมรับจากผลงาน การพัฒนาทั่ว ประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้งานพัฒนา	จัดสนทนากลุ่มผู้นำ ชุมชนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการ ศึกษาวิจัย จำนวน 20 คน เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความ ต้องการของชุมชนเพื่อ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้	ดำเนินการรวบรวม ข้อมูลจากการศึกษา ตามข้อที่ 1.1,1.2 และ 1.3 มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนว ทางการสร้างหลักสูตร การฝึกอบรมการ พัฒนาผู้นำชุมชนแห่ง การเรียนรู้
ตอนที่2.การพัฒนา ชุมชนให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้	ชุมชน จำนวน 12 คน เพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้		
ตอนที่3.ผู้นำชุมชน			
ตอนที่4.การพัฒนา ผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้			
ตอนที่5.งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง			

5.7.1 วิเคราะห์การสร้างหลักสูตรจากการศึกษาผลงานการวิจัย (วช.)

จากการศึกษาการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรมวิชาการเกษตร และบุคลากรจากหน่วยงานและชุมชนในท้องถิ่นต่างๆเป็นเวลา 4 ปี สามารถสรุปให้เห็นว่าหลักสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ และวิธีการขั้นตอนสำคัญในการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงาน องค์กร ผู้นำชุมชน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไปขยายผลดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้มีทักษะและกระบวนการในการคิด การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและหรือนวัตกรรมใหม่ๆ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.) เริ่มดำเนินการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนอุดมปัญญา มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 จนถึง พ.ศ. 2553 มีจุดมุ่งหมายที่จะใช้องค์ความรู้ ผลการวิจัย เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในการพัฒนาชุมชนสู่ความสมดุล พอเพียง อันจะส่งผลต่อความสุข ความอบอุ่นของครอบครัว ความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนด้านความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน โดยศึกษาวิเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น สภาพปัญหาของชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ ศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ รวมทั้งสภาพภูมิสังคมจนสามารถสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม(สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2554:1-4)

แนวคิดขอบเขตในการพัฒนาสู่จุดมุ่งหมายหลักของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้



ภาพประกอบ 3 แนวคิดขอบเขตการพัฒนาสู่จุดมุ่งหมายหลักของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และได้สร้างคู่มือการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเชื่อเบื้องต้นว่าประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทของประเทศยังล้าหลัง ด้อยการศึกษา ขาดจิตสำนึก ในการพัฒนาท้องถิ่น มีฐานะยากจนและขาดแคลนปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ภาครัฐจึงจำเป็นต้องผลักดันนโยบายและทรัพยากรตั้งแต่ทิศทางการพัฒนา วิธีการทำงาน ความรู้ การบริหารจัดการ ฯลฯ เข้าไปสู่ชุมชนในลักษณะของการพัฒนาจากบนลงล่าง (Top Down) ทั้งที่ในความเป็นจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทเป็นผู้มีความคิด มีความรู้ มีประสบการณ์ มีจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนและสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้วในระดับหนึ่ง การพัฒนาชุมชนตามแนวทางของรัฐในอดีตจึงมีอาจตอบสนองต่อความต้องการและความ

จำเป็นที่แท้จริงของชุมชนได้ หลายครั้งหลายคราวที่พบว่าการพัฒนาชุมชนที่ภาครัฐเป็นผู้คิดแทนและกำหนดทิศทางไว้ นั้นเป็นไปอย่างสูญเปล่า เนื่องจากหลงลืมไปว่าในการพัฒนาชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ผู้ที่สามารถตอบได้ดีที่สุดว่าชุมชนมีปัญหาหรือมีความต้องการอะไรก็คือคนในชุมชนนั้นนั่นเอง

จากความเป็นจริงนี้ จึงทำให้หลายๆหน่วยงานปรับแนวคิดในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงโดยยึดหลักการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) ให้ชุมชนเป็นผู้คิด และมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มกำหนดนโยบาย จนถึงขั้นตอนสุดท้ายในการติดตามประเมินผล การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ การพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ ด้วยเหตุด้วยผล และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกัน ผลจากการพัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่า การนำความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยึดเยื้อติดกับชุมชน จะเป็นประโยชน์ก็เพียงชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และไม่อาจนำพาประเทศไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการได้ หากแต่การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์จากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วในชุมชนและความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆจากภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และความต้องการของชุมชนเป็นหลัก โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การพัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสานหรือผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วม น่าจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า (ครรชิต พุทธิโกษา.2554: 1)

หลักของการประสานความรู้จากภายในและภายนอกชุมชนเข้าสู่การใช้ประโยชน์และสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ไม่เพียงแต่เพื่อแก้ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น แต่ควรจะเป็นไปในลักษณะของการบูรณาการที่มีการพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม กระบวนการเรียนรู้ และค่านิยมอันดีงาม (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2554 : 2-3)

วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการศึกษางานวิจัย (วช.)

1. มีระบบที่ดีในการจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้ของข้อมูลพื้นฐาน องค์ความรู้ ของภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างต่อเนื่อง
3. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องเศรษฐกิจชุมชน และพื้นฐานการอาชีพ
4. สมาชิกมีส่วนร่วม มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อชุมชน
5. มีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน

6. ชุมชน/คณะกรรมการชุมชนต้องมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี และมีจริยธรรมในการทำงาน

7. มีผู้นำที่ดีที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

หลักสำคัญในการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. การสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชนและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เป็นการเพิ่มความสามารถในการประกอบอาชีพ และเพิ่มโอกาส/ทางเลือกในการทำอาชีพเสริม เป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถรวมทั้งหลักการบริหารจัดการที่ดีแก่กลุ่มผู้ผลิต เพื่อมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นการเพิ่มรายได้

2. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญของชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เข้าถึงความรู้ในทางตรงได้โดยง่าย ให้เรียนรู้และสามารถ คิด เป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การแนะนำ การสาธิต การตัดสินใจ และการประเมินผล สร้างให้ชุมชนสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เกิดจิตสำนึกร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

3. การสร้างความสมดุลของการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการบริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบอย่างเข้าใจและถูกวิธี

4. การรักษาและเสริมสร้างศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ภายในชุมชน เน้นการถ่ายทอดและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ และสามารถแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ โดยการสืบหา และพัฒนาระบบการจัดเก็บรวบรวมและจัดทำเป็นฐานข้อมูลทางความรู้ ตลอดจนการรักษาและถ่ายทอดภูมิปัญญา รวมถึงศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยมที่ดีงาม เพื่อก่อการศึกษา เรียนรู้ พัฒนา ถ่ายทอดและเผยแพร่ ต่อไป

5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพันธมิตรด้านกิจกรรมการพาณิชย์ระหว่างชุมชนและองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน

5.7.2 วิเคราะห์การสร้างหลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาจากทั่วประเทศและการสนทนากลุ่ม(Focus group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาแนวทางการสร้างและพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกรับผิดชอบ สามารถเข้าใจและมองเห็นปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนได้ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ทำงานร่วมกับชุมชนและส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องได้ สามารถนำความ

เปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชน นำชุมชนสู่การพัฒนา ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ จากการศึกษาข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

การวิเคราะห์การศึกษาข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Focus group)

1. ประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมเป็นหลัก การพัฒนาความรู้ในด้านเศรษฐกิจชุมชนยังมีน้อย ขาดทางเลือกและโอกาสในการประกอบอาชีพเสริม มาตรฐานงานอาชีพไม่มี ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนยังไม่ทั่วถึง ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย

2. การทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนยังไม่มีระบบระเบียบ การพัฒนาชุมชนต้องพัฒนาผู้นำ การสร้างแกนนำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถ ควรให้ความสำคัญในด้านการเสริมสร้างความรู้ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม ชุมชนต้องได้รับการพัฒนาด้านองค์ความรู้ เข้าใจกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ต้องตื่นตัวด้านการแสวงหาความรู้ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาชุมชนของตนเอง

3. องค์ประกอบของชุมชนที่ดี ชุมชนต้องมีผู้นำที่ดี ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และหาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้หรือจัดการเรียนรู้เพื่อชุมชน คนในชุมชนต้องรู้ปัญหาของชุมชน และหาแนวทางแก้ปัญหาของตนเอง นำชุมชนสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีความสามัคคีร่วมมือกันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4. ลักษณะของชุมชนที่ดีต้องเป็นชุมชนที่ตระหนักถึงการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สมาชิกในชุมชนต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ ศึกษาปัญหาของชุมชน และแก้ปัญหาของชุมชนได้ไม่ต้องพึ่งพิงหน่วยงานราชการหรืออื่นๆ มีการบริหารจัดการชุมชนในทางสร้างสรรค์ ชุมชนได้รับการดูแล มีการบูรณาการงานในชุมชนอย่างมีระบบระเบียบ มีส่วนร่วมในการทำงานการพัฒนาชุมชน

5. การตระหนักถึงการให้การเรียนรู้เพื่อชุมชน ต้องการพัฒนาศักยภาพของชุมชน โดยคำนึงถึงกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่คนในชุมชนมีความต้องการ สามารถตัดสินใจ และได้รับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนใหญ่เป็นการต้องการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ การเรียนรู้เพื่อร่วมอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข การเรียนรู้มีหลายวิธี แต่วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด

6. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ชุมชน และได้เสนอความคิดในแนวทางการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อชุมชน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นอยู่ของคนในชุมชน และการพัฒนาชุมชนอย่างได้ผล สามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ โดยให้ความสำคัญในการ

เรียนรู้แนวทางการพัฒนาชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนให้มีความก้าวหน้า การเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อพัฒนาอาชีพซึ่งมีความสำคัญในการเสริมสร้างรายได้ ชุมชนต้องการเรียนรู้ในแนวทางการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการจัดระเบียบงานในชุมชนให้มีระบบระเบียบ การเรียนรู้การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยม เพื่อการเก็บรักษา การส่งเสริมการเรียนรู้ขยายผล และการเผยแพร่ การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สามารถประสานการทำงานระหว่างหน่วยงาน ชุมชน กิจกรรม/โครงการ ฯลฯ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในกิจกรรมสาธารณะ กิจกรรมเพื่อส่วนรวม และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน และงานอื่นๆที่สำคัญต่อชุมชน

7. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัญหาที่สำคัญคือการไม่มีเวลาเพื่องานส่วนรวมเนื่องจากต้องประกอบอาชีพในงานประจำส่วนใหญ่คือภาคเกษตรกรรม และการรับจ้างเป็นอาชีพรอง ผู้ใหญ่ในวัยแรงงานต้องใช้ร่างกายในการทำงานประกอบอาชีพอย่างหนัก อาจจะมีปัญหาด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีปัญหาในเรื่องสุขภาพอนามัย ความเจ็บป่วย หรือร่างกายไม่แข็งแรง นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ชุมชนยังมีปัญหาเรื่องความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเพื่อชุมชน ขาดความสามัคคี ขาดความศรัทธาในผู้นำชุมชน สิ่งสำคัญที่สุดคือการขาดความรู้ในหลายๆด้านที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาหมู่บ้านตำบล

การวิเคราะห์การศึกษาข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้(Focus group)

1. ผู้นำชุมชนในปัจจุบันต้องมีแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ได้รับการพัฒนาความรู้หรือการได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สามารถประสานการทำงานกับส่วนราชการ หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆได้ ต้องสร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำ มีจิตอาสาในการทำงานเพื่อชุมชนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม

2. คุณสมบัติของผู้นำชุมชน ต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และใฝ่คว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ กล้าแสดงความคิดเห็น ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีแนวทางแก้ไขปัญหาได้ ต้องสร้างศรัทธาให้เกิดการยอมรับในการทำงานเพื่อชุมชนและส่วนรวม สามารถเป็นแบบอย่างในการทำงานแก่ชุมชนในทางสร้างสรรค์

3. บทบาทของผู้นำ เป็นบุคคลที่เห็นความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการรักษาและเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม สามารถการบริหาร

จัดการชุมชนเพื่อความเป็นอยู่ของชุมชนในทางที่ดี ต้องสามารถบูรณาการงานชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน

4. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ได้เคยเข้ารับการรู้และการฝึกอบรมมาแล้ว เป็นการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบของตนเอง เช่น ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อนำไปพัฒนาชุมชนของตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาให้ชุมชนมีความก้าวหน้า การฝึกอบรมคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้คณะกรรมการสามารถบริหารกลุ่มอย่างได้ผล การฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารงาน และการบูรณาการงานชุมชนเพื่อจัดระเบียบชุมชนและการประสานงานชุมชนอย่างมีระบบ

5. ลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ สามารถสร้างมาตรฐานในการทำงาน มีสมรรถนะในการทำงานสูง ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อชุมชน สามารถจัดระบบระเบียบในการทำงานในระดับชุมชนได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์งาน มีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำ วิเคราะห์ปัญหาชุมชนและสามารถร่วมแก้ปัญหาชุมชนได้มีความกล้าคิดและกล้าเปลี่ยนแปลง

6. แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรได้รับการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนของตนเองในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีความสำคัญในทางสังคมและเศรษฐกิจ เพราะมีความจำเป็นในชีวิตประจำวัน อาทิเช่น การพัฒนาผู้นำชุมชนในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น การเรียนรู้การพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่มีระบบระเบียบ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน การประสานบูรณาการงานเพื่อประโยชน์ของชุมชน

7. ปัญหาการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัญหาหลักคือการไม่มีเวลาในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถเนื่องจากต้องประกอบอาชีพเพื่อดูแลครอบครัว ประเด็นรองลงมาคือเรื่องปัญหาสุขภาพอนามัยที่เจ็บป่วย สุขภาพไม่แข็งแรง เนื่องจากเป็นผู้สูงอายุ และประเด็นปัญหาเรื่องด้านสายตา ความจำ การอ่าน การเขียน เพราะเป็นปัญหาของผู้สูงอายุ นอกจากนั้นปัญหาของการขาดจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชน การพัฒนาชุมชน และไม่มีความรับผิดชอบต่อเสียสละเพื่องานส่วนรวมของชุมชน

วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม

(Focus Group)

1. บทบาทของผู้นำในการรักษา อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยม
2. ผู้นำมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการชุมชนจัดระบบ ระเบียบชุมชนที่ดี
3. ผู้นำมีส่วนร่วมในกระบวนการศึกษาชุมชน การพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ปัญหาชุมชน
4. ผู้นำมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
5. ผู้นำสามารถประสานการบูรณาการงานในระดับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน
6. ผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างอาชีพและรายได้

หลักการของการพัฒนาชุมชน เพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนให้มีความเจริญ ก้าวหน้า ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ต้องส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ชุมชน เสริมสร้างให้ผู้นำชุมชนหรือแกนนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน จากข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus group) และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถกำหนดหลักสำคัญการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญที่ยั่งยืน ดังนี้

วิเคราะห์หลักสำคัญการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม(Focus group)

1. การเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ผู้นำชุมชนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยอาศัยแนวคิด หลักการ และวิธีการทำงานพัฒนาชุมชนมาเป็นหลักคิดในการทำงาน
2. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างรายได้ ผู้นำชุมชนและประชาชนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาอาชีพ เข้าใจในอาชีพที่ต้องการจะส่งเสริมเป็นอาชีพรอง เข้าใจในกระบวนการ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน สามารถสร้างความมั่นคงให้ชุมชนและครอบครัว
3. การส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนสามารถรับผิดชอบต่อบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นการเสริมสร้างให้บุคคลในชุมชนสามารถเข้ามารับผิดชอบจัดการชุมชน สร้างกรอบแนวทางปฏิบัติ คัดค้นหาวิธีทำงานเพื่อชุมชน จัดระบบระเบียบในชุมชนให้น่าอยู่ สร้างชุมชนอบอุ่นและพึ่งตนเองได้

4. การเรียนรู้การบูรณางานชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นการให้ผู้นำชุมชน/บุคคลในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมบำรุงรักษา ประสานการทำงานเพื่อชุมชนจากหลายหน่วยงานร่วมปฏิบัติ เช่นบูรณาการงบประมาณ บูรณาการบุคลากร บูรณาการกิจกรรม/โครงการ บูรณาการวิชาการ ฯลฯ

5. การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนเข้ามารับผิดชอบในการส่งเสริมการทำงานของชุมชนแบบช่วยเหลือตนเอง ร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ ในกิจกรรมการทำงานเป็นแนวคิดที่ต้องการให้ประชาชนในชุมชนเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม

6. การส่งเสริมบทบาทของผู้นำชุมชน ในด้านการรักษา อนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยม โดยการให้ผู้นำชุมชน/ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาที่บรรพบุรุษได้สร้างและรักษาไว้เพื่อให้บุคคลที่แต่ช่วงสมัยได้เรียนรู้และภาคภูมิใจ มีคุณค่าและคงอยู่เป็นมรดกอันล้ำค่าต่อไป

จากการได้ศึกษาผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ถึงแนวคิดการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาโดยวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนา และการกำหนดหลักสำคัญในการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถเป็นกรอบความคิดนำผลจากการศึกษาวิจัยดังกล่าวมากำหนดหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และวิเคราะห์หลักสำคัญการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) สามารถกำหนดเป็นแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.) กับการสนทนากลุ่ม (Focus group) และกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญของต้นแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.)	องค์ประกอบสำคัญของผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการ สนทนากลุ่ม (Focus Group)		กำหนดแนวทางการจัดทำ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. มีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน เพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมใน กระบวนการศึกษาชุมชนการพัฒนา ชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน		1. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน ด้านการพัฒนาชุมชน
2. สมาชิกมีส่วนร่วม มีจิตสำนึกและ ทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและการพัฒนา ชุมชน	2. ผู้นำชุมชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน		2. ส่งเสริมการเรียนรู้การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน
3. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่อง เศรษฐกิจชุมชนและ พื้นฐานอาชีพ	3. ผู้นำสามารถเรียนรู้การพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างอาชีพ และรายได้	→	3. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อ เสริมสร้างรายได้
4. ชุมชน/ คณะกรรมการต้องมีการบริหาร จัดการชุมชนที่ดีและมีจริยธรรมในการ ทำงาน	4. ผู้นำชุมชนมีความรับผิดชอบใน การบริหารจัดการชุมชน มีระบบ ระเบียบชุมชนที่ดี		4. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน ด้านการบริหารจัดการชุมชนเพื่อ การพัฒนาชุมชน
5. มีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือทั้ง ในและนอกชุมชน	5. ผู้นำสามารถประสานการบูรณา การทำงานในระดับชุมชนเพื่อการ พัฒนางานแบบมีส่วนร่วม		5. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน ด้านการบูรณาการงานชุมชนเพื่อ ประสานการทำงานการพัฒนา ชุมชน
6. มีระบบที่ดีในการจัดเก็บข้อมูลและการ นำไปใช้ของข้อมูลพื้นฐานองค์ความรู้ ของภูมิปัญญาท้องถิ่น	6. ผู้นำมีบทบาทในการรักษา อนุรักษ์ และส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่นและค่านิยม		6. การส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำ ชุมชนด้านการพัฒนาภูมิปัญญา ท้องถิ่นและค่านิยม

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาลักษณะสำคัญในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จาก
ต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.) กับการสนทนากลุ่ม (Focus group) และกำหนดแนวทางการ
จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

หลักสำคัญในการสร้างชุมชน ต้นแบบแห่งการเรียนรู้ (วช.)	หลักสำคัญการพัฒนาผู้นำ- ชุมชนแห่งการเรียนรู้(Focus Group)	กำหนดแนวทางการ จัดทำหลักสูตรการ พัฒนาผู้นำชุมชนแห่ง การเรียนรู้
1.การสร้างความเข้มแข็งแก่ เศรษฐกิจชุมชนและพัฒนา วิสาหกิจชุมชน	1.การเสริมสร้างและพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพัฒนา อาชีพและส่งเสริมรายได้	1. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนเพื่อ เสริมสร้างรายได้
2.การสร้างกระบวนการเรียนรู้การ พัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม	2.การส่งเสริมกระบวนการมี ส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน 3.การเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้การพัฒนาชุมชน	2. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนา ชุมชนและการมีส่วนร่วมใน การพัฒนา
3. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการพัฒนารายได้แก่ชุมชนที่ ยั่งยืน	4.การส่งเสริมการบริหาร จัดการชุมชนเพื่อการพัฒนา ชุมชน	3. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ ผู้นำชุมชนด้านการบริหาร จัดการชุมชนเพื่อการ พัฒนาชุมชน

ตาราง 8 (ต่อ)

หลักสำคัญในการสร้างชุมชน ต้นแบบแห่งการเรียนรู้ (วช.)	หลักสำคัญการพัฒนาผู้นำ- ชุมชนแห่งการเรียนรู้(Focus Group)	กำหนดแนวทางการ จัดทำหลักสูตรการ พัฒนาผู้นำชุมชนแห่ง การเรียนรู้
4. การรักษาและเสริมสร้างภูมิ ปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ ยึดหลักการ พัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับชุมชน ในชุมชนให้เข้มแข็ง	5.การเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้การพัฒนาชุมชน 6.การเรียนรู้งานการบูรณาการ เพื่อการพัฒนาชุมชน	4. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ ผู้นำชุมชนด้านการบูรณา การทำงานชุมชนเพื่อประสาน การทำงานการพัฒนา ชุมชน
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการมี ส่วนร่วมอนุรักษ์ภูมิ- ปัญญาท้องถิ่นและค่านิยม องค์ ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	7.การส่งเสริม อนุรักษ์ รักษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น /ค่านิยม	5. การส่งเสริมการเรียนรู้แก่ ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ค่านิยม

ตาราง 9 การวิเคราะห์ต้นทุนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.) กับการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จาก
การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ต้นทุนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.)	การสนทนากลุ่ม (Focus group)	ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. การบริหารจัดการชุมชนที่ดี	1. ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน	1. ใฝ่การเรียนรู้ การศึกษา หาความรู้ แสวงหาความรู้ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้
2. กระบวนการเรียนรู้การพัฒนา ชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชน อย่างต่อเนื่อง	2. มีความเป็นผู้นำ สมรรถนะใน การทำงานสูงและมีความเชื่อมั่น ในตนเอง	2. มีศักยภาพองค์ความรู้และ ความพร้อมในการทำงาน เพื่อชุมชนและการแก้ปัญหา
3. มีผู้นำที่ดี มีศักยภาพ	3. ได้รับความศรัทธาและความ น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างใน การทำงานแก่ชุมชน	3. เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่าเชื่อถือ และเป็น แบบอย่างที่ดีในชุมชน ใน การทำงานและการอาชีพ
4. มีเครือข่ายบูรณาการความ ร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน	4. จิตอาสาในการทำงานเพื่อ ชุมชนมีความเสียสละทำงานเพื่อ ส่วนรวม	4. ทำงานเสียสละและมี ความรับผิดชอบต่อชุมชน และส่วนรวม
5. มีระบบที่ดี	5. ความสามารถในการคิด วิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา	5. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาแก่ ชุมชน

ตาราง 9 (ต่อ)

ต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช.)	การสนทนากลุ่ม (Focus group)	ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
6. สมาชิกมีส่วนร่วม มีจิตสำนึก และทัศนคติที่ดีต่อชุมชน	6. ความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน	6. มีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน
7. มีความพร้อมในเศรษฐกิจและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	7. ความสามารถในการบูรณาการและการประสานงาน	7. ความสามารถด้านการประสานงานและบูรณาการงาน

ตาราง 10 แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการสร้างหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. ใฝ่การเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ แสวงหาความรู้ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	1. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา-ชุมชน
2. มีศักยภาพ องค์ความรู้และความพร้อมในการทำงานเพื่อชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	2. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างรายได้
3. เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน มีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน	3. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนและการส่งเสริมอาชีพ

ตาราง 10 (ต่อ)

ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการสร้างหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
4.ทำงานเสียสละ รับผิดชอบ เพื่อชุมชนและส่วนรวม และ 5.มีความสามารถด้านบูรณาการ/ประสานงาน	4.ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการบูรณาการงานชุมชนเพื่อประสานการทำงานการพัฒนาชุมชน
6.ความสามารถในการคิดวิเคราะห์/แก้ไขปัญหา 7.การอนุรักษ์ บำรุงรักษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยม	5. การส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาชุมชน และการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยมชุมชน

จากตาราง 7 – 10 อธิบายการวิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์การศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่ได้ศึกษาวิจัยต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้นำมาเปรียบเทียบเป็นกรอบแนวทางการจัดทำหลักสูตร โดยได้นำข้อมูลการศึกษาวิจัยจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนที่มีผลงานการพัฒนาเป็นที่ยอมรับจากทั่วประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และนำข้อมูลการศึกษาวิจัยจากการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน (Focus Group) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน มาร่วมศึกษาวิเคราะห์เพื่อศึกษาหาข้อมูลในการกำหนดแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตาราง 11 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช. 2554)	การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (มัลคัม โนลส์.1970)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ กมลรัตน์ วัชรินทร์2558	ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Focus group)
1.การพัฒนาองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลและ พัฒนาระบบข้อมูล	1.การพัฒนาองค์ความรู้ เรียนรู้ชุมชน ภูมิปัญญา และพัฒนาตนเอง	1.การพัฒนาองค์ความรู้ กับการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการทำงาน	1.การพัฒนาตนเอง การ อนุรักษ์ส่งเสริมภูมิปัญญา/ ค่านิยม/วัฒนธรรม
2.คณะกรรมการบริหาร จัดการชุมชนที่ดีมีจริยธรรม และคุณธรรมเพื่อชุมชน	2.เข้าใจบริบทของชุมชน จึงสามารถบริหารจัดการ ชุมชนได้	2.ผู้นำเป็นผู้มีความ รับผิดชอบ เสียสละ ทำงานเพื่อส่วนรวม	2.เข้าใจบริบทของชุมชนจึง สามารถบริหารชุมชนของ ตนเองได้
3.สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อศึกษาและการพัฒนา ชุมชน	3.พัฒนาการเรียนรู้ ศึกษาวิเคราะห์ ด้วยการ ลงมือปฏิบัติจริง	3.พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.วางแผน กำหนดแนวทาง การพัฒนาชุมชน ให้บรรลุ เป้าหมาย
4.เพิ่มศักยภาพความพร้อม การประกอบอาชีพ การ เศรษฐกิจชุมชน เพื่อการ เพิ่มรายได้	4.สนใจเรื่องวิชาชีพ กระบวนการเรียนรู้ การ พัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและรายได้	4.พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถใน งานเฉพาะทาง/ตำแหน่ง เพื่อความเชี่ยวชาญ	4.ผู้นำการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ทุนชุมชน เสริมอาชีพรอง เพื่อเพิ่มรายได้ชุมชน
5.คณะกรรมการ/ประชาชน และชุมชน มีจิตสำนึก- รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อ การทำงานเพื่อชุมชน	5.มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ ตระหนักในหน้าที่เสียสละ ทำงานเพื่อส่วนรวมและ ชุมชนของตนเอง	5.สมาชิกมีความเสียสละ รับผิดชอบต่อ มีส่วนร่วมใน การทำงานและพัฒนาให้ งานสำเร็จตามเป้าหมาย	5.คณะกรรมการ/ผู้นำ ชุมชนมีจิตสำนึก เสียสละ รับผิดชอบต่อ และเข้ามามี ส่วนร่วมทำงานเพื่อชุมชน

ตาราง 11 (ต่อ)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วช. 2554)	การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (มัลคัม โนลส์.1970)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ กมลรัตน์ วัชรินทร์2558	ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Focus group)
6.มีเครือข่ายความร่วมมือ บูรณาการงาน และการ ประสานงานในชุมชนและ นอกชุมชน	6.มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์ กับสมาชิกในชุมชนและ นอกชุมชนเพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน	6.ติดต่อบูรณาการทำงาน ร่วมกัน มีเครือข่ายการ เรียนรู้ การแลกเปลี่ยน การทำงานใน/นอกองค์กร	6.บริหารการบูรณาการ/ ประสานงานด้านแผนงาน/ โครงการ การดำเนินงาน งบประมาณ ใน/นอกชุมชน
7.ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ จิตสำนึก และรับผิดชอบ	7.มีความรู้ความสามารถ ทัศนคติที่ดี และได้รับการ ยอมรับในชุมชน	7.มีความรู้ ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ ในการ ทำงานเพื่อชุมชน	7.ผู้นำพัฒนาองค์ความรู้ เฝ้าหาความรู้ พัฒนาการ เปลี่ยนแปลงในชุมชน
8.ศึกษาวิเคราะห์ และ เรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหา	8.มีความสามารถในการ วิเคราะห์และแก้ปัญหา	8.การวางแผนและมีส่วน ร่วมในการแก้ไขปัญหา	8.ประชาคมรับรู้ปัญหาและ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา

จากตาราง 11 สรุปการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ภาพรวมในด้านต่างๆโดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับประเด็นผลงานการวิจัยต้นแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) การศึกษาแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในชุมชน และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นแนวทางการวิเคราะห์ มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ผู้นำชุมชนสามารถพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาตนเอง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงาน สามารถพัฒนาระบบข้อมูล ส่งเสริมการอนุรักษ์ รักษาและบูรณาการส่งเสริมภูมิปัญญา/ค่านิยม/วัฒนธรรม ของชุมชนและท้องถิ่น ให้สืบทอดและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2) คณะกรรมการชุมชน/ผู้นำชุมชนสามารถพัฒนาความรู้ เข้าใจบริบทของชุมชน มีความรับผิดชอบ เสียสละ มีคุณธรรม/จริยธรรม สามารถบริหารจัดการชุมชนได้

3) ผู้นำชุมชนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถ วิเคราะห์ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาชุมชนและลงมือปฏิบัติจริง เป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน วางแผนกำหนด แนวทางการพัฒนาชุมชน ทำงานเพื่อส่วนรวม และพัฒนาชุมชนชุมชน วิเคราะห์ชุมชน จัดทำแผน ชุมชน กำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้

4) ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนานุเคราะห์ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมจัดการทุนชุมชน การส่งเสริมอาชีพรอง การ ส่งเสริมอาชีพเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มรายได้แก่ครอบครัวและชุมชน

5) ผู้นำชุมชน/คณะกรรมการชุมชน มีจิตสำนึกรับผิดชอบ เสียสละ ตระหนักในหน้าที่ เสียสละมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน การทำงานเพื่อส่วนรวม และอาสาทำงานเพื่อชุมชน โดย กระบวนการมีส่วนร่วม

6) ผู้นำชุมชนสามารถบูรณาการ ประสานการทำงานกับหน่วยงานราชการ กลุ่ม/องค์กร เครือข่ายในด้านกิจกรรม/โครงการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านพื้นที่ ด้านวิชาการ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในและนอกชุมชน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นชุมชนของตนเอง

7) ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถ พัฒนาองค์ความรู้ ใฝ่หาความรู้ สร้างการ เปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ได้รับการยอมรับในชุมชน และทำงานเพื่อชุมชน

8) ผู้นำชุมชนสามารถศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชน วางแผนชุมชน เข้าใจปัญหาชุมชน หา แนวทางแก้ไขปัญหาชุมชน ร่วมปฏิบัติงานชุมชน สร้างชุมชนเข้มแข็ง

5.7.3 ขั้นตอนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

วิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน เป็นความจำเป็นต่อการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน กิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาของชุมชน การเปลี่ยนแปลงชุมชน การพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง เครื่องมือในการพัฒนานุเคราะห์มีหลายวิธี เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การให้ คำปรึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสังเกต/ติดตาม การศึกษาดูงาน การประชุม/สัมมนา ฯลฯ แต่ที่ เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ วิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการฝึกอบรมให้ผู้นำชุมชนเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ มีความเข้าใจ มีทัศนคติ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนานุเคราะห์ ขององค์กรและของชุมชน และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้น ได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และ

วิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม ปัจจุบันการบริหารและการดำเนินการทางธุรกิจ ขององค์กรต่างๆ จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในบรรดาปัจจัยต่างๆ ผู้นำชุมชนก็ เป็นปัจจัยที่มีค่ามากที่สุดในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ในการสร้างผู้นำชุมชนให้มีคุณภาพสามารถเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

การนำไปปฏิบัติ คือการฝึกอบรมตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนดเพื่อให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนได้ประมวลคิดวิเคราะห์โดยสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ด้านทักษะและเจตคติ ที่ได้ศึกษาจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน และสามารถจัดเป็นกระบวนการขั้นตอนปฏิบัติถ่ายทอดให้ความรู้แก่กลุ่มประชาชนในชุมชนให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในโอกาสที่เหมาะสมต่อไป และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนในระดับการปฏิบัติ คือร่วมศึกษาชุมชน วางแผนชุมชน ปฏิบัติงานเพื่อชุมชนและรับผลประโยชน์ อย่างมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป

การประเมินผล คือ ดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชน
- 2) การพัฒนาด้านทักษะเพื่อการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างที่มีประสิทธิภาพ
- 3) การพัฒนาด้านเจตคติที่ดีสามารถร่วมทำงานในชุมชนได้ดี
- 4) สามารถนำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ตาม

ความเหมาะสม

สรุป ขั้นตอนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดคือวิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้สูงอายุ และมีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพ ร่างกาย การฝึกอบรมสามารถพัฒนาให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยการประเมินความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาทางด้านทักษะและเจตคติ และสามารถนำความรู้ความสามารถตามหลักสูตรไปเป็นแนวทางในการพัฒนาในด้านต่างๆตามความเหมาะสมต่อไป

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สืบค้นและศึกษาสภาพงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สุพจน์ แสงเงิน (2546) ได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนพบว่า ชุมชนมีเป้าหมายหลักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยมีปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ 5 ประการ คือ แรงผลักดันจากผู้นำชุมชน จิตสำนึกร่วมภายในชุมชน ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต การสร้างเครือข่ายชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ สำหรับกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเป็นการเรียนรู้ โดยผ่านการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นมาภายใต้กรอบแนวคิด “รู้อดีต คิดปัจจุบัน ทนอนาคต” ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิมของชุมชนนำมาผนวกกับความรู้ใหม่ที่มาจากภายนอกชุมชนจนก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

พจนา เอื่องไพบูลย์ (2546) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาแบบพหุภาคี พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่ทำให้ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติ เพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนา ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การทบทวนความยากลำบากในชีวิต การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน การกระตุ้นคนในชุมชนได้ความตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของชุมชน การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติตามทางเลือก การประเมินผลย้อนกลับ การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นและการบูรณาการเข้าสู่ชีวิตผลที่ได้จากการคิดและปฏิบัติของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทำให้นิเวศของชุมชนสมบูรณ์ขึ้น เศรษฐกิจของชุมชนดีขึ้นและมีความมั่นคงขึ้น และสมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการพัฒนา นิเวศและเศรษฐกิจของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การสนทนากลุ่ม การพบปะหารือ การประชุม การสังเกตผลของกิจกรรม การถ่ายทอดภูมิปัญญาของปราชญ์ชาวบ้าน การฝึกอบรม และดำเนินงานในพื้นที่จริง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ และการเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ของชุมชน นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้ผ่านประเพณีและพิธีกรรมต่าง ๆ

สุวรรณ วรรณทร์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน : มิติด้านการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ทั้งในส่วนของสภาวะชุมชนและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน พบว่า ชุมชนท่าเสด็จ มีประวัติความเป็นมาที่น่าภาคภูมิใจ มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นที่เคารพนับถือของชุมชน มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาทั้งในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ถึงแม้ว่าเป็นชุมชนที่มีลักษณะการปกครองเป็นเทศบาลที่พึ่งตำบลมี

10 หมู่บ้าน แต่ก็มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้แทนชุมชนและได้พบปะกันอยู่เสมอ คณะวิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน โดยใช้การจัดเวทีให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมค้นหาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เป็นข้อมูลทำแผนพัฒนาตำบล จนเกิดองค์ความรู้ด้านสหกรณ์ การต้านภัยยาเสพติดในชุมชน รวมทั้ง การเรียนรู้วิธีการออมทรัพย์และการจัดสวัสดิการในชุมชน ซึ่งผลจากการรวมกลุ่มกัน ร่วมคิด ร่วมทำ นักวิจัยเป็นเพียงผู้ประสานงานเชิญวิทยากร จัดเวทีระดมความคิด และพาศึกษาดูงานตามความสนใจของคนในชุมชนเท่านั้นชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถเปรียบเทียบเพื่อหาวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับชุมชนของตนได้ ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน พบว่า เป็นงานที่ทุกส่วนในสังคมต้องให้ความร่วมมือให้เป็นงานที่ก่อให้เกิดวงจรการเรียนรู้ภายในชุมชนที่ส่งผลให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล โรงเรียน และชุมชน ส่งผลเป็นการพัฒนาปัญญาทั้งของชุมชนและของนักวิจัย ปัญญาในที่นี้หมายถึง ความฉลาดอย่างมีเหตุผลที่เป็นความคิดแบบองค์รวม เมื่อเกิดปัญญาที่ดี คนก็เกิดจิตสำนึก “สาธารณะ” หมายถึง คนดีที่เสียสละประโยชน์ตนเพื่อส่วนรวมให้ความสำคัญของคนส่วนใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึงหมายถึง การพัฒนา “คน” ทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา “คน” เป็นกิจกรรมที่สร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และอุดมการณ์ใหม่ให้ชุมชนได้คิดหาวิธีในการดำเนินชีวิตของตนให้มีความสุข โดยการยึดวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนในสังคมไทยในปัจจุบัน ให้มีความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน

ญานิดา ปานเกษม (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การปฏิบัติตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับ (r).615 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ปรีชา กองจินดา (2550: 117) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า แนวปฏิบัติด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความตรงตามเนื้อหา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ประกอบด้วย การกระตุ้นให้บุคคลมีวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคลที่เป็นภาพในอนาคตที่มีตัวตนเห็นได้ชัดเจนและเป็นสิ่งที่แท้จริง ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดผลทางบวก สนับสนุนบุคลากรให้สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ แนะนำบุคลากรให้มีการ

ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น พอให้เกิดความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ผักผ่อนบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ สนับสนุนบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ใฝ่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมส่งให้มีความพยายามและมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา แนะนำบุคลากรให้ใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน

เสรี พงศ์พิศ (2550: 15-19) ได้วิจัยและพัฒนาสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน” และการฝึกอบรมการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของเกษตรกร พบว่า การเรียนรู้ในศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงแยกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ในระบบ ก.การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นการจัดการเรียนรู้ของชุมชนตามความสนใจของแต่ละคน แต่ละครอบครัว เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของตนเอง ส่วนหนึ่งเป็นการชวนหาข้อมูล หาความรู้เองของแต่ละคน แต่ละครอบครัว หรือว่าศูนย์เองจัดการให้มีการเรียนรู้หลังจากได้ทำแผนแม่บทชุมชน แม้ว่าอาจจะไม่มีการเรียกกรองจากชุมชน แต่เห็นว่าเป็นเรื่องดีและชุมชนควรทำ ศูนย์ก็ควรเป็นผู้เสนอให้มีการเรียนรู้เอง เช่น กำหนดว่า วันไหน เวลาไหนจะมีวิทยากรผู้รู้มาสอนและสาธิตวิธีการทำแซมพู สบู่ น้ำยาล้างจาน มีผู้เชี่ยวชาญมาสอนและสาธิตวิธีการทำแซมพูสนใจนำอุปกรณ์มาคนละอย่างสองอย่าง ข. การเรียนรู้นอกระบบ เป็นการเรียนรู้ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและเพื่อการปฏิบัติ เรียนในชีวิตจริง ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทในการจัดหรือร่วมกับชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งมีหลักสูตรต่าง ๆ เปิดให้ชุมชนได้เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาท้องถิ่น เช่น วิทยาลัยชุมชน หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หรือที่เรียกกันว่า โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต หลักสูตรปริญญาตรี เป็นการศึกษา ระดับอุดมศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ที่เน้นการจัดการความรู้ การนำประสบการณ์มาเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนกับคนอื่นแล้วนำกลับไปใช้ในชีวิตและหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นการเรียนรู้อีกแบบหนึ่ง หลักสูตรนี้เป็นความร่วมมือระหว่างมูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยมีคณะกรรมการของชุมชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพ ร่วมดำเนินการ

ชาติรี ธรรมธรรส (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพ 134 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 มีค่าอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กรและช่องทางการ

สื่อสาร ด้านผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานและคุณภาพ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยี สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า แนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เช่น การกระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ของตนเอง ฯลฯ 2) การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เช่น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์วิธีต่างๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง เพื่อที่ดำเนินการให้วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สำเร็จ ฯลฯ 3) การยึดมั่นต่อความจริง เช่น แนะนำให้ครูวิเคราะห์ตัวเองและยอมรับความเป็นความเป็นจริงเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการตัดสินใจ ฯลฯ 4) การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน เช่น พัฒนาทักษะตามความต้องการอย่างจริงจังจนกลายเป็นจิตใต้สำนึก กระตุ้นให้มีการใช้จิตใต้สำนึก โดยสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน

หนึ่งฤทัย โสภา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่ารายคู่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์ประกอบที่เสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 9 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติในชุมชน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ชุมชน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเพื่อการพึ่งตนเอง ระบบการเรียนรู้โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลางการพัฒนาอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อวิถีชีวิต ระบบทุนของชุมชนที่มีรูปแบบและวิธีการทางวัฒนธรรม ความเสมอภาคความยุติธรรมในการจัดการของชุมชน และการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตร่วมกัน และการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชน

ชนบท ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ แกนนำชุมชน ผู้นำชุมชน คณะกรรมการ คณะบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน และมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่น ๆ

ชลธิชา อนันต์นาวิ (2553:143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคาดหวังผลปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการสนับสนุนผู้ตามรายบุคคล ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาดารา แคว้นอย (2554: 73) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาปลาย ในอำเภอเมืองลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาปลาย ในอำเภอเมืองลำปาง ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจความมีปารมี การกระตุ้น การใช้ปัญญา และการมีความสัมพันธ์รายบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาปลาย ในอำเภอเมืองลำปาง องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาปลายในอำเภอเมืองลำปาง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วิศวรร ชัยเชิดชู (2554:120) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีปารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554 : 4) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาตั้งแต่ปี 2550 จนถึง พ.ศ. 2553 และพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบความสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ

1. มีผู้นำที่ดี : จะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี: ต้องมีกรรมการ ชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส
3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน: มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อ ส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง: จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ: จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพา ตนเอง และมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธี/สิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม
6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี: ต้องมีระบบการ เก็บความรู้ทั้งความรู้ที่อยู่ในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่ มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเข้าใจได้ง่าย

สุมาลี สังข์ศรี (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่ง การเรียนรู้ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและกระบวนการ ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้รวมทั้งศึกษากรณีตัวอย่างของสังคมแห่งการเรียนรู้ในต่างประเทศ 2) ศึกษาวิเคราะห์การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย 3) สังเคราะห์องค์ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอแนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. สังคมแห่งการเรียนรู้จะเป็นสังคมขนาดใดก็ได้ที่ใช้การเรียนรู้เป็นกลไกในการ พัฒนาบุคคลและสังคม การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในต่างประเทศเริ่มต้นจากนโยบายส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศแล้วสภาพเมืองนำไปดำเนินการ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในเมือง และกระจายศูนย์การเรียนรู้ให้ทั่วถึงประชาชน

2. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย ส่วนใหญ่เริ่มที่ระดับตำบล จุดเน้นคือ เพื่อพัฒนาอาชีพ เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

3.แนวทางในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับประเทศไทยที่น่าเสนอ ประกอบด้วยขั้นตอน 11 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย (2) หาจุดเริ่มต้นและตั้งกลุ่มแกนกลาง (3) สร้างความสนใจในวงกว้าง (4) แสวงหาหุ้นส่วน (5) วิเคราะห์ชุมชนและจัดทำแผนพัฒนา (6) วิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วนและแบ่งปันความรับผิดชอบ (7) ดำเนินกิจกรรม (8) เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (9) ติดตามประเมินผล (10) ประชาสัมพันธ์และเปลี่ยนเรียนรู้ (11) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้

กฤติยา จันทรเสนา (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จิโรจน์ นามใส (2557:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.56$) 3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ceppetelli (1995:56 – 90) ได้ศึกษาการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลเวอร์มอนท์ (Vermont) ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย รวมทั้งสิ้น 15 แห่ง โดยใช้กรอบแนวคิดของเซ็นกิ (Senge) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) แบบแผนความคิด (Mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) พบว่า มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ซึ่งประกอบด้วยบทบาทใหม่ของผู้ที่ป็นและไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้ และมีการปฏิบัติตามวิธีการเปลี่ยนแปลง (Critical pathray) นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่อยู่ในโรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วยและพยาบาลและความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาลเป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้น พบว่า เกิดเครือข่ายทั้งทางด้านปฏิบัติและด้านการศึกษา ผู้บริหารมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่มีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น และคาดว่าจะมีการนำไปใช้ในระบบการบริการสุขภาพในอนาคต

Ash. (1997: 692) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม จากการศึกษาวิจัยพบว่า องค์การต่างๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบการปฏิบัติของผู้ผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรที่จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

David (1997). อ้างอิงจาก สมคิด ชุมชุมพร. 2549: 58) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการวิจัยมีลักษณะเฉพาะ 7 ประการ ดังนี้ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 5) มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์กรของตน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้มีความคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบปฏิบัติที่มีผลต่อการปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรที่จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการทดลองตัวแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์กร โดยได้ทดลองกับพนักงาน 439 คน ในบริษัทผลิตนิเวเคลียร์แห่งหนึ่งที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ และทำความเข้าใจองค์กร ตัวแปรที่ทำการวิจัยคือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างขององค์กร บรรยากาศในการทำงาน ระบบองค์กร การเรียนรู้ การจูงใจ นวัตกรรม และขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความถดถอยในการทดสอบบทบาทของตัวแปรขององค์กรเพื่อนำผลที่ได้ไปอธิบายความเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ นวัตกรรม และขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก ตัวแปรแต่ละตัวที่นำเข้ามาในรูปการวิเคราะห์ความถดถอยมีรากฐานแนวคิดของแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรของ Burke – Litwin การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบบทบาทของการเรียนรู้ นวัตกรรม และขอบเขตของการเรียนรู้ภายนอก ซึ่งจัดเป็นแรงผลักดันของการดำเนินงานในองค์กร จากการทดสอบได้ผลตามสมมติฐาน 30 ข้อ ในทั้งหมด 40 ข้อ ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์กรในขณะที่ยังการดำเนินงานด้านการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน และการจูงใจ มีอิทธิพลน้อยกว่าสมมติฐานคือระบบองค์กรเพราะไม่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

King (2002:425) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่มีคุณภาพและมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้งานวิจัยนี้เป็นการทดสอบทฤษฎีความสัมพันธ์ที่มีต่อเนื่องกัน เริ่มจากเรื่องราวของภาวะผู้นำ การจัดการประกันคุณภาพและองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเรื่องราวกล่าวกันบ่อยครั้งว่าการจัดการคุณภาพเป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำ แต่มีงานวิจัยเล็กที่ประเมินว่ามีการเชื่อมกันหรือความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมของภาวะผู้นำและเป้าหมายของแผนการบริหารจัดการคุณภาพของเดมมิง(Deming) และแบบจำลองภาวะผู้นำที่ซับซ้อนหลายขนาดและทิศทางของ Bass และต่อโยงไปสู่การพัฒนากฎระเบียบ 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge) ซึ่งเป็นการแสดงว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ที่เป็นการกำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำและสร้างกระบวนการจัดการให้ปฏิบัติได้ และผลที่ตามมาคือเสริมการทำงานเป็นกลุ่มงานวิจัย ในเรื่องนี้ยังได้ทำการศึกษาในภาคสนาม ผลงานวิจัยแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพเป็นผลบวกต่อการทำงานเป็นทีมต่อลูกค้าที่เป็นเป้าหมายและการมอบหมายเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบรรลุกฎระเบียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การจัดการรูปแบบวิธีความคิด

(Mental models) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) เป็นผลลบต่อลูกค้าที่เป็นเป้าหมาย การจัดการแบบเร่งรัดหรือแบบเชิงรุกโดยมีการยกเว้นกฎระเบียบบางอย่างในกระบวนการควบคุม ส่งผลบวกให้เกิดการทำงานเป็นทีมเมื่อเผชิญกับกฎระเบียบ 2 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และ 2) บุคคลที่รอบรู้ (Individual sense of personal mastery) สำหรับการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) ส่งผลบวกและมีทิศทางเดียวกันอันเป็นสิ่งที่ผู้นำกลุ่มรายงานผลงานความสำเร็จในการปรับปรุงเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

Rodsuti and Swierczek (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลขององค์กรและภาวะผู้นำ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 1,065 คน พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารมีผลต่อการบริหารจัดการและมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจในงานและความพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารจัดการ

Amaratunga (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้าน ประเทศศรีลังกา : ศึกษากรณีชุมชน Sarvodaya Way เพื่อศึกษาความเจริญก้าวหน้าของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นเพียงความคิดเห็นในเชิงเศรษฐศาสตร์อย่างเดียว ไปสู่การระดมความร่วมมือและกระบวนการของการมีส่วนร่วมจากประชาชนมากขึ้น และพบว่าประชากรในโลกโดยส่วนใหญ่ มักจะมีถิ่นที่อยู่อาศัยในชุมชนแถบชนบทอีกด้วย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงร่วมทำการศึกษาว่า เราสามารถใช้รูปแบบของการมีส่วนร่วมจากประชาชนเป็นวงจรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงการด้านการพัฒนาชุมชนได้อย่างไรและจากการวิเคราะห์ผลเชิงเส้นในแนวนานพบว่า กระบวนการที่เกี่ยวกับลัทธิความเชื่อ ความสัมพันธ์ในสังคม ปัจจัยด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรมและเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการประสพผลสำเร็จในการพัฒนาชุมชนในมีประสิทธิภาพ และการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการประยุกต์ใช้กระบวนการเกี่ยวกับลัทธิทางศาสนาและวัฒนธรรมได้ถูกเชื่อมโยงไว้กับชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นโครงสร้างที่มีความเข้มแข็งมีผลทำให้เกิดกระบวนการของการมีส่วนร่วมจากประชาชนในชุมชน ดังนั้น ด้วยเหตุผลนี้เองจึงกล่าวได้ว่า กระบวนการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าขาดการพิจารณาถึงปัจจัยด้านลัทธิทางศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม ดังเช่นที่มีการจัดตั้งกลุ่ม LankaJathikanSarvodayaShramadanaSangamaya (Sarvodaya) ซึ่งเป็นองค์กรเอกสารถิ่นใหญ่ที่สุดในประเทศศรีลังกา โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำโครงการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ นับตั้งแต่ที่มีการริเริ่มในปี 1995 เป็นต้นมา ซึ่งหลังที่ทำการติดตามผลแล้วพบว่า มีจุดเชื่อมโยงกันในระดับสูงระหว่างปัจจัยด้าน

ลัทธิทางศาสนา, วัฒนธรรม และกระบวนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม ตลอดช่วงที่มีการดำเนินงานโดยผ่านทางกลุ่ม Sarvodaya ดังนั้นจึงควรใช้แนวคิดของ Shramadaya (โครงการเพื่อการแลกเปลี่ยนฝีมือแรงงาน) และรูปแบบการจัดตั้งกลุ่ม Sarvodaya เป็นกรอบงานสำหรับการวิจัยต่อไปในอนาคต

สรุปงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่ได้ศึกษาในเรื่องการพัฒนาระบบการสร้างความรู้ในชุมชนเชิงเสมือนสำหรับนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา การเรียนรู้การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาระบบการความเข้มแข็งของตนเอง ศึกษาการพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาสื่อส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตร ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ชุมชน ระดับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติออนไลน์ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ บทบาทของผู้นำชุมชนที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรที่กำหนดสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสู่ความเข้มแข็งเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ศักยภาพ ความพร้อมของประชาชน ความรู้ความเข้าใจของประชาชนและชุมชน ความมีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและในกระบวนการพัฒนากิจกรรมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนนั้นขึ้นอยู่ปัจจัยต่าง ๆ อีกหลายประการ กล่าวคือ ความเข้มแข็งของชุมชน วัฒนธรรมชุมชน เศรษฐกิจชุมชน ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน การประชาสัมพันธ์ การจัดการความรู้ การบริหารจัดการชุมชน การมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชน การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต หรือการดำเนินงานตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯซึ่งในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะเป็นประโยชน์ต่องานการพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน และประชาชนในชุมชนโดยส่วนรวมในที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหากระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. พัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. การประเมินผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษากระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยขั้นตอนของการศึกษาวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความหมายของชุมชน ความหมายของการพัฒนาชุมชน แนวคิดการพัฒนาชุมชน ปรัชญา หลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชน นโยบาย แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน และปัญหาในการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผู้นำชุมชน ประกอบด้วย ความหมายของผู้นำชุมชน คุณสมบัติของผู้นำชุมชน ประเภทของผู้นำชุมชน บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน และภาวะของผู้นำชุมชน

ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และบุคคลตัวอย่างที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 5 การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการให้การเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน การพัฒนาผู้นำชุมชน

แห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ สาระการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และกรอบแนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.2 การจัดดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนที่รับรองผลงานโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 12 คน กำหนดจัดให้มีการประชุม/สนทนากลุ่ม(Focus Group)เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเลือกผู้นำชุมชนแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและประชาชนให้มีความศรัทธา และมีลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน

2. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง(ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการโดยการศึกษาสภาพเป็นอยู่ของชุมชน ปัญหาของชุมชน และความต้องการของชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน 1 ชุมชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกตามระดับการพัฒนาหมู่บ้าน ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ในลักษณะของชุมชนที่มีความพร้อมในการพัฒนาผู้นำ กลุ่ม/องค์กรและคณะกรรมการชุมชนมีความพร้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน และพื้นที่ที่มีความสะดวกมีความปลอดภัยในการดำเนินการวิจัย เป็นผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ประกอบด้วย กำนัน จำนวน 1 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน ผู้นำกลุ่มกิจกรรม จำนวน 7 คน อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลการพัฒนาทั่วประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง มีหัวข้อประเด็นคำถามในด้าน 1) คำถามด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) คำถามด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (รายละเอียดในภาคผนวกหน้า 247)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนามโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 12 คน ในวันที่ 14 มกราคม 2559 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจัดสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง (ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 20 คน ในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 ณ หมู่ที่ 5 ตำบลบางเดื่อ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยภาคสนามตามแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analysis Induction) เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ทางข้อมูลและสรุปประเด็นเนื้อหาแล้วนำไปวิเคราะห์ผล

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมตามแนวคิดของทาบา (Taba) มีลำดับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด.2546) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยอาศัยข้อมูลจากขั้นที่ 1
3. คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความ ต้องการและความจำเป็นของชุมชนและสังคมนั้นๆ
4. จัดลำดับและขั้นตอนของเนื้อหาวิชาที่ได้คัดเลือกมาให้ตรงตามหลักสูตรการ ฝึกอบรม
5. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และวิธี สอนแบบต่างๆเป็นแนวทาง
6. จัดระเบียบ ลำดับ และขั้นตอนของประสบการณ์การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ กำหนด
7. การประเมินผล เป็นขั้นที่จะทำให้ทราบว่าหลักสูตรการฝึกอบรม ประสบ ผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงความรู้ และพฤติกรรม ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชาและกระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด

2.2 การกำหนดเนื้อหาสาระวิชาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ในการกำหนดเนื้อหาสาระวิชาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ กำหนดเนื้อหาวิชาจากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้รู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. จัดสนทนากลุ่ม(Focus group)ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในงานการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาผู้นำชุมชน จำนวน 12 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้รู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. จัดสนทนากลุ่ม(Focus group) ผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จำนวน 20 คน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้รู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.3 การตรวจสอบร่างหลักสูตร (IOC) และแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร

การตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตร วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบหลักสูตร โดยมีการประเมิน 2 ประเด็น คือ 1) การประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 2) การประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 การประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คนโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตร(Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แบบประเมิน ค่าคะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจในความสอดคล้อง
- 0 เมื่อไม่แน่ใจในความสอดคล้อง
- 1 เมื่อแน่ใจในความไม่สอดคล้อง

$$\text{จากสูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ตรวจคุณภาพหลักสูตร

N หมายถึง จำนวนผู้ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

ดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540: 117) โดยร่างหลักสูตรนี้มีค่า $IOC = 0.57 - 1.00$ มีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

2.3.2 การประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการประเมินค่าความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบประเมินค่าคะแนน ดังนี้

- 5 มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 มีความเหมาะสมมาก
- 3 มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 มีความเหมาะสมน้อย
- 1 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51ขึ้นไป ถือว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม ตามหลักสูตรมีค่าความเหมาะสม = คะแนนเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก

2.4 การดำเนินการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การดำเนินการวิจัย คือการใช้หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร(IOC)และความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน ดำเนินการทดลองกับกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดและตามกระบวนการวิจัยกับผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาจำนวน 20 คน ในพื้นที่เขตพัฒนาชุมชนตำบลบางเตือ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้นำชุมชนตามตำแหน่งงานที่กำหนดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ผู้นำกลุ่มกิจกรรมพัฒนาชุมชน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมดำเนินการตามโครงการโดยจัดกระบวนการกิจกรรมตามแนวทางที่กำหนดโดยใช้ระยะเวลาดำเนินการรวม 3 วัน โดยมีคณะวิทยากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน นักวิชาการพัฒนาชุมชนจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ร่วมดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ โดยดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมหลักสูตร ตารางการฝึกอบรม โดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามที่กำหนด อธิบายได้ดังนี้

- 1) กำหนดลงทะเบียนของกลุ่มเป้าหมาย
- 2) การปฐมนิเทศและแนะนำตัวผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
- 3) อบรมตามหลักสูตรเนื้อหาวิชาที่กำหนดจำนวน 3 วัน
- 4) ทดสอบโดยประเมินผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ(ก่อนและหลังการฝึกอบรม) ประเมินคุณลักษณะด้านทักษะ(หลังการฝึกอบรม) และการประเมินด้านเจตคติ(ก่อนและหลังการฝึกอบรม)

5) สรุปและประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

2. การเตรียมชั้นเรียน

- 1) เตรียมห้องฝึกอบรมฯ
- 2) เตรียมโต๊ะ เก้าอี้ของผู้เข้าอบรม โต๊ะ เก้าอี้ของวิทยากร
- 3) เตรียมเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร
- 4) เตรียมแบบประเมิน
- 5) เตรียมอุปกรณ์ภายในชั้นเรียน
- 6) เตรียมวิทยากร

3. การเตรียมสื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม ได้ดำเนินการเตรียมเนื้อหาวิชาในการให้ความรู้โดยอุปกรณ์เครื่องฉายภาพ Notebook จอภาพ กระดานบอร์ด การเขียนลงในกระดานชอล์ก ชาร์ต สมุดโน้ต บัตรคำ เครื่องเสียง และอุปกรณ์การเขียนต่างๆ

4. การดำเนินการประสานวิทยากรฝึกอบรมตามโครงการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ประสานวิทยากรเพื่อร่วมดำเนินการ คือ นักวิชาการพัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ นักวิชาการพัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน ร่วมเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมตามโครงการฯ

5. ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาหลักสูตรที่กำหนดตามเนื้อหาวิชา ดังนี้

หน่วยที่ 1. ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยที่ 2. ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

6. ประเมินผลตามโครงการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการประเมินความรู้ความสามารถ ประเมินคุณลักษณะด้านทักษะและเจตคติ และการประเมินจากการสังเกตการฝึกอบรมและจากการสนทนากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ประเมิน การประเมินการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการประเมินโดยมีแบบวัดการประเมิน ดังนี้

3.1.1) แบบการประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.1.2) แบบการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร (IOC) และความเหมาะสมของหลักสูตร

3.1.3) แบบการประเมินคุณลักษณะด้านทักษะหลังการฝึกอบรมโดยคณะวิทยากรฝึกอบรม

3.1.4) แบบประเมินด้านเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.1.5) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้

3.2 การประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.2.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง ที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่เป็นชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน 20 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง ประกอบด้วย

3.2.1.1 กำนัน จำนวน 1 คน

3.2.1.2 ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน

3.2.1.3 ผู้นำกลุ่มกิจกรรม จำนวน 7 คน

3.2.1.4 อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน

3.2.1.5 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน

วิธีการประเมินการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณากำหนดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ประสพการณ์ วิธีการฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม รวมถึงการคำนึงถึงบรรยากาศการฝึกอบรมและพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการประเมินความรู้ความเข้าใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1) สร้างแบบประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดผลจากการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามลักษณะแบบเลือกตอบ ใช่ หรือ ไม่ใช่ จำนวน 20 ข้อ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการนำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เป็นผู้ตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดในภาคผนวก.....)

3) การวิเคราะห์ประเมินความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความรู้ความเข้าใจ ค่าคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการคำนวณความกว้างของระดับคะแนน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{20 - 0}{3} = 6.6$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความรู้ความเข้าใจ ดังนี้

ระดับคะแนน 0-6 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย

ระดับคะแนน 7-13 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 14-20 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างของการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจทดสอบผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างมาตรวจความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ผล

3.3 การประเมินคุณลักษณะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การประเมินคุณลักษณะของผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ กำหนดการประเมินออกเป็นประเด็น ดังนี้

3.3.1 ประเมินคุณลักษณะด้านทักษะ สามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในการทำงาน โดยมีการประเมินคุณลักษณะของการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ กำหนดผลการประเมินในด้านทักษะหลังการฝึกอบรม โดยนำแบบการประเมินการสังเกตทักษะในความเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นระดับคะแนนมีค่าน้ำหนักเป็น 5 4 3 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์วัด ดังนี้

5 หมายความว่า เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มากที่สุด

4 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มาก

3 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ ปานกลาง

2 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อย

1 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อยที่สุด
การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านทักษะมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านทักษะมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านทักษะปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านทักษะน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านทักษะน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามี
คุณลักษณะด้านทักษะผ่านระดับเกณฑ์ที่ใช้ได้

3.3.2 ประเมินคุณลักษณะด้านเจตคติที่ดี สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ
ทำงานได้โดยมีการประเมินคุณลักษณะของการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้กำหนดผลการ
ประเมินความสามารถในด้านเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยนำแบบการประเมินเจตคติใน
ความเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นระดับคะแนนมีค่าน้ำหนักเป็น 5 4 3 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์วัด
ดังนี้

5 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มากที่สุด

4 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มาก

3 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ ปานกลาง

2 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อย

1 หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านเจตคติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านเจตคติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านเจตคติด้านปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านเจตคติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณลักษณะด้านเจตคติน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามี
คุณลักษณะด้านเจตคติผ่านระดับเกณฑ์ที่ใช้ได้

3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสร้างแบบการวัดทักษะหลังการฝึกอบรม และ
แบบการวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การเก็บรวบรวมตามแบบการวัดทักษะและแบบการวัดเจตคติทดสอบความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบการวัดทักษะและการวัดเจตคติผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างมาตรวจความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ผล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล 2. ผลการวิเคราะห์สภาพผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็น (Focus Group) ของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั่วประเทศและผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง 3. ผลการวิเคราะห์การสร้างหลักสูตรผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4. ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้วยการประเมินผลผู้นำชุมชน

ศึกษาสภาพปัญหา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นประชากรใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 12 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพทางเพศ		
1.1 เพศชาย	10	83.33
1.2 เพศหญิง	2	16.67
รวม	12	100
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ		
2.1 20 - 40 ปี	-	-
2.2 40 ปีขึ้นไป	12	100
รวม	12	100

ตาราง 12 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	7	58.33
3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	5	41.67
รวม	12	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี	2	16.67
4.2 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	12	83.33
รวม	12	100

จากตาราง 12 แสดงว่าจำนวนผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามอายุ 20 – 40 ปี จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 และผู้นำชุมชนตามอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และผู้นำชุมชนตามระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 และผู้นำชุมชนตามประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพทางเพศ		
1.1 เพศชาย	11	55
1.2 เพศหญิง	9	45
รวม	20	100
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ		
2.1 20 - 40 ปี	5	21
2.2 40 ปีขึ้นไป	15	75
รวม	20	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	18	90
3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	2	10
รวม	20	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี	5	25
4.2 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	15	75
รวม	20	100

จากตาราง 13 แสดงว่าจำนวนผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45 เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนตามอายุ 20 – 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และผู้นำชุมชนตามอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนตามระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และผู้นำชุมชนตามระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 เมื่อจำแนกผู้นำชุมชนตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และผู้นำชุมชนตามประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน(Focus group)

จากการวิเคราะห์ตามแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความสอดคล้อง และความเหมาะสมถูกต้องของเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว และสามารถสรุปวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานด้านการพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน (โดยนายสมเดช สีตา ผู้นำชุมชนจังหวัดปราจีนบุรี ติดภารกิจสำคัญไม่สามารถเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มได้)ในวันที่ 14 มกราคม 2559 ณ.ห้องประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งแต่เวลา 08.30 น.- 16.30 น. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และพูดคุยพร้อมด้วยการสังเกต สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ปัญหาในการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน ชุมชนส่วนใหญ่ประชาชนยังประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตไม่ได้ตามที่คาดหวัง รายได้ที่มาจากอาชีพเกษตรกรรมนั้นยังน้อยมากยังอยู่ในระดับยากจน และในความเป็นจริงประชาชนยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ด้วยตนเอง ขาดความรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดอ่าน ความสามารถยังต้องได้รับการพัฒนา ขาดแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ ยังต้องพึ่งพิงทางราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงนั้นประชาชนหรือชุมชนต้องช่วยตนเองก่อน และในอีกมุมหนึ่งทางราชการก็ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ มากเกินไป จนชุมชนไม่สามารถที่จะคิดทำเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง การทำงานร่วมกันในชุมชน ประชาชนยังมีความขัดแย้งในความคิด ประชาชนยังขาดจิตสำนึกที่จะทำประโยชน์เพื่อจะพัฒนาชุมชนของตนเอง ส่วนหนึ่งยังเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัว ยังไม่มีการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ความร่วมมือจากทุกฝ่ายยังน้อย ยังปรับเปลี่ยนตามความทันสมัยไม่ทัน หน่วยงานที่ลงไปทำงานในพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นภาคราชการ กลุ่ม/องค์กร เครือข่าย ผู้นำชุมชน และประชาชนควรต้องวางแผนและทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ควรส่งเสริมให้ผู้นำในชุมชนและประชาชนในชุมชนได้เกิดการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชนในด้านความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2. การแก้ไขปัญหาของชุมชน ต้องส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในชุมชน ต้องสร้างชุมชนได้ตระหนักถึงการเรียนรู้ ต้องสร้างผู้นำชุมชน สร้างแกนนำชุมชนที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีองค์ความรู้ มีแนวคิดสร้างสรรค์ ต้องส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ ส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนได้เข้าถึงการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้แก่ผู้นำชุมชน ต้องให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำความคิด ศึกษาปัญหาและความต้องการของชุมชน คิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน คิดงานแบบบูรณาการ นำ

แนวคิดการทำงานการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมมาพัฒนางาน ต้องสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ตื่นตัว เห็นการศึกษาเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญ เรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และในที่สุดชุมชนจะเข้มแข็งและสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้

3. องค์ประกอบของชุมชนที่ดีควรประกอบด้วย คนในชุมชนต้องมีความพร้อม เพราะคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชน คนในชุมชนเท่านั้นที่รู้ปัญหาของชุมชนได้ดี เพราะฉะนั้นประชาชน ผู้นำชุมชนจึงต้องแสวงหาความรู้และเกิดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาของตนเองและของชุมชนต่อไป ชุมชนต้องมีผู้นำที่ดีเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน ถ่ายทอดความรู้ สามารถจัดการความรู้ และนำชุมชนสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นอกจากบุคคลแล้วชุมชน ยังอาจต้องกำหนดแผนชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน การสร้างเครื่องช่วยการทำงานหรือเครือข่ายทำงานร่วมกัน ความร่วมมือของคนในชุมชน การส่งเสริมอาชีพและกิจกรรมทางสังคม การติดตามและการประชาสัมพันธ์งานและที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมในการทำงาน

4. ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือคนในชุมชนต้องตระหนักถึงการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครื่องช่วยชุมชนคือการสร้างผู้นำชุมชนและอื่นๆ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง เป็นชุมชนที่มีมาตรฐานการสร้างสรรค์ ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรท้องถิ่น คนในชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการทำงาน สมาชิกในชุมชนต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาชุมชน และต้องพัฒนาศักยภาพชุมชนในด้านต่างๆ ควบคู่กันไป ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการอนามัย สามารถจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชนได้ หรือสามารถสร้างแกนนำชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน ชุมชนต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีการฝึกฝนการเรียนรู้ อย่างกระตือรือร้น กำหนดบทบาทหน้าที่ สามารถยกระดับความรู้และทักษะจากการเรียนรู้ก่อให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ

5. วิธีให้การเรียนรู้แก่ชุมชนมีลักษณะ กล่าวคือ การสอนแนะหรือการปฏิบัติให้ดู การสร้างความสำคัญของกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดความสนใจและมีประโยชน์ และตรงกับความต้องการของชุมชน หรือใช้วิธีการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้จากการถ่ายทอดความรู้จริงและประสบการณ์ให้ชุมชนได้รู้เพื่อร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยกระบวนการมีส่วนร่วม หรือวิธีการสาธิต การทำให้อู หรือการพาไปศึกษาดูงาน เพื่อให้รู้และเห็นผลสำเร็จของงานที่ปรากฏ วิธีการให้การเรียนรู้จำเป็นอย่างยิ่งที่ชุมชนต้องมีความร่วมมือ มีการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ต้องกำหนดกรอบและทิศทางการพัฒนาเพื่อให้รู้ว่าจะพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ไปในทิศทางใด การให้การเรียนรู้ยังมีอีกหลายวิธีอาจจะเป็นการจัดประชุม การลงมือทำ การสาธิต การศึกษาดูงาน การลงมือปฏิบัติหรืออาจจะเป็นการสังเกตการทำงานหรือพฤติกรรม

6. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรเรียนรู้ในเรื่องที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อชุมชน

เช่นการบริหารจัดการชุมชน การให้การศึกษาแก่ชุมชนในการบริหารจัดการชุมชนสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชุมชนได้ จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่ก้าวหน้าและสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างยั่งยืน เช่นการบริหารระบบข้อมูลชุมชน การจัดทำแผนชุมชน การจัดทำกิจกรรมเพื่อชุมชน การจัดการโครงสร้างพื้นฐานและอื่นๆ การเรียนรู้การทำงานแบบบูรณาการ เป็นการดำเนินงานของชุมชนแบบมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับชุมชน ชุมชนกับส่วนราชการ ราชการกับส่วนราชการ และสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชน ต้องเรียนรู้การศึกษาชุมชน การวางแผน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กิจกรรมการพัฒนาชุมชนสามารถยกระดับชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งต่อไปได้ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน โดยชุมชนต้องศึกษาชุมชนของตนเอง กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนา กำหนดพันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน และกำหนดเป้าหมายของชุมชนในชุมชนเดิมไปสู่ความสำเร็จนั้น การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยม ชุมชนต้องส่งเสริมการอาชีพของชุมชนตามความต้องการของชุมชน ให้ประชาชนมีรายได้ผ่านเกณฑ์ระดับรายได้เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิต และชุมชนต้องช่วยกันรักษาเผยแพร่วิถีภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยมไว้อย่าให้สูญหาย การเรียนรู้การทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนประกอบกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์โดยใช้กระบวนการพัฒนาชุมชนโดยวิธีการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชนนั้นๆ

7. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประชาชนส่วนใหญ่

ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม และอีกส่วนหนึ่งคือรับจ้างทั้งรับจ้างทำงานในโรงงานหรือรับจ้างในภาคเกษตรกรรม มีปัญหาเรื่องไม่มีเวลาเพื่อเข้ารับการพัฒนาคือความรู้ สภาพร่างกายที่ประกอบอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน อาจจะมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย และชุมชนในปัจจุบันเป็นชุมชนผู้สูงอายุ ซึ่งอาจจะไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาคือความรู้ได้ นอกจากนี้ชุมชนยังมีปัญหาเรื่องความร่วมมือ โดยไม่เข้าร่วมกิจกรรมในระบบ มีการกระทำในงานเป็นส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ประชาชนยังขาดความสามัคคี และผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งไม่สามารถสร้างศรัทธาในหมู่ประชาชนได้ ประชาชนและผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาคือความรู้เท่าที่ควร ควรส่งเสริมความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการบริหารจัดการชุมชน ด้านการบูรณางานเพื่อชุมชน ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และทางด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้นำและประชาชนทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถนำความรู้มาเปลี่ยนแปลงชุมชนของตนเองให้เจริญก้าวหน้าได้

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้นำชุมชนในปัจจุบันต้องกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต้องวางแผนให้การทำงานและควบคุมให้การทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้นำชุมชนที่ดีต้องกำหนด

เป้าหมายในการทำงาน มีความรู้ความสามารถและสามารถระดมทรัพยากรในด้านต่างๆ ทำงานเพื่อชุมชนได้ สามารถใช้สติปัญญาประสิทธิภาพ เพื่อนำประชาชนที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในชุมชนอย่างมีความสุข การมีจิตอาสาที่เป็นบุคลิกหนึ่งของผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้นำที่กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ชุมชน ต้องเป็นผู้เสียสละทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนและมีความสุขในการทำงาน ผู้นำชุมชนต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ผู้นำชุมชนในปัจจุบัน ผู้นำมีสองสถานะ ผู้นำที่เป็นทางการ คือผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนหนึ่งของผู้นำนี้อาจจะไม่ตั้งใจทำงานการคิดและพัฒนางานไม่เต็มกำลังความสนทนา ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ไม่กล้าคิดไม่กล้าแสดงออกไม่กล้าพูด ผู้นำส่วนหนึ่งยังคิดถึงผลประโยชน์ส่วนตัวในการทำงานขนาดจำทำให้แก่ชุมชนก่อน ผู้นำยังใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ไม่ได้ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในการสร้างสรรค์งานเท่าที่ควร ผู้นำชุมชนอีกประเภทหนึ่งคือ ผู้นำทางธรรมชาติหรือผู้นำที่ชุมชนให้ความศรัทธา ศรัทธาในความดี ในความซื่อสัตย์ ความขยัน หรือความรู้ความสามารถของผู้นำ ผู้นำประเภทนี้ เข้ามาเพื่อต้องการเห็นหมู่บ้าน/ชุมชน มีความเจริญรุ่งเรือง จึงทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละเพื่อชุมชน แต่ภาพรวมในส่วนใหญ่ ผู้นำในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถและตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

2. คุณสมบัติของผู้นำชุมชนในปัจจุบัน ต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออกในกฎที่ถูกต้อง ผู้นำในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมศึกษาดูงานและการพัฒนางานมาพอสมควร ในปัจจุบันผู้นำมีความรับผิดชอบเสียสละ มีจิตสาธารณะ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้นำต้องเฝ้าหาความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้แก่ชุมชน สามารถวิเคราะห์งาน วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนางาน และวิเคราะห์ผลงานในชุมชนของตนเองได้ ผู้นำต้องสร้างศรัทธาในการทำงานเป็นการทำงานที่ต้องใช้พลังชุมชน พัฒนาชุมชน เพื่อชุมชน และเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีความเมตตากรุณา เชื้อเพื่อเผ่าแพร์และสร้างศรัทธาให้บุคคลในชุมชนเกิดการยอมรับ

3. บทบาทของผู้นำชุมชน บทบาทความเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่ชุมชน ต้องเป็นแบบอย่างและสามารถบริหารจัดการชุมชน การพัฒนาชุมชนไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้นำชุมชนต้องมีบทบาทเป็นตัวประสานงาน และนักปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและการครองตน และต้องเป็นบุคคลที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ในชุมชน บทบาทของผู้นำยังมีอีกมากมายในการส่งเสริมชุมชนให้ยกระดับในทางที่ดีขึ้น เช่น การส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมชุมชนด้านสุขภาพอนามัย ด้านศาสนาวัฒนธรรม

และประเพณี ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการพัฒนาสมาชิกในชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชุมชน และด้านการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม

4. การได้รับการพัฒนาหรือการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ผู้นำชุมชนทุกคนได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการประชุมอย่างต่อเนื่อง เช่นการได้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน การเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต การฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน การเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาชุมชนเศรษฐกิจพลเมือง และอื่นๆ และทั้งหมดจากการได้พัฒนาความรู้ ผู้นำชุมชนจะนำมาถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนและประชาชนโดยส่วนรวม และชุมชนได้รับประโยชน์ในการที่ประชาชนได้เรียนรู้และตระหนักถึงความสำคัญนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งให้เกิดขึ้นตามความต้องการของประชาชน

5. ลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดี ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ในการทำงาน สามารถกำหนดการบริหารงานในอนาคตได้ ต้องสร้างมาตรฐานงานชุมชน ต้องตั้งเป้าหมายและความสำเร็จในการทำงาน ผู้นำต้องมีสมรรถนะสูงสามารถทำงานและเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานที่ดีแก่ประชาชนและชุมชนได้เป็นอย่างดี ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างเป็นต้นแบบที่ดีในการนำการพัฒนาชุมชน และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้นำชุมชนที่แสวงหาความรู้ สามารถเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชนและแก้ปัญหาาร่วมกันประชาชนในชุมชนได้ นอกจากนี้มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีบุคคลที่ดีบุคลิกดีสง่างาม ควบคุมอารมณ์ได้ดี ตัดสินใจและมีทัศนคติทางบวก และต้องแสดงออกในบุคลิกคุณลักษณะของผู้นำ มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์งาน กล่าวที่จะเน้นการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่ๆเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

6. แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในการนี้การพัฒนาผู้นำชุมชนต้องได้รับการเรียนรู้ 1. แนวคิดในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำความรู้มาเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้า ปรับเปลี่ยนให้ชุมชนสามารถคิด ตัดสินใจเพื่อชุมชนของตนเองได้ มีวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนอย่างได้ผล และสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันของคนในชุมชนได้อย่างดี 2. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำที่ใฝ่การเรียนรู้ แสวงหาความรู้ศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชน วางแผนชุมชน ร่วมปฏิบัติทำงานในชุมชน และรับผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมของชุมชน 3. ผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้การทำงานแบบบูรณาการ ต้องพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ รู้ทิศทางการทำงาน ผู้นำต้องมีวุฒิภาวะรู้จักตนเองและแสดงออกอย่างมีเหตุมีผล สามารถประสานงานในทางสร้างสรรค์บูรณาการทำงานในด้านกิจกรรม/โครงการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรในชุมชน ฯลฯ 4. ผู้นำชุมชน

ต้องเรียนรู้การพัฒนาชุมชน เริ่มต้นที่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนการพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนได้เรียนรู้ชุมชนและให้ชุมชนได้ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติงานเพื่อชุมชนของตนเองโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม 5. ผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน คือต้องเรียนรู้ข้อมูลชุมชน การวางแผนชุมชนเพื่อพัฒนางาน การศึกษาปัญหาชุมชนเพื่อนำสู่การปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหา และหัวข้อสำคัญในการบริหารจัดการชุมชนคือต้องจัดทำแผนชุมชนสาธารณะประโยชน์ชุมชน การบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน การจัดสาธารณูปโภคชุมชน สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ด้านเศรษฐกิจและสังคม 6. ผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญาและค่านิยม ผู้นำชุมชนต้องศึกษาชุมชนด้านเศรษฐกิจชุมชน และสามารถส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนในด้านการพัฒนาอาชีพการส่งเสริมอาชีพ การสาธิตอาชีพ การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชนในชุมชนและทั้งนี้ผู้นำชุมชนต้องคำนึงถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมท้องถิ่นให้สืบทอดจากปัจจุบันสู่อนาคต เพื่อให้คงอยู่คู่สังคมไทยต่อไป

7. ปัญหาในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากการได้สนทนากลุ่มและการแสดงออกของผู้นำชุมชน ปัญหาต่างๆในการพัฒนาชุมชน คือ เรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้เนื่องจากผู้นำชุมชนและประชาชนต้องประกอบอาชีพไม่มีเวลาในการเข้ารับการพัฒนาในด้านต่างๆ และการที่ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ปัญหาในด้านสายตา ความจำ การเขียน ล้วนแต่มีปัญหาทั้งสิ้น ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยซึ่งประชาชนและผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ที่มีอายุมากต้องประสบอยู่ และยังมีปัญหาในด้านทางสังคมคือผู้นำชุมชนยังขาดการทำงานแบบบูรณาการ ปัญหาด้านการบริหารจัดการชุมชน ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนน้อย ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและธรรมชาติที่ยังละเลย ปัญหาด้านการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณี และค่านิยมที่ประชาชนยังให้ความสำคัญน้อย ทั้งนี้จำเป็นจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนในหลายๆด้าน เช่น การเป็นชุมชนที่มีการจัดการการเรียนรู้ ต้องเรียนรู้การทำงานแบบบูรณาการ ต้องเรียนรู้การพัฒนาชุมชนตามกระบวนการมีส่วนร่วม การบริหารการเปลี่ยนแปลงชุมชนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมชุมชนและอื่นๆที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชุมชนในทางสร้างสรรค์ต่อไป

2.2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพผู้นำชุมชน โดยการจัดทำสนทนากลุ่ม (Focus group)
ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง ในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน 1 ชุมชน จำนวน 20 คน ในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 เวลา 08.00 - 17.00 น. ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 5 ตำบลบางเค็ด อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม พูดคุย พร้อมด้วยการสังเกต สามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. **ปัญหาของการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน** ถ้ามองในแง่ดีของการร่วมมือกันในการทำงานเพื่อชุมชนก็มีตามความจำเป็นอย่างยิ่ง แต่โดยภาพรวมประชาชนยังมองไม่เห็นความสำคัญของปัญหาในชุมชน ขาดความร่วมมือกันในการทำงานการแก้ปัญหาด้วยกัน ขาดความรับผิดชอบและความสำนึกในงานที่เป็นส่วนรวม เพราะต้องพ่วงกับเรื่องปากท้อง การประกอบอาชีพส่วนตัวและรายได้ เพราะอยู่ในช่วงวัยทำงานและการสร้างครอบครัว ไม่มีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากนัก ไม่มีโอกาสได้เข้าถึงการเรียนรู้ ขาดการแสวงหาความรู้ ไม่สามารถนำประสบการณ์มาช่วยแก้ปัญหาในชุมชนได้เนื่องจากไม่มีเวลา ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนก็เป็นปัญหาใหญ่เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญ

2. **การแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาชุมชน** ต้องพัฒนาจิตสำนึกของประชาชนได้ มองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม และในแง่สำคัญประชาชนต้องตระหนักในการแสวงหาความรู้ ใช้โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะและนำประสบการณ์ที่สะสมอยู่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต้องสร้างผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนหรือชุมชนต้องจัดกิจกรรมหรือสถานที่เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับชุมชน โดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่ม/องค์กร เอกชน หรือผู้รู้ในวิชาชีพต่างๆ เช่น ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ การพัฒนาชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนามัยและสาธารณสุข และอื่นๆที่เกี่ยวข้องการประชาชนในชีวิตประจำวันหรือการเตรียมเพื่ออนาคต

3. **องค์ประกอบของชุมชนที่ดี** อันดับแรกชุมชนต้องมีความพร้อม มีระบบระเบียบที่ควบคุมดูแลชุมชนของตนเองได้ มีกลไกในการขับเคลื่อนชุมชน มีการวางแผนในการทำงานเพื่อชุมชน มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อชุมชน การมีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมเพื่อชุมชน คือร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมดูแลผลประโยชน์ร่วมกัน และที่สำคัญที่สุดคือการร่วมมือ ร่วมจิต ร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อชุมชนของตนเอง

4. **ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้** ต้องเป็นชุมชนที่มีผู้นำที่มองการไกล สามารถนำชุมชนสู่การเคลื่อนไหวโดยการคิดให้เกิดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ขึ้นในชุมชน และเสริมสร้างแนวคิดให้ประชาชนในชุมชนได้ตระหนักมองเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานการอาชีพ การสาธารณสุข การเกษตร และอื่นๆ ควรส่งเสริมให้ชุมชนได้มีการประชุมบ่อยๆ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้มาพัฒนาชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชน ต้องสร้างชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ ในปัญหาที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ก็สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากทางภายนอกชุมชน หรือทางราชการ ชุมชนต้องทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม ความสำเร็จและความเจริญในชุมชนเป็นของทุกคนร่วมกัน

5. วิธีการให้การเรียนรู้แก่ชุมชน โดยชุมชนต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองอย่างได้ผลดีที่สุด คือ การได้รับการศึกษาหรือการพัฒนาการส่งเสริมการเรียนรู้ และที่สำคัญคือต้องส่งเสริมการเรียนรู้แก่คนในชุมชน โดยชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน อันดับแรกคือการพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้เรียนรู้มาพัฒนาชุมชนของตนเองต่อไปโดยมีประชาชนเป็นส่วนร่วมในการทำงาน วิธีที่นิยมที่สุดคือการจัดให้มีการฝึกอบรมในชุมชนในเรื่องที่เกี่ยข้องเพื่อการพัฒนาตนเอง การจัดให้มีการประชุมบ่อยๆเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อเข้าใจร่วมกันของคนในชุมชน การจัดให้มีศูนย์เรียนรู้ชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และอื่นๆเช่นการสาธิตการงานให้ดู และอาจจะเป็นการนำไปทัศนศึกษาเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและการทำงาน

6. ชุมชนมีแนวทางในการพัฒนา โดยต้องสร้างผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนและอื่นๆ โดยกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ การเรียนรู้ชุมชน ศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชน วางแผนชุมชน ดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อชุมชน ประเมินผลการทำงานเพื่อชุมชน เพื่อเสริมสร้างให้ชุมชนคิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม การรักษาและส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนและผู้นำชุมชนควรได้เรียนรู้จะได้ตื่นตัวและมีวิสัยทัศน์ เปลี่ยนวิธีคิด มองกาลไกล มองถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชน การวางแผนปรับเปลี่ยนชุมชน โดยมีแนวทาง ดังนี้

6.1 ด้านผู้นำกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนเพื่อความเจริญก้าวหน้า ในด้านการบริหารจัดการชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้เรียนรู้การบริหารการงานชุมชน การจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตรงความต้องการของชุมชน และการบูรณาการงานชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนให้สามารถสร้างชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

6.2 ด้านผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน สามารถเข้าใจหลักการ วิธีการ และกระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ถูกต้อง และประสบความสำเร็จอย่างได้ผลดี และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถ นำมาพัฒนาการงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่ถูกต้องตามหลักวิธี การพัฒนางานและเสริมสร้างรายได้

7. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาชุมชน จากการสำรวจชุมชนเห็นว่าชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญในความเป็นชุมชน ส่วนใหญ่ประชาชนในชุมชนยังต่างคนต่างอยู่ กิจกรรมร่วมกันในระดับชุมชนยังมีน้อย ยังมองเห็นความเป็นส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม อาจจะไม่มีความพร้อมเพื่อส่วนรวม ไม่มีเงิน ไม่มีงบประมาณชุมชน และไม่มีโอกาส ในชุมชนอาจจะมีผู้สูงอายุมาก และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง

ประกอบอาชีพโดยไม่มีโอกาสร่วมงานในชุมชน การไม่มองชุมชนเป็นส่วนรวม ในการนี้การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของชุมชนจำเป็นจะต้องพัฒนาคณะ พัฒนางาน เพื่อการพัฒนาชุมชน

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. ผู้นำชุมชนในปัจจุบันท่านคิดว่าเป็นอย่างไร ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับชุมชนน้อย ยังไม่เข้าใจชุมชนเท่าที่ควร ไม่เข้าหาชุมชนเพื่อศึกษาชุมชน ไม่สามารถแก้ปัญหาชุมชนด้วยชุมชน กำหนดความต้องการตามความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ประชาชนส่วนใหญ่ต้องช่วยเหลือตนเอง ซึ่งผู้นำชุมชนส่วนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการ มีบทบาทงานตามกรอบหน้าที่ที่กำหนด แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่กำหนดตามตำแหน่งหน้าที่นั้น ยังไม่รับบทบาทของการเป็นผู้นำชุมชน ยังขาดการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน และการไม่คำนึงการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในความถูกต้องแล้วควรเป็นผู้นำที่เสียสละ มีวิสัยทัศน์ มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อชุมชน มีความสนใจแสวงหาความรู้ อดทน รับผิดชอบ และต้องตั้งใจทำงานเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง

2. คุณสมบัติของผู้นำชุมชนที่ดี ต้องเป็นผู้นำที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน เชื่อมั่นตนเองในการทำงานเพื่อชุมชน กล้าคิดกล้าพูดกล้าทำมีความอดทนเสียสละ เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์ชุมชนและมองปัญหาของชุมชนออก ร่วมแก้ปัญหาของชุมชนได้ สามารถนำชุมชนสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

3* บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน ต้องใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อชุมชน มีความรับผิดชอบสูง เป็นบุคคลที่ใฝ่การเรียนรู้ เป็นผู้นำที่กล้าแสดงออก วิเคราะห์ปัญหาของชุมชนได้ เป็นผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีทักษะและความชำนาญสามารถบริหารจัดการชุมชนได้ สามารถบูรณาการในการทำงานได้ สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกับประชาชนได้ ในการทำงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์สามารถสร้างทีมงานเพื่อร่วมทำงานในชุมชนได้ และต้องเข้าใจปัญหาของชุมชน ในด้านปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการประกอบอาชีพ การส่งเสริมด้านการเกษตร ฯ

4. การเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ทุกคนส่วนใหญ่เคยเข้ารับการพัฒนาความรู้แล้วหลายครั้งเพราะหลายคนเป็นผู้นำที่ทางราชการแต่งตั้ง และบางท่านเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานที่ชุมชนให้การยอมรับและมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพื่อการพัฒนาชุมชน การเข้ารับการอบรมสัมมนา ต่างๆเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มทักษะการทำงาน นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันละกัน ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาสถาบันการเงินชุมชน การส่งเสริมการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต การเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานอาสาพัฒนาชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและเสริมสร้างรายได้ การจัดทำบัญชีการเงินชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและต่อต้านยาเสพติด และอื่นๆ เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดสู่ชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของชุมชน และร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเอง

5. ลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดี คือต้องเป็นผู้นำที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องใฝ่หาความรู้ เข้ากระบวนการพัฒนาความรู้ที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น นำความรู้ถ่ายทอดสู่ชุมชน มีคุณภาวะในการทำงานและบริหารงาน สร้างความเชื่อถือศรัทธาและยอมรับในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดและกล้าแสดงออกในชุมชนในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้เสียสละใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือชุมชน เสริมสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ที่สนใจในการเข้ารับการพัฒนาความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถของตนเองในด้านเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อสร้างมาตรฐานงานของตนเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนได้ และนำความรู้มาพิจารณาปรับเปลี่ยนความคิดในทางสร้างสรรค์เพื่อชุมชนของตนเอง

6. แนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในการพัฒนางานเพื่อพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนาคนเพื่อพัฒนางานเป็นลำดับขั้นไป ผู้นำต้องได้รับการพัฒนาความรู้เสริมสร้างความรู้ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาถ่ายทอด การเรียนรู้สู่ชุมชนต่อไป ในแนวทางเสริมสร้างความรู้ให้ผู้นำชุมชนนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้แนวทางการพัฒนาดังนี้

6.1 เรียนรู้วิธีการพัฒนาชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างถูกต้องและเป็นวิธีการทำงานพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมผู้นำต้องสร้างศรัทธาและการยอมรับในชุมชน ผู้นำต้องเรียนรู้การพัฒนาการอาชีพ เศรษฐกิจชุมชนและกฎหมายท้องถิ่น เพื่อการพัฒนางาน สร้างงานสร้างอาชีพและรายได้เพื่อพัฒนาตนเองและครอบครัว

6.2 เรียนรู้การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน การพัฒนาชุมชนในทางสร้างสรรค์ต้องพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าจากจุดหนึ่งไปสู่อีกจุดหนึ่ง การเรียนรู้การวิเคราะห์ปัญหาชุมชนเพื่อการแก้ปัญหาของชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ เพราะฉะนั้นผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนและการบูรณาการงานชุมชน เพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาหมู่บ้านตำบลของตนเองอย่างถูกต้องและตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น

7. ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เกิดการเรียนรู้นั้นต้องใช้เวลา สภาพร่างกาย ความจำ ความสามารถทางสมองและอายุของผู้นำชุมชนอาจจะเป็นอุปสรรคบ้าง และต้องใช้เวลาแต่ละครั้งไม่มากนัก หน่วยงานในระดับอำเภอและระดับท้องถิ่นควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นแผนชุมชน แผนระดับอำเภอเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นำชุมชนให้เป็นบุคคลที่

มีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1.1 จากการศึกษาและพิจารณาข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน สามารถวิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 วิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group). ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 12 คน

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. ประชาชนส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตต่ำ รายได้น้อยไม่เพียงพอต่อรายจ่าย	1. ผู้นำชุมชนต้องพัฒนาด้านการเรียนรู้ เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อชุมชน ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาอาชีพ	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างรายได้
2. ชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน	2. ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ระดับชุมชน ให้ชุมชนตระหนักถึงการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาชุมชนและการเรียนรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม
3. ชุมชนยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาของชุมชน ยังขาดการร่วมมือ ในการร่วมแก้ปัญหาของชุมชน	3. ผู้นำชุมชนต้องพัฒนาศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ สามารถวิเคราะห์ชุมชนและแก้ปัญหาชุมชนได้	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน

ตาราง 14 (ต่อ)

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. ขาดการประสานงานในการทำงาน ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและชุมชน	4. ต้องพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการประสานการทำงานแบบบูรณาการ	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการบูรณาการและการประสานงาน
5. ขาดการตระหนักและไม่ให้ความสำคัญแก่ภูมิปัญญาท้องถิ่น	5. ผู้นำชุมชนต้องศึกษาเรียนรู้ให้มีความสำคัญแก่ภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านพัฒนาภูมิปัญญาและค่านิยม

3.1.2 จากการศึกษาและพิจารณาข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน สามารถวิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 15

ตาราง 15 วิเคราะห์แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
1.ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้และไม่มีอาชีพรอง	1.ผู้นำชุมชนต้องแสวงหาความรู้ เสี่ยงและพัฒนากล่องเสริม และสร้างอาชีพรองต่อชุมชน	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างรายได้

ตาราง 15 (ต่อ)

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ชุมชนขาดความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ขาดความรับผิดชอบ	2..ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน ผู้นำชุมชนต้องมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชน	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาชุมชน และการเรียนรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม
3. ชุมชนและประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญต่อส่วนรวม ยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	3. ต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจของประชาชนให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมต่อชุมชนและการแก้ปัญหาของชุมชน	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน
4. การทำงานของชุมชนยังต้องพึ่งพิงทางราชการ ชุมชนยังไม่เข้มแข็ง และยังไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้	4. สร้างชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาผู้นำชุมชนรู้การบูรณาการ และการประสานการทำงานร่วมกัน	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน
5. ภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยมเป็นปัญหาสำคัญที่กำลังสูญหาย	5.ภูมิปัญญาท้องถิ่นและค่านิยมอันดีงามควรได้รับการอนุรักษ์ สืบทอด	-ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้นำชุมชนด้านพัฒนาภูมิปัญญาและค่านิยม

3.2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรมีผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณรวม 2 ส่วน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประเด็นการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
1. ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาแนวทางหลักสูตรกับการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาชุมชน	0.85	สอดคล้อง
2. ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาแนวทางหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องของหลักการของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	สอดคล้อง
4. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเนื้อหาของแต่ละชุดวิชา	1	สอดคล้อง
5. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชากับกิจกรรม	0.71	สอดคล้อง
6. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเทคนิควิธีการ	0.71	สอดคล้อง

ตาราง 16 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความหมาย
7. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชากับ เทคนิควิธีการ	0.71	สอดคล้อง
8. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมกับสื่อที่ใช้ใน การฝึกอบรม	0.85	สอดคล้อง
9. ความสอดคล้องของระยะเวลาของหลักสูตรกับ เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม	0.71	สอดคล้อง
10. ความสอดคล้องกิจกรรมแต่ละชุดวิชากับสื่อที่ใช้ในการ ฝึกอบรม	0.71	สอดคล้อง
11. ความสอดคล้องกิจกรรมของแต่ละชุดวิชากับการ ประเมินผล	0.71	สอดคล้อง
12. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับการวัดความรู้	0.57	สอดคล้อง
13. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการประเมินผล	0.71	สอดคล้อง
14. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการนำไปปฏิบัติจริง	0.71	สอดคล้อง
15. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับประโยชน์ที่จะได้รับใน การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้	1	สอดคล้อง

จากตาราง 16 แสดงความคิดเห็นการประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชน
แห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าคะแนน อยู่
ในช่วงคะแนน 0.57 – 1.00 ทุกประเด็นการประเมิน ซึ่งมีค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดง
ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องของหลักสูตรในทุกประเด็น แสดงว่าหลักสูตรมีความ
สอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประเด็นการประเมิน	x	SD	ระดับความเหมาะสม
1. แนวคิดหลักสูตรและเหตุผลของการพัฒนาหลักสูตร	4.57	0.53	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.42	0.53	มาก
3. โครงสร้างของหลักสูตร	4.42	0.53	มาก
4. ขอบเขตเนื้อหาชุดวิชาของหลักสูตร	4.42	0.53	มาก
5. วัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร	4.57	0.53	มากที่สุด
6. เทคนิค วิธีการในการอบรมตามหลักสูตร	4.42	0.53	มาก
7. ระยะเวลาในการอบรม ตามหลักสูตร	3.71	0.53	มาก
8. การประเมินผลของแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร	4.85	0.38	มาก
9. การประเมินผลอบรมตามหลักสูตร	4.42	0.53	มาก
10. หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.28	0.48	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.29	0.51	มาก

จากตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.29 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นการประเมินที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็นได้แก่ แนวคิดหลักการและเหตุผลของการพัฒนาหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชาของหลักสูตร รองลงมาได้แก่ แนวคิด วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหาโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.42 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ระยะเวลาในการฝึกอบรมตามหลักสูตร ($X = 3.71$)

ดังนั้น การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (IOC) และความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสอดคล้อง และความเหมาะสมในองค์ประกอบของหลักสูตรทุกประเด็น และทั้งนี้ได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จึงเหมาะสมในการนำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้วยการประเมินผลผู้นำชุมชน

4.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้เข้าอบรม(คนที่)	คะแนนก่อนการฝึกอบรม	คะแนนหลังการฝึกอบรม
1	10	15
2	9	14
3	8	13
4	11	15
5	9	14
6	10	14
7	8	13
8	12	15
9	9	14
10	7	13
11	12	16
12	9	14
13	13	16
14	10	15
15	10	14

ตาราง 18 (ต่อ)

ผู้เข้าอบรม(คนที่)	คะแนนก่อนการฝึกอบรม	คะแนนหลังการฝึกอบรม
16	9	15
17	14	16
18	9	14
19	10	15
20	13	16
คะแนนเฉลี่ย	10.10	14.50

จากตาราง 18 คะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก่อนการฝึกอบรมโดยภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 10.10 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน และหลังการฝึกอบรมโดยภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ของผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 14.50 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

การทดลอง	N	$\bar{X}$	SD	t-test	p-value
ก่อนอบรม	20	10.10	1.86	21.07	0.00
หลังอบรม	20	14.50	1.00		

*p<.05

จากตาราง 19 ผลทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ผู้นำชุมชนมีคะแนนเฉลี่ย ความรู้ความเข้าใจ เท่ากับ 10.10 หลังการฝึกอบรม ผู้นำชุมชนมีคะแนนความรู้ความเข้าใจ เท่ากับ 14.50 ดังนั้นแสดงว่า

คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมและเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

4.2 การประเมินการสังเกตคุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสังเกตทักษะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

พฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.10	0.73	มาก
2. การอธิบายและแสดงความคิดเห็น	4.00	0.65	มาก
3. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.10	0.72	มาก
4. การวิเคราะห์ปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหา	4.20	0.62	มาก
5. การวางแผนและกำหนดกิจกรรมในการทำงาน	4.30	0.57	มาก
6. การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.10	0.72	มาก
7. การแสดงความคิดเห็นและการสื่อความหมายในการร่วมกิจกรรม	4.30	0.66	มาก
8. การแสดงความรับผิดชอบและเสียสละในการทำงาน	4.45	0.49	มาก
9. การวิเคราะห์ตัดสินใจในการเป็นผู้นำชุมชน	3.90	0.72	มาก
10. การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.60	0.75	มากที่สุด
11. การสร้างความยอมรับในการทำงานร่วมกัน	4.25	0.72	มาก
12. การแสดงความสามารถและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.20	0.77	มาก
13. การสร้างบรรยากาศและการมีมนุษยสัมพันธ์	4.25	0.79	มาก
14. การควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.45	0.51	มาก
15. การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.80	0.41	มากที่สุด
16. การปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน	4.40	0.60	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

พฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
17. การร่วมมือทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น	4.40	0.60	มาก
18. การรับความรู้และถ่ายทอดความรู้	4.10	0.72	มาก
19. การติดต่อประสานงานในการทำงาน	4.30	0.66	มาก
20. การยอมรับและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.45	0.51	มาก
รวม	4.28	0.67	

จากตาราง 20 คะแนนที่ได้จากการประเมินคุณลักษณะด้านทักษะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม โดยคณะวิทยากรกระบวนการเป็นผู้ประเมินผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในทุกหัวข้อผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.90 – 4.80 และเกณฑ์เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ 4.28

4.3 การเปรียบเทียบการประเมินคุณลักษณะด้านเจตคติผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมและหลังการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินคุณลักษณะด้านเจตติก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

หัวข้อ	พฤติกรรม	ก่อน	SD	หลัง	SD	ความหมาย
1.	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำชุมชนเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อชุมชน	4.20	0.41	4.80	0.41	มากที่สุด
2.	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำชุมชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนได้	3.95	0.51	4.75	0.93	มากที่สุด
3.	ในการฝึกอบรมครั้งนี้ข้าพเจ้ามีความสนใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	3.90	0.31	4.60	0.50	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

หัวข้อ	พฤติกรรม	ก่อน	SD	หลัง	SD	ความหมาย
4.	ผู้นำชุมชนต้องมีอุดมการณ์และตั้งใจทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชุมชน	4.10	0.31	4.20	0.50	มาก
5.	การทำงานพัฒนาชุมชน การประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นบทบาทที่มีความสำคัญ	4.00	0.47	4.65	0.49	มากที่สุด
6.	ผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและชุมชน	3.90	0.72	4.75	0.44	มากที่สุด
7.	ภาวะความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อตัดสินใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงชุมชน	3.95	0.51	4.50	0.76	มาก
8.	ผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบล	4.30	0.73	4.30	0.89	มาก
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีและมีความตั้งใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	4.10	0.79	4.70	0.47	มากที่สุด
10.	ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปบริหารจัดการชุมชนให้มีความเจริญได้	4.15	0.83	4.60	0.50	มากที่สุด
11.	ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีคุณธรรมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง	4.50	0.51	4.60	0.50	มากที่สุด
12.	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนต้องเริ่มต้นที่ประชาชนในชุมชนก่อน	4.05	0.60	4.55	0.69	มากที่สุด
13.	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนสามารถช่วยประหยัดงบประมาณของทางราชการได้อีกทางหนึ่ง	4.00	0.79	4.40	0.75	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

หัวข้อ	พฤติกรรม	ก่อน	SD	หลัง	SD	ความหมาย
14.	ปัญหาของชุมชนเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชนทุกคนที่ต้องศึกษาและหาแนวทางแก้ไข	4.15	0.75	4.35	0.75	มาก
15.	ข้าพเจ้าคิดว่าเศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความจำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพและรายได้	4.20	0.62	4.40	0.85	มาก
16.	การบูรณาการงานเพื่อการพัฒนาชุมชนมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน	3.90	0.64	4.30	0.73	มาก
17.	ข้อมูลในระดับชุมชนมีความจำเป็นและสำคัญเพื่อนำไปวางแผนชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน	4.00	0.65	4.35	0.75	มาก
18.	การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนสามารถนำมาใช้ตัดสินใจในการทำงานการพัฒนาได้เป็นอย่างดี	4.20	0.89	4.40	0.82	มาก
19.	การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการทำงานในชุมชน เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำชุมชน	4.25	0.85	4.60	0.95	มากที่สุด
20.	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการพัฒนาชุมชนต้องพัฒนาคน พัฒนาเศรษฐกิจ และพัฒนาสังคมเพื่อให้ชุมชนก้าวหน้าไปสู่ความเจริญ	4.25	0.85	4.60	0.68	มากที่สุด
	รวม	4.08	0.67	4.52	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 21 การประเมินจากการวัดด้านเจตคติก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก่อนการฝึกอบรมโดยภาพรวมระดับคุณลักษณะด้านเจตคติของผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก และหลังการฝึกอบรมโดยภาพรวมระดับคุณลักษณะด้านเจตคติของผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนน 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 22 การเปรียบเทียบการประเมินคุณลักษณะด้านเจตคติผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

การทดลอง	N	$\bar{X}$	SD	t-test	p-value
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	20	4.08	0.67	7.05	0.00
หลังทดลองใช้หลักสูตร	20	4.52	0.70		

*p<.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบเจตคติการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้การใช้หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าก่อนการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้มีคะแนน 4.08 หลังการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้มีคะแนน 4.52 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต พูดคุยผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัย ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน โดยดำเนินการจัดการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 28 – 30 เมษายน 2559 ณ.ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 5 ตำบลบางเดื่อ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์การดำเนินการฝึกอบรมจากการสังเกต พูดคุย กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อดีของการฝึกอบรม

- เนื้อหาหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและถาม-ตอบ
- เนื้อหาหลักสูตร ก่อให้เกิดความรู้ เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าอบรม เป็นปัจจุบันที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนได้
- สามารถให้ผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ตระหนัก ในความสำคัญของตนเอง มีจิตอาสา เข้ามารับผิดชอบทำงานเพื่อชุมชนอย่างตั้งใจและเสียสละ
- เสริมสร้างวุฒิภาวะแก่ผู้นำชุมชน การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจปัญหาของชุมชนเป็นส่วนรวม
- ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้ชุมชน ศึกษาชุมชน วางแผนชุมชน ตัดสินใจปัญหาของชุมชน ปฏิบัติงานเพื่อชุมชน สามารถคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น
- ผู้นำชุมชนได้สามารถวิเคราะห์ชุมชน เข้าใจปัญหาชุมชน และสามารถแก้ปัญหาของชุมชนของตนเองได้
- ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้การทำงานเพื่อชุมชนแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมศึกษาชุมชน ร่วมวางแผนชุมชน ร่วมปฏิบัติงานชุมชน และร่วมรับผลประโยชน์ของชุมชน
- วิทยากรมีความตั้งใจ มีความพร้อม ถ่ายทอดด้วยความเข้าใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- กลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจในการเข้าอบรมและสนใจในเนื้อหาวิชาของหลักสูตรพร้อมร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อควรปรับปรุงของการฝึกอบรม

- ระยะเวลาฝึกอบรม จำนวน 3 วัน เป็นช่วงต้นปีงบประมาณหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีภารกิจดำเนินกิจกรรมตามนโยบายของทางราชการมาก จึงเป็นข้อพิจารณาในการประสานการปฏิบัติงานวิจัยในพื้นที่ในครั้งต่อไป
- ในการฝึกอบรมผู้นำชุมชน ควรเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนอื่นๆในชุมชน ผู้นำท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในชุมชน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำกลุ่มกิจกรรมต่างๆเข้าร่วมประชุม/อบรมด้วย เพื่อได้นำความรู้ไปใช้ร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการในตำบลของตนเอง
- ควรเตรียมเอกสารให้เพียงพอ เพื่อมอบให้ผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมนำไปศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมในช่วงเวลาที่เหมาะสม

3. ข้อคิดเห็น เสนอแนะ

- ควรจัดเตรียมเอกสารเพิ่มเติม เพื่อมอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปศึกษาเพิ่มเติม และเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน
- ควรจัดทบทวนความรู้ความเข้าใจในการเพิ่มศักยภาพผู้นำชุมชน และผู้นำต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพัฒนาชุมชน
- ในการทำงานเพื่อชุมชน ควรเน้นให้ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กร เครือข่าย และประชาชน ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา โดยสรุป ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัย การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาและกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. สร้างผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. ประเมินผลผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ขั้นที่ 1. ศึกษาสภาพปัญหาและกระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2. รูปแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
- ขั้นที่ 3. การประเมินผลการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและกระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.1 ศึกษางานวิจัยจากเอกสารในด้านการพัฒนาชุมชน สภาพปัญหาของชุมชน ปัญหาของการพัฒนาชุมชน ความต้องการของชุมชน การพัฒนาชุมชนและการพัฒนาผู้นำชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.2 การจัดดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลการพัฒนาทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาผู้นำชุมชน จำนวน 12 คน มาร่วมการสนทนา อภิปราย พูดคุย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อหาแนวทางทางการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีประเด็นหัวข้อการสนทนาตามแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

1.3 การจัดดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง(ที่เป็นตัวแทนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) โดยเป็นชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา 1 ชุมชน จำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) กำนัน จำนวน 1 คน 2) ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน 3) ผู้นำกลุ่มกิจกรรม จำนวน 7 คน 4) อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน และ 5) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน มาร่วมการสนทนา อภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีประเด็นหัวข้อการสนทนาตามแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 รูปแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานด้านการพัฒนาจากทั่วประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน (Focus group) กลุ่มตัวอย่างตัวแทนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถกำหนดแนวทางสาระเนื้อหาวิชาเพื่อจัดสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ให้ความเห็นชอบแล้ว ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหาวิชา ประกอบด้วย 2 หน่วยวิชาหลัก 4 ชุดวิชา

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยที่ 2 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 ดำเนินการฝึกอบรมผู้นำชุมชน ตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ แก่ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง(ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 20 คน ตามแนวทางเนื้อหาสาระวิชาตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 วัน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1 การประเมินผลเครื่องมือ ในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอาศัยเครื่องมือในการจัดเก็บ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบเครื่องมือและในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเครื่องมือแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดย

วิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่มีผลงานด้านการพัฒนาจากทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง(ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 20 คน และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่า เครื่องมือการสนทนากลุ่มมีคำถามที่สามารถรับทราบความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนา คำถามมีความชัดเจนและจัดเป็นหมวดหมู่ ประเด็นคำถามที่ผู้สนทนาสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างดี เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.2 การประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้นำชุมชนที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง(ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 20 คน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความหลากหลายในเนื้อหาที่ได้นำมาเสนอ ผู้ร่วมสนทนามีความรู้ความเข้าใจในประเด็นคำถามและตั้งใจให้ข้อมูลอย่างมีประโยชน์ ข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง ดำเนินการเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน สามารถนำมาสรุป วิเคราะห์กำหนดเป็นแนวทางเนื้อหาวิชาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากดำเนินการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง (ตัวแทนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรผู้ดำเนินการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาเพื่อพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมตั้งใจและสนใจการฝึกอบรมเป็นอย่างยิ่งและถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประโยชน์ ข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง ดำเนินการเก็บรวบรวมเป็นอย่างดี สามารถนำมาสรุปและวิเคราะห์ผลการวิจัย และอภิปรายผลได้ต่อไป

3.3 การประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาวิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

3.3.1 ประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการฝึกอบรมผู้นำชุมชน จากการสังเกต และสนทนากับบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายเพิ่มเติม กล่าวคือ กลุ่มผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น ตั้งใจ และสนใจในการเรียนรู้ ในการฝึกอบรมผู้นำชุมชนมีความตั้งใจ มีการซักถาม-ตอบ ผู้นำชุมชนได้แสดงความคิดเห็น และเสนอข้อคิดในที่ประชุม ดังนี้

ผู้ใหญ่บ้าน ได้เสนอความคิดว่า อยากให้มีการอบรมหรือประชุมบ่อยๆ เพื่อทบทวน บทบาทหน้าที่และเป็นการเพิ่มศักยภาพผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนให้มากขึ้น

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ได้เสนอเพิ่มเติมว่า อยากให้ผู้เกี่ยวข้องได้ประสานหน่วยงาน ราชการที่มีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น ได้เข้ามาให้ความรู้แนวทางการพัฒนาชุมชน การบริหารจัดการ ให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าเทียบเท่าชุมชนอื่นๆ เพราะชุมชนที่ได้รับการพัฒนาการส่งเสริมการ เรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนจะดีขึ้น

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การฝึกอบรมในครั้งนี้มีประโยชน์ อย่างยิ่งต่อชุมชนและผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนสามารถรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การพัฒนาตนเอง และ รู้เข้าใจการประสานการทำงานระหว่างฝ่ายราชการ หน่วยงานต่างๆกับผู้นำชุมชน หรือระหว่างราชการ ส่วนท้องถิ่น กับประชาชนในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเองได้อย่างดียิ่งขึ้นต่อไป

3.3.2 ประเมินผลจากการสังเกตเพิ่มเติมและพูดคุยกับผู้นำชุมชน สามารถประเมินผล การฝึกอบรมได้ เนื่องจากประชาชนและผู้นำชุมชนมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เพื่อต้องการทราบแนวทางและทิศทางในการพัฒนาชุมชน/ตำบลของตนเอง อยากทราบปัญหาของ ชุมชนที่แท้จริง อยากได้แสดงความคิดเห็นเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชุมชน และคิดว่าจะ เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งที่ได้ให้ประชาชนโดยส่วนรวมในการรับผิดชอบต่อปัญหาของชุมชน และเข้ามามีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อชุมชนของตนเอง ซึ่งจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้นำชุมชนได้ตระหนักถึง ความสำคัญของแผนชุมชน ที่จะกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาตำบล/ชุมชน สามารถ กำหนดการแก้ปัญหา ก่อน – หลัง และชุมชนสามารถประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาช่วยเหลือ ได้ในแต่ละช่วงเวลาที่กำหนดได้

ดังนั้น ความสำคัญของการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการชุมชน ซึ่งการให้ความรู้โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้โดยเหตุผลกล่าวคือ การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่ง ที่สำคัญที่จะเพิ่มความรู้และพัฒนาความคิด สามารถสร้างเสริมทัศนคติประสพการณ์ที่เหมาะสม สำหรับบุคคล เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ทำให้ชุมชนและประชาชนเกิดจิตสำนึกรับผิดชอบการพัฒนาขึ้นในชุมชน การจัดทำ หลักสูตรขึ้นในครั้งนี้ คำนึงถึงปัจจัยที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการบริหารจัดการอย่างที่เป็นความ ต้องการ ความจำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม เป็น กระบวนการเพิ่มความรู้ทักษะ เพิ่มประสพการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพัฒนา ฝีมือในการทำงานของคนในชุมชน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการสร้างงานของผู้นำชุมชน และ

ที่สำคัญได้เสริมสร้างศักยภาพในการทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างแท้จริง และตรงกับความต้องการของประชาชนในชุมชนนั้นๆ

สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษากระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากปัญหาของการพัฒนาชุมชน ด้านองค์การบริหารงานของชุมชนยังมีศักยภาพไม่เพียงพอไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของชุมชน วิถีชุมชนที่สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์ การเกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทำให้ค่านิยมชุมชนเปลี่ยนไป ความสำคัญของทุนชุมชนลดน้อยลง ชุมชนขาดความเข้มแข็งไม่พึ่งพาตนเอง ปัญหาในการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเสื่อมถอย ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ และขาดกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ในชุมชน

การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน กลไกสำคัญคือต้องสร้างผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำชุมชนสู่การพัฒนา ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อส่วนรวม มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อชุมชน มีจิตวิทยาในการทำงาน กล้าเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีการวางแผนการทำงานได้ เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะและเจตคติที่ดีในการทำงาน เป็นบุคคลที่วุฒิภาวะและบุคลิกภาพสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี และสามารถกำหนดทิศทางการเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้และการตัดสินใจร่วมกันของผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชน คือการที่คนในชุมชนได้ศึกษาเรียนรู้และสามารถตัดสินใจร่วมกันในเรื่องส่วนรวมของชุมชน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมของชุมชน ในกระบวนการวิเคราะห์ชุมชน การกำหนดปัญหาชุมชน และขอบเขตที่ต้องการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชนโดยการตัดสินใจร่วมกันของคนในชุมชนเป็นสำคัญ

2. การสร้างผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1 สร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษาอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา เทคนิค วิธีการ การประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรด้านความสอดคล้องของหลักสูตรและความเหมาะสมของหลักสูตร ประกอบด้วย

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีเจตคติ และมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา ในปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาชุมชน แนวคิด หรือรูปแบบการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชน และบทบาทของภาวะผู้นำชุมชนไปสู่มุมมองที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยต้องใช้องค์ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน เพื่อนำความรู้มาสร้างความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เข้าใจการพัฒนาชุมชน เข้าใจด้านเศรษฐกิจชุมชน มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน สามารถบูรณาการงานชุมชนได้ ผู้นำชุมชนจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชน โดยการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนของตนเองให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถช่วยเหลือตนเองและชุมชนได้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ให้เป็นผู้นำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนทักษะในการทำงานร่วมกับประชาชนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- 1) เป็นผู้นำชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน
- 2) เป็นผู้นำกลุ่มกิจกรรม และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่นั้น
- 3) เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบล

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้นำชุมชนในระดับตำบล ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำกลุ่มกิจกรรม ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย 2 ชุดวิชาหลัก 4 หน่วยวิชาการเรียนรู้

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยที่ 2 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาการฝึกอบรม

กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม ตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

จำนวน 3 วัน

เทคนิควิธีการ

การฝึกอบรมใช้เทคนิคและวิธีการดังนี้

- 1) กระบวนการกลุ่ม
- 2) การบรรยาย
- 3) การปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การเขียนบัตรคำ Mind map
- 5) การอภิปราย ระดมสมอง
- 6) การใช้คำถามกระตุ้น ทถาม-ตอบ

การประเมินผล

- 1) ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในขณะฝึกอบรม
- 2) ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลโครงการและหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

ผลการประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าดัชนีมีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าคะแนนอยู่ในช่วงคะแนน 0.57 – 1.00 ทุกประเด็นการประเมิน ซึ่งมีค่าคะแนนมากกว่า 0.50 แสดงว่าหลักสูตรมีความสอดคล้องของหลักสูตรในทุกประเด็นแสดงว่าหลักสูตรมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.29 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 3.51$) แสดงว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม

2.2 การทดลองใช้หลักสูตรโดยการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

นำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการฝึกอบรม โดยประเมินความรู้ความเข้าใจ และประเมินคุณลักษณะความสามารถด้านเจตคติตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และการประเมินคุณลักษณะความสามารถด้านทักษะหลังการฝึกอบรม

3. ประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การประเมินผล ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

การประเมินผลการวัดความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 10.00 และหลังการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 14.50 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

การประเมินผลคุณลักษณะด้านทักษะ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการประเมินหลังการฝึกอบรมโดยคณะวิทยากร พบว่า ผลการประเมินในทุกหัวข้อผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.90 – 4.80 เกณฑ์เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ 4.28 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้นำชุมชนมีทักษะมากขึ้น

การประเมินผลคุณลักษณะด้านเจตคติ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ หลังการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.52 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความสามารถด้านเจตคติมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สรุปได้ว่าโดยภาพรวมการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างดีตามกระบวนการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีคุณลักษณะด้านทักษะและเจตคติดีขึ้น และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม และผู้นำชุมชนมีความตั้งใจในการเข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นการอภิปราย ตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญและความต้องการในการดำเนินงานด้านการพัฒนาผู้นำชุมชน พบว่า ประชาชนในชุมชนมีความต้องการและเห็นความจำเป็นที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาผู้นำชุมชนร่วมกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด กรมการพัฒนาชุมชน

กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน ตามมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ให้ไว้ ณ วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2552 ให้กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก ศึกษาวิเคราะห์วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชนตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง อย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555: 17) ด้วยเหตุผลดังกล่าวสำนักงานพัฒนาชุมชน ยังต้องทำงานในลักษณะการประสานความร่วมมือกับกลุ่ม องค์กรชุมชน กลุ่มกิจกรรมชุมชนและประชาชน ในชุมชนเพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจ มีคุณลักษณะด้านทักษะและเจตคติ สามารถจัดกิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนาชุมชน พัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้ สร้างชุมชนเข้มแข็งซึ่งทั้งนี้จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคน พัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

จากการการที่ศึกษาวิจัยในชุมชน วิเคราะห์สภาพการณ์ของการพัฒนาผู้นำชุมชน ได้พูดคุย เสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกระตุ้นให้การศึกษาแก่ผู้นำชุมชน ทำให้ผู้นำชุมชนซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายของการวิจัย ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้นำชุมชนโดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน ได้ร่วมกับผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กร และประชาชนในชุมชน ร่วมกันจัดดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชนตามหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางร่วมกันในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนซึ่งสอดคล้องกับครรชิต พุทธิโกษา. (2554 : 80-81) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่แล้วในคนบางคนและเป็นคุณสมบัติที่ทุกคนสามารถสร้างขึ้นได้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนี้ คือการทำให้ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น หรือทำให้ผู้นำชุมชนมีการปรับปรุงความสามารถในการทำหน้าที่หรือเข้าไปมีบทบาทในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้อย่างเต็มที่ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนั้น สามารถพัฒนาได้หลายวิธี เช่น การจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านต่างๆ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาในระดับต่างๆ การเปิดเวทีให้มีโอกาสได้พูดหรือเสนอความคิดเห็นบ่อยๆเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ การเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกฝนหรือฝึกทักษะในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมความชำนาญหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และใช้ระบบพี่สอนน้องโดยผู้นำรุ่นก่อนๆ หรือส่งเสริมให้ใช้แบบอย่างที่ดีที่จากบุคคลที่ศรัทธาและยอมรับในสังคมชุมชนและสอดคล้องกับมิ่งขวัญ คงเจริญ (2553 : 58-59) ได้กล่าวว่า การกระทำของสมาชิกในชุมชนนั้นประชาชนมีแรงกระตุ้นมีทักษะที่จะวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับชุมชนในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของชุมชน การสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยศักยภาพและ

ทรัพยากรจะทำให้ประชาชนทำงานร่วมกันคล้ายสถานการณ์ได้ และความเป็นหุ้นส่วนกับบุคคลสาธารณะ

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้นำชุมชนโดยการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของผู้นำชุมชนเพื่อสนองตอบของการแก้ปัญหาต่างๆ ในด้านการพัฒนาชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2. หลักสูตรผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญโดยผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มเป้าหมายตามกระบวนการวิจัยศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีในเบื้องต้นและได้ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานดีเด่นในด้านการพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามแนวทางการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ รายละเอียด ดังนี้

แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพราะเนื่องจากวิธีการฝึกอบรมเป็นการสร้างกำลังและทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพิ่มทักษะในหน้าที่การงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตและรายได้ เป็นการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดเวลาฝึกอบรม จำนวน 3 วันเป็นเวลาที่เหมาะสมเนื่องจากผู้เข้ารับฝึกอบรมเป็นผู้สูงอายุ และไม่เสียเวลาการงานอาชีพหลายวันโดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย เนื้อหาหน่วยที่ 1 ผู้นำชุมชนกับการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วยชุดวิชาที่ 1.1 การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน ชุดวิชาที่ 1.2 การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื้อหาหน่วยที่ 2 ผู้นำชุมชนกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยชุดวิชาที่ 2.1 การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน ชุดวิชาที่ 2.2 การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลาการฝึกอบรม เทคนิควิธีการ และการประเมินผล สำหรับรูปแบบและเนื้อหาในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละส่วนซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันในรูปแบบและขั้นตอนของการดำเนินงาน แต่เนื้อหาและแนวทางการดำเนินกิจกรรมมีความต่อเนื่องกัน โดยเริ่มต้นด้วยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้นำชุมชนมีขีดความสามารถในการไตร่ตรอง คิดวิเคราะห์ และวางแผนเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมแสดงความคิดเห็นต่อที่ชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำประสบการณ์มาช่วยในการแสดงออกเพื่อเสนองาน และการดำเนินกิจกรรม พัฒนาผู้นำชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งจากโครงสร้างของหลักสูตรเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน เทคนิควิธีการเน้นการกระตุ้นค้นหาปัญหาของผู้นำและปัญหาของชุมชน เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงสถานการณ์ปัจจุบัน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาชุมชน เรียนรู้ชุมชน และเข้าใจชุมชนโดยเน้นกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะในการทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและแสดงความคิดเห็นให้การยอมรับในประเด็นความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรที่นำไปสู่การพัฒนาผู้นำชุมชนได้ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับงานของ มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1) องค์ประกอบของการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 9 องค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติในชุมชน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ กระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ชุมชน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ระบบการเรียนรู้โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลางการพัฒนา การอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อวิถีชีวิต ระบบทุนของชุมชนที่มีรูปแบบและวิธีการทางวัฒนธรรม ความเสมอภาคความยุติธรรมในการจัดการชุมชน และการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตร่วมกัน 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนและในระดับชุมชน 3) รูปแบบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้มีความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ คณะบุคคลหรือแกนนำ ดำเนินการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มีการติดตามผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกและกลุ่มชุมชนอื่นๆ และสอดคล้องกับพจนานันท์ เอื้อไพบูลย์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาแบบพหุภาคี พบว่า 1) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่ทำให้ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาด้านนิเวศ เศรษฐกิจ และสังคมชุมชนให้ดีขึ้นและมีความสมดุล ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การทบทวนความยากลำบากในชีวิต การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน การกระตุ้นคนในชุมชนให้ตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของชุมชน การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติการตามทางเลือก การประเมินผลสะท้อนกลับ การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น และการบูรณาการเข้าสู่ชีวิต

ดังนั้น สรุปได้ว่า หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถที่จะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มพูนทักษะความสามารถของผู้นำชุมชน โดยกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้นำชุมชนได้สามารถร่วมทำงานกับประชาชนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน การประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมและเมื่อทดสอบเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรการฝึกอบรมศักยภาพผู้นำชุมชน ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นและสอดคล้องกับผลงานของสุพจน์ แสงเงิน (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ชุมชนมีเป้าหมายหลักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยมีปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ 5 ประการ คือ จิตสำนึกร่วมภายในชุมชน ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต แรงผลักดันจากผู้นำชุมชน การสร้างเครือข่ายชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ และสอดคล้องกับผลงานของ สรรค์ วรอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) กล่าวถึงผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน พบว่า เป็นงานที่ทุกส่วนในสังคมต้องให้ความร่วมมือ ให้เป็นงานที่ก่อให้เกิดวงจรการเรียนรู้ภายในชุมชน ที่ส่งผลให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล โรงเรียนและชุมชนส่งผลเป็นการพัฒนาปัญญา ทั้งของชุมชนและของนักวิจัย ปัญหาในที่นี้หมายถึง ความฉลาดอย่างมีเหตุผลที่เป็นความคิดแบบองค์รวม เมื่อเกิดปัญญาที่ดี คนก็เกิดจิตสำนึก “สาธารณะ” หมายถึง คนดีที่เสียสละประโยชน์ตนเพื่อส่วนรวม ให้ความสำคัญของคนส่วนใหญ่ จิตสำนึกที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดถึงประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึงหมายถึง การพัฒนา “คน” ทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับการเป้าหมายของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา “คน” เป็นกิจกรรมที่สร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และอุดมการณ์ใหม่ให้ชุมชนได้คิดหาวิธีการดำเนินชีวิตของตนให้มีความสุข โดยการยึดวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนในสังคมไทยในปัจจุบันให้มีความเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืน

3. การประเมินผลการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1 การประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้และจากการวิเคราะห์ การดำเนินการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัย สรุปภาพรวมได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรและให้

ความสนใจเป็นอย่างมาก สังเกตพฤติกรรมจากความตั้งใจในการเข้ารับการฝึกอบรม มีความสนใจในเนื้อหาและกิจกรรมร่วม สามารถแสดงความคิดเห็น ถาม-ตอบ และตั้งคำถามในการฝึกอบรม และในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายยังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยกระตุ้นให้เกิดการคิด การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น การแบ่งกลุ่มกิจกรรม การร่วมในกลุ่มกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

ในด้านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม จากการดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมศึกษาชุมชน ร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม ร่วมแสดงออกในห้องประชุม และถาม-ตอบ ในที่ฝึกอบรมได้ จากการเรียนรู้ ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในชุมชน โดยให้ความสนใจปัญหาของชุมชน ศึกษาวางแผนการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยมองปัญหาชุมชนคือการแก้ไขปัญหาร่วมกันของคน

3.2 การประเมินจากสังเกตการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรม สังเกตได้จากการเรียนรู้อย่างตั้งใจและสนใจ ในประเด็นการเรียนรู้ สามารถเข้าใจและเรียนรู้แนวทางการพัฒนาชุมชนได้อย่างเข้าใจ มองเห็นปัญหาของชุมชนและแนวทางแก้ไขปัญหา เรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอาชีพและรายได้ เข้าใจเรื่องเศรษฐกิจชุมชน คือการเสริมสร้างความมั่นคงของครัวเรือนและของชุมชน เรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการชุมชนเป็นเรื่องสำคัญที่ชุมชนต้องเอาใจใส่ดูแล สามารถร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาชุมชนของตนเองด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำชุมชนสู่ความก้าวหน้าและการพัฒนาคุณภาพชีวิต การเรียนรู้เรื่องการบูรณาการงานชุมชน จากการฝึกอบรม เน้นให้ทุกคนในชุมชนเรียนรู้สิ่งต่างๆ เรียนรู้การบูรณาการในแต่ละส่วน เช่น การบูรณาการงาน การบูรณาการบุคลากร การบูรณาการโครงการ/กิจกรรม การบูรณาการงบประมาณ ฯลฯ เพื่อการทำงานประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การประเมินโดยใช้แบบประเมินผลตามโครงการและหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

การประเมินผลตามโครงการและหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้จากผลการดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมผลปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

การประเมินผลตามโครงการและหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากผลการดำเนินการทดสอบคุณลักษณะด้านทักษะในการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนา

ศักยภาพในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ผลปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายมีคุณลักษณะด้านทักษะมากขึ้น

การประเมินผลตามโครงการและหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากผลการดำเนินการทดสอบคุณลักษณะด้านเจตคติในการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมผลปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณลักษณะด้านเจตคติมากขึ้น

สรุปได้ว่า หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในด้านความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาทักษะและเจตคติ ตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานราชการเพื่อสร้างผู้นำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และตามเป้าหมายของชุมชนเพื่อเป็นตัวแทนชุมชนในการเข้ามามีความรับผิดชอบต่อชุมชนโดยใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับเสรี พงศ์พิศ (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน” และการฝึกอบรมการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของเกษตรกร พบว่า การเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายในศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นการจัดการเรียนรู้ของชุมชนตามความสนใจของแต่ละคนแต่ละครอบครัว เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของตนเอง การหาความรู้ของแต่ละคนแต่ละครอบครัว เป็นการเรียนรู้ที่มีการจัดการตามหลักสูตรอย่างเป็นระบบโดยเน้นการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและการปฏิบัติ ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทในการจัดร่วมกับชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งมีหลักสูตรต่างๆ เปิดให้ชุมชนได้เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการพัฒนาผู้นำชุมชน และการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ดังนี้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน โดยกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ เพื่อการดำเนินงานการพัฒนาผู้นำชุมชนไว้ในแผนชุมชนและแผนพัฒนาตำบลหรือแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน

1.2 ควรจัดการฝึกอบรม ตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้นำชุมชนต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความสามารถในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการพึ่งพาตนเองได้ ตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

1.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของผู้นำชุมชนที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตร และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนอย่างต่อเนื่อง

1.4 ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและการบริหารของผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการเสนอ/ แลกเปลี่ยนปัญหาและความต้องการของชุมชน จากแนวคิดของผู้นำชุมชนในการกำหนดนโยบายการบริหารและการออกกฎ ระเบียบในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

เพื่อให้สามารถนำหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรคำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาผู้นำชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านวิทยากร บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ การกำหนดห้วงเวลาที่เหมาะสม และคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ควรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจัง

2.2 ควรได้มีการศึกษา การศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร และชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้เน้นกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้ร่วมกันวิทยากรต้องมีความชำนาญการ มีทักษะความสามารถในด้านวิทยากรกระบวนการ จึงต้องสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมที่ดี

2.3 ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย กระตุ้นความสนใจ และสร้างเสริมองค์ความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกิจกรรมเสริม อาจเสริมสร้างการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น การเรียนรู้โดยประสบการณ์จริง การศึกษาดูงาน การสาธิต กิจกรรมตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอเพื่อการวิจัย สำหรับการศึกษาเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 ควรวิจัยเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามบทบาท หน้าที่ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัย เงื่อนไข ความสำเร็จ หลักผ่านกระบวนการอบรมตามหลักสูตร

3.2 ควรวิจัยในเชิงการเปรียบเทียบ บทบาทของผู้นำชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ กับผู้นำชุมชนที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ในด้านกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วม ระดับชุมชนในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2538). *หลักสูตรรณรงค์พัฒนาชุมชนก่อนประจำการ ฉบับปรับปรุง*.
กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. เอกสารโรเนียว.
- _____. (2547). *การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2547). *แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยระบบมาตรฐานงาน
ชุมชน*. กรุงเทพฯ: บริษัท พีทีเอส เพรส จำกัด.
- (2548). *การพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558, จาก
<https://www.scribd.com/doc/26833571>
- _____. (2551). *คู่มือศูนย์เรียนรู้ชุมชน*. กรุงเทพฯ: บริษัทสุภัทชนิพนธ์พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- _____. (2551). *แนวทางการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สุภัท-
ชนิพนธ์พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- _____. (2552). *บทบาทผู้นำกับการพัฒนา*. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2558, จาก
www.uin-thai.net/index.php
- _____. (2553). *หน้าที่และบทบาทของผู้นำชุมชน*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2555). *คู่มือพัฒนากรในการส่งเสริมชุมชนแห่งความเกื้อกูล*. กรุงเทพฯ:
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2555). *แผนปฏิบัติการกรมการพัฒนาชุมชน 4 ปี พ.ศ. 2555-2558*.
กรุงเทพฯ: บริษัททวงศ์สว่างพับลิชชิงแอนด์พริ้นติ้ง จำกัด.
- _____. (2556). *กระบวนการพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2557, จาก
<http://www3.cdd.go.th>
- _____. (2556). *ปรัชญา แนวคิด หลักการ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 10
มีนาคม 2557, จาก <http://www.203.155.220.115newneb/index.php/2013-05-21-01-59-33/593-2013-06-25-10-38-32>
- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การพัฒนาและการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและ
ท้องถิ่นเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กมลรัตน์ วัชรินทร์. *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2558, จาก
[dmsc2.Dmsc.moph.go.th/km/kcorner/docs/learning%20Organization:LO\). doc](https://dmsc2.Dmsc.moph.go.th/km/kcorner/docs/learning%20Organization:LO).doc)

- กฤติยา จันทรเสนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กวี วงศ์พุม. (2535). *แนวคิดพื้นฐานด้านภาวะผู้นำ: เอกสารการสอนภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2558, จาก www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/173
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2552). *บุคคลแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.e-catholic.au.edu/catholic/vision.html>
- เกศริน มนูญผล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ เสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ.: วิทยุชุมชน.
- ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. (2551). *ชุมชนยั่งยืน*. เอกสารเผยแพร่ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ครรชิต พุทธโกษา. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชลธิชา อนันต์นาวี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชรินทร์ อาสาศิริ และคณะ. (2546). *ปรัชญา แนวคิดพื้นฐาน หลักการ กระบวนการทำงาน พัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับต้น (นพต.).
- ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน. (2553). *การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของอาจารย์ในศูนย์เรียนรู้ โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (หลักสูตรและการสอน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวลิต สละ. (2544). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาชุมชน*. วารสารร่วมพฤษ. ปีที่ 19 เล่มที่ 2 ตุลาคม 2543 – 2544 หน้า 61 – 70. สืบค้นหาเมื่อ 7 มกราคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/329656/330106>

- ชินวัฒน์ นิเจนตร. (2528). *การพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2558,
<https://www.scribd.com/doc/26833571>
- ชาญ สวัสดิ์สาละ. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาติรี ธรรมธรรส. (2551). *รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2558,
 จาก digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52930430/chapter2.pdf
- เชาว์ วิจารณ์แสง. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2558, จาก www2.feu.ac.th/aead/.../เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.p
- เชาว์ ไพโรจน์โรจน์. (2538). *องค์การและการฝึกอบรม*. รัฐสภาสาร. 37(10):69.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิลก ถือกกล้า. (2547). *เปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Principle Centered Leadership กับ Managerial Grid*. การบริหารคน. 3(24):71.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ (Competency and Effective Training)*. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2556, จาก
http://www.edu.bqu.ac.th/vesd/year7_2554_1/artical2_2554_1.pdf
- ทีศนา แหมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). *แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: บริษัท ร้าไทยเพรส
 จำกัด.
- ธนากร สังเขป. (2551). *หลักคิดในการพัฒนาชุมชน.บทความทางวิชาการประกอบการบรรยาย “ทิศทางการพัฒนาชุมชนไทยในอนาคต”ในการสัมมนานักศึกษาวิชาเอกพัฒนาชุมชน ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2558, จาก
www.franchisecb.com/content-หลักคิดในการทำงานพัฒนาชุมชน-4-105-2528-1.html
- ธเนศ ขำเกิด. (2541). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารวิชาการ.10(2),28 - 31
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). *แนวคิดพื้นฐานด้านภาวะผู้นำ:เอกสารการสอนภาวะผู้นำ*. สืบค้น
 เมื่อ 18 มีนาคม 2558, จาก www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/173
- บุญชู บุญลิขิตศิริ. (2553). *การพัฒนากระบวนการสร้างความรู้ในชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน สำหรับนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสาร
 การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2557). *หลักสูตร การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2558, จาก http://www.entaining.net/in-house_leadership_2day.php
- ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์. (2553). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้: กลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษารอบสอง*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพลังนิเวศและชุมชน.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2553). *5 คุณสมบัติสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2558. จาก <http://url.us/ocS2gA>
- ประเวศ วะสี. (2542). *ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- _____. (2542). *แนวคิดเกี่ยวกับระบบพัฒนาการเรียนรู้*. *สานปฏิรูป*. 2 (มีนาคม 2542): 31-32.
- _____. (2545). *ยุทธศาสตร์ทางปัญญา เครือข่ายแห่งปัญญา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- _____. (2547). *ทุนทางสังคมกับการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน*. [องค์ปาฐกในงานสัมมนาการจัดทำแผนที่ข้อมูลทางสังคม จังหวัดกาญจนบุรี]. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2557, จาก <http://www.gotoknow.org/ปัญหาการพัฒนาชุมชน>
- _____. (2548). *การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ปรัชญา พลพัฒน์นันท์. (2558). *นโยบาย 11 ข้อ ของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (12 สิงหาคม 2557)*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2558, จาก www.erafund.go.th/นโยบายรัฐบาล%20พ.ศ.2558.pdf
- ปรียา พรหมจันทร์. (2542). *การพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2558, <https://www.scribd.com/doc/26833571>
- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2546). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พจนา เอื้องโพนบูลย์. (2546). *การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. การศึกษาแบบพหุกรณี. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ ใช้ (Knowledge Management)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เนต.
- พวงรัตน์ มณีรัตน์. (2543). *วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2544). *การพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2558, จาก [www.Siagdham.com/solar/index.php?option=com_content & view=article](http://www.Siagdham.com/solar/index.php?option=com_content&view=article).
- พรชัย เจดามาน. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.oknation.net/blog/jedaman>
- ไพศาล สรรสวัสดิ์. (2550). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: รัฐศาสตร์สาส์น.
- พิสันต์ ประทานชวโน. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก.
- แถลงนโยบาย 11 ด้านรัฐบาล. (2559). *แถลงนโยบาย 11 ด้านรัฐบาลประยุทธ์ จันทร์โอชา เน้นความมั่นคงและไร้ทุจริต*. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2559, จาก [highlight.Kapook.com/view/107829](http://highlight.kapook.com/view/107829)
- ภาดารา แควน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอเมืองลำปาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ภาวพัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). *ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2553). *บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2556, จาก www.psu.ac.th.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์จำกัด.
- มิ่งขวัญ คงเจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. (2554). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง = The development of community for learning model in sufficiency economy*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รวีวัฒน์ สิริภูบาล. (2543). *การพัฒนาแบบจำลองฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ*.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา โตสกุล และคณะ. (2548). *เดินทีละก้าว กินข้าวทีละคำ: ภูมิปัญญาในการจัดการความรู้
 ของชุมชน*. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). *ความต้องการในการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุนวิชาการของ
 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร
 ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิกร ชาวนา. (2543). *การพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2558, จาก
<https://www.scribd.com/doc/26833571>
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์คณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิศวกกร ชัยเชิดชู. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ นามใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ
 พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วีรวัตร สัมล้ำ และสุพัตรา จิตตเสถียร. (2554). *บทบาทของผู้นำชุมชนกับการจัดการความขัดแย้ง
 ในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก*. สืบค้นเมื่อ 23
 ธันวาคม 2555, จาก http://www.social.nu.ac.th/th/paper/IS/2554/2554_57.pdf
- วิลาวรรณ ระพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
 วิจิตร ทัศกร.
- วัฒนพร คชภูมิ. (2548). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558, จาก
<http://www.jti.thaigov.met/ekonomiz/2004g1/article/2004jan19p3.htm>

- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2554). *ปรัชญา แนวคิดพื้นฐาน หลักการ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2556, จาก http://203.155.220.175/newweb/index.php?option=com_content&view=article&id=593:2013-06-25-10-38-32&catid=93:2013-05-21-01-39-03&Itemid=184
- สถาบันเพื่อการบูรณาการศึกษากายภาพมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม มั่นคง ยั่งยืน มีความสุข. (2557). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างบูรณาการ (Integral Transformative Learning). วารสารเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ฐานรากของชีวิตครอบคลุมทุกมิติชีวิตอย่างสมดุลบนหลักการที่ถูกต้อง. 1(กรกฎาคม 2557): 6-8.
- สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2558, จาก blogging.com/mainblog.php?id=22-06-2009&group=12&gblog=19
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2538). *รายงานการวิจัยลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์.*
- สมชาติ กิจวรียง. (2545). *หลักสูตรการฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2558, จาก [phankaew4. Blogspot.com/p/blog-page.html](http://phankaew4.Blogspot.com/p/blog-page.html)
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง. (2548). *กระบวนการฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2558, จาก www.edu.buu.ac.th/year7_2554_1/artical2_2554_1.pdf
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2544). *ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนทยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สรרך วรอินทร์. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน.มิติด้านการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ:สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
- สรวิช ห่อไพศาล. (2546). *การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนผ่านเว็บวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สัจด์ อุทรนันท์. (2532). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: ,ม.ป.พ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2543). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสุนีย์ แก้วเรืองเนตร. (2550). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิษณุโลก: ศูนย์ศึกษาพัฒนา-ชุมชนพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก.

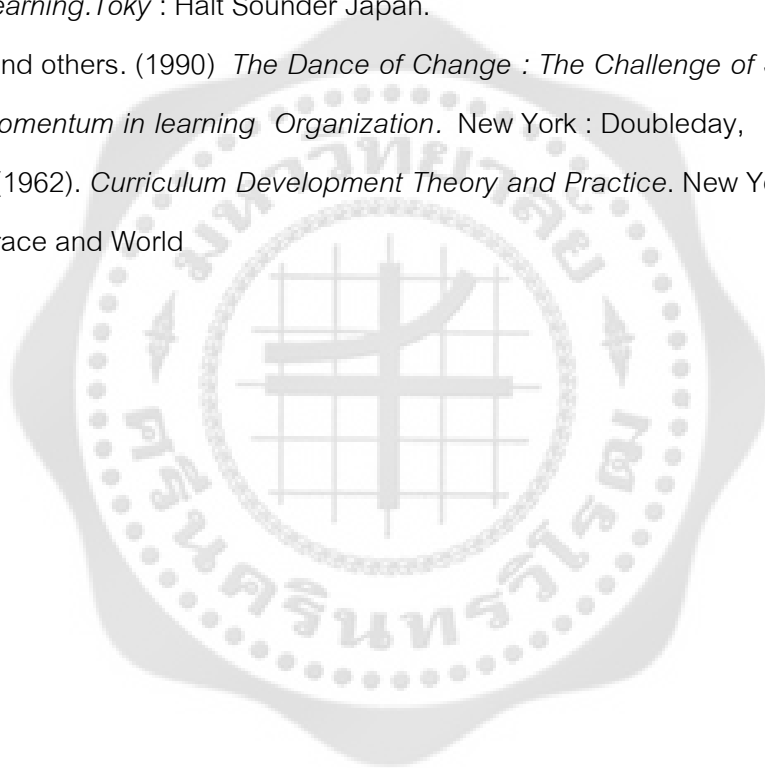
- เสรี พงศ์พิศ. (2550). *คู่มือศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน.โครงการวิจัยและพัฒนาสื่อการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชนและการฝึกอบรมการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของเกษตรกร. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(เอกสารอัดสำเนา)*
- สุจรรยา จันทศิริ. (2557). *วิชาประเด็นทางสังคม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2558, จาก elearning2.utec.ac.th/official/tcu/econtent/HG010/lesson7.pdf*
- สุชาติ น้าใจดี. (2552). *กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (พัฒนศาสตร์). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ้ายเอกสาร.*
- สุพจน์ แสงเงิน. (2546). *กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน: ศึกษากรณี ชุมชนแผ่นดินทองคอยรุดดีท้าว. ภาควิชาสังคมวิทยา, คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์.สถาบันราชภัฏพระนคร.*
- สุพล วังสินธุ์. (2541). *กลยุทธ์การเรียนรู้ของเด็กรุ่นใหม่.วารสารวิชาการ, 10(2),34-36*
- สุกร สุภาพงษ์. (2543). *เราจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างไร. วารสารวิชาการ,14(1), 40 - 41*
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). *คุณลักษณะผู้นำที่ดี. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก <http://www.oknation.net/blog/markandtony/2011/08/10/entry-1>*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2558, จาก <http://suthep.ricr.ac.th>*
- สุมาลี สังข์ศรี. (2548). *การพัฒนาชุมชนเมืองแห่งการเรียนรู้สำหรับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- สุมาลี สังข์ศรี. (2556). *แนวทางการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุรพล เศรษฐบุตร. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา 352721 (AET 721) ภาคเรียนที่ 1 การส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาชนบท (AGRI EXT AND RURAL DEV) บทที่ 2 การพัฒนาชุมชน. เชียงใหม่: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่เกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- สุรพล เศรษฐบุต. (2550). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2558, สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2558, จาก <http://comdew.ricr.ac.th/elearning.htm>
- _____. *บทที่ 8 ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาประเทศ*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2558, จาก http://agecon-extens.agri.cmu.ac.th/Course_online/Course/352721/8.pdf
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2554). *งานวิจัย อนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *บุคคลแห่งการเรียนรู้ คัดมาจากหนังสือ "มาตรฐานครุวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี"*. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/195826>
- สำนักงานกฤษฎีกา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8:หนทางสู่ความหวังและอนาคตของชาติ*. กรุงเทพฯ: เอกสารนำเสนอในการสัมมนาหนทาง ความหวัง และอนาคตของชาติ. โรงแรมแอมเมอรัลด์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team leader)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คณะผู้จัดทำคู่มือการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้
- สำนักงานคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. (2545). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544 – 2553 ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ธารณธรรมแอนด์กราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 11 (2504 – 2559)*. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2556, จาก acii3z.blogspot.com./2012/01/1-11.html
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2556, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 -2559*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2556, จาก www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summaryplan11_thai.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)*. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2559 ของ สศช.สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2559, จาก dmcrrth.dmcrr.go.th/ppsd/detail/660/
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *คู่มือการสรรหาและคัดเลือกสังคมแห่งการเรียนรู้* ต้นแบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- ศนิษฐา อมรหมักดี. (2551). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- หอมจันทร์ คงชนะ. (2547). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในมิติต่างๆของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา).พระนครศรีอยุธยา:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.ถ่ายเอกสาร
- หนึ่งฤทัย ไสภา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. โครงการนักวิจัยรุ่นใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2552 คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เฉลิมลาภ ทองอาจ. (2554). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Hilda Taba*. กรุงเทพฯ:โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยมคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญานิดา ปานเกษม. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual plan)*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2556, จาก
<http://km.moj.go.th/info/pdf/e631cf199d37af47986af2d4ffccc3b.pdf>
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2543). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาอภิमान*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.(พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอกสารสรุปสภาพทั่วไป. (2558). *เอกสารสรุปสภาพทั่วไปและบทสรุปแนวทางการพัฒนาสังคมเชิงบูรณาการ*. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา: ถ่ายเอกสาร
- A maratunga ,Kushali M. (2003). *Participation towards effective community development at the village leave in Srilanka: Sarvodaya way*. Canada: Saint Mary's University.
- Amold,HJ.and D.C.Feldman. (1986). *Organization Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Ash,D.B. (1997). *Transformational leadership and organizational iilearning : leader actions that stimulate individual and group learning*. Dissertation Abstract International 58 (8), 692. Retrieved January,1997,from UMI Dissertation Abstract.
- Bass,B.M. (1985). *Leadership and Perfomanec Beyond Expectation*.New York:The free.
- Beach, D.S. (1980). *Personnel : The Managemenet of People at work*. New York: Cornell University School of Industrial & Labor Relations. 3rd ed.
- Ceppetelli, E.B. (1995). *Building a learning organization beyond the wall*.Journal of Nursing. 31(6),41 – 49.
- David,B. (1997). *Transformation leadership and organization learning:leader action that stimulate individual and group learning*.Dissertation Abstracts International.58(3),692
- Drake,H.,and Roe,G. (1994). *Educational administration theory research and practice*. New York:McGraw-Hill.
- Goldstein, Irwin L. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment Development and Evaluation*. 3. rd.ed.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.

- Kaiser,S.M. (2000). *Mapping the learning organization : Exploring a model of organizational learning*.Ph.D.Dissertation.U.S.A.: Louisiana State University.
- Katz,R.L. (1989). *Management of the total enterprise*.Englewood Cliffs,NJ:prentice-Hall.
- King Stephen Ward. (2002). *Effective Leadership for Quality Achievementand Organizational learning*.Ph.D.Dissertation Portland State University.(Online).
Available:[http://proquest.umi.com./pqdweb/?did=727405521](http://proquest.umi.com./pqdweb/?did=727405521&sid=2&Fmt=2&clientId=71090&RQT=309&VName=PQD)
&sid=2&Fmt=2&clientId=71090&RQT=309&VName=PQD
- Saylor, J.G. & W.M, Alexander, (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*.Tokyo : Holt Sounder Japan.
- Senge, P.M.and others. (1990) *The Dance of Change : The Challenge of Sustaining Momentum in learning Organization*. New York : Doubleday,
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรและ
ตรวจเนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. รายชื่อผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯและผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วม
ประชุมกลุ่มฯ
5. รายชื่อวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรที่ร่วมดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตร

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการตรวจสอบเครื่องมือ**

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่งหน้าที่
1.	ผศ.ดร. จริยาภรณ์ รุจิโมระ	- คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2.	รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	- อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3.	ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง	- อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4.	ดร.ไพศาล สุขปัญญา	- ผู้อำนวยการสำนักทุนและองค์การการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
5.	นายศุภชัย สุพรรณทอง	- หัวหน้าฝ่ายงานสารสนเทศ ฯ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ด้าน □ วามสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตร

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่งหน้าที่
1.	ผศ.ดร. จริยาภรณ์ รุจิโมริ	- คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2.	รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	- อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3.	ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง	- อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4.	ดร.ไพศาล สุขปัญญา	- ผู้อำนวยการสำนักทุนและองค์การการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
5.	นายศุภชัย สุพรรณทอง	- หัวหน้าฝ่ายงานสารสนเทศ ฯ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
6.	นายกิจจา ทองแดง	- หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
7.	นายวิเชียร ตริณวงษ์	- หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ตำบลบางเตือ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

1. นายชาติรี สังขบุญ	กำนันตำบลบางเตือ
2. นายมนตรี โพธิ์ศิลา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4
3. นายจรัญ แก้วสุข	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5
4. นายเสกสรร มั่นดี	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6
5. นางชุตติกาญจน์ ประลองกิจ	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
6. นางดวงรัตน์ ประทีปทอง	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
7. นางสุกานดา ศรีมานพ	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
8. นางสาวอนิชา ศรีทอง	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
9. นางสาวสุวรรณา แก้วสุก	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
10. นายไพฑูลย์ สมงาม	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
11. นายสุเทพ ผิวอ่อน	ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
12. นายแทนไท จุฑาเกตุ	อาสาพัฒนาชุมชน
13. นางสุมาลี แย้มอ่ำ	อาสาพัฒนาชุมชน
14. นางสาวบังอร แจ่มแก้ว	อาสาพัฒนาชุมชน
15. นายธนวัฒน์ สุขศรี	อาสาพัฒนาชุมชน
16. นายสมหมาย ชุ่มทรง	อาสาพัฒนาชุมชน
17. นายประวิทย์ โพธิ์ศิลา	อาสาพัฒนาชุมชน
18. นางวาสนา เจริญสุข	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
19. นางประเชิญ กล่อมจิตร	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
20. นายบุญภา แก้วสุก	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

**รายชื่อกลุ่มผู้นำชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานด้านการพัฒนา
และผู้ทรงคุณวุฒิฯ ที่เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม (FOCUS GROUP)**

1. นายมนูญ คงด่าน	ผู้นำหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ จังหวัดลพบุรี
2. นางชลนิศา คชประสิทธิ์	ประธานเครือข่าย OTOP ระดับจังหวัด และประธาน คณะกรรมการพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดสระบุรี
3. นายละเอียด ไอมผล	ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น จังหวัดปทุมธานี
4. นายพิพัฒน์ เลิศวิสัย	คณะกรรมการผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนระดับจังหวัด จังหวัด นครนายก
5. นายวรพล แย้มเสียง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางลือและ รองประธานคณะกรรมการกองทุนแม่ของแผ่นดิน ระดับภาค(ภาคกลาง) จังหวัดชัยนาท
6. นายอภิภู พลพัฒน์ดล	ประธานชมรมผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนระดับจังหวัด จังหวัด อ่างทอง
7. นายศิวกร วิเศษภูมิวัฒน์	ประธานศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับจังหวัด และนายกสมาคมผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดสิงห์บุรี
8. นางอรุณ วงษ์หาญ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3 ตำบลลุมพลี อำเภอพระนครศรีอยุธยา
9. นายสมเดช สีตา	ผู้ใหญ่บ้านรางวัลเทพทองคำ และผู้นำหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงต้นแบบ จังหวัดปทุมธานี
10. นายวิรัตน์ แก้วเพชร	ประธานชมรมผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนระดับจังหวัด จังหวัด อุทัยธานี
11. รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	อาจารย์สอนภาควิชาสังคมวิทยาและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
12. ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง	อาจารย์สอนภาควิชาสังคมวิทยาและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายชื่อวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรร่วมดำเนินการ
สนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)
กลุ่มผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานด้านการพัฒนาและผู้ทรงคุณวุฒิ

1.นายปริญญา ฉายศรี	ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอพระนครศรีอยุธยา
2.นางจริยาภรณ์ ปาลวิจิตร	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
3.นางสาววันเพ็ญ ทองมูล	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
4.นางพรธิดา ผลไพโร	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
5.นายสุภกิตต์ รอบรู้	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
6.นางสาววรรณภา กุ่ยเกียะ	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

รายชื่อวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรร่วมดำเนินการ
สนทนาผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง (FOCUS GROUP) และฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.นางสาวอรุณวดี พันธุ์เยี่ยม	ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอบางปะหัน
2.นางวงษ์เดือน นิมะบุตร	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
3.นางสาวเฉลิมวงศ์ พยัคฆ์เกรง	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
4.นางสาวสิริลักษณ์ มีธัญญา	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
5.นางสาวอภิรดี รื่นกลิ่นจันทร์	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รายชื่อวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรร่วมดำเนินการ
สนทนาผู้นำชุมชนกลุ่มทดลอง (FOCUS GROUP)

1.นายมิตรชัย ศรีผ่าน	ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอบางไทร
2.นางสาวนันทา สุขสมโภชน์	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
3.นางสาววิชุดา เนตรคำยวง	ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

ภาคผนวก ข

1. เครื่องมือวิจัยแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม(FOCUS GROUP)
2. เครื่องมือแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

หัวข้อวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

สถานที่

จำนวนคนกลุ่มที่สนทนา

วัน เวลา พ.ศ. ที่ดำเนินการ

ลำดับที่	ประเด็นการสนทนา	บันทึกข้อความการสนทนา	หมายเหตุ
1	คำถามด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 1.ปัญหาการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันมีอะไรบ้าง 2.การแก้ไขปัญหาของชุมชนควรทำอย่างไร 3.องค์ประกอบของชุมชนที่ดีควรประกอบด้วย 4.ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร 5.วิธีให้การเรียนรู้แก่ชุมชนมีลักษณะอย่างไร 6.ชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรเรียนรู้แนวทางการพัฒนาชุมชนในด้านใดบ้าง 7.ปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอะไรบ้าง		
2	คำถามด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ 1.ผู้นำชุมชนในปัจจุบันท่านคิดว่าเป็นอย่างไร 2.คุณสมบัติของผู้นำชุมชนในปัจจุบันท่านคิดว่าเป็นอย่างไร 3.บทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชนในปัจจุบันควรเป็นอย่างไร 4.ท่านเคยได้รับการเข้าฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนเพื่อการเรียนรู้บ้างหรือไม่เรื่องอะไร และนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร 5.ลักษณะของผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดี ควรเป็นอย่างไร		

ลำดับที่	ประเด็นการสนทนา	บันทึกข้อความการสนทนา	หมายเหตุ
	6. ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรเรียนรู้แนวทางการพัฒนาชุมชนในด้านใดบ้าง 7. ปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีอะไรบ้าง		

บันทึกเพิ่มเติม

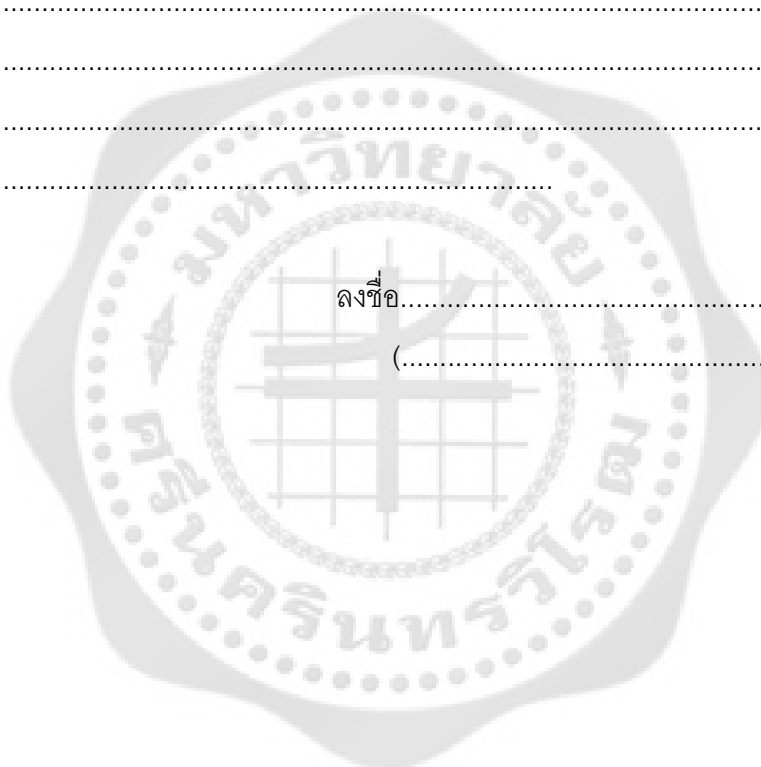
.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก
(.....)



แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้

หัวข้อวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

สถานที่

จำนวนกลุ่มคนที่สนทนา

วัน เวลา พ.ศ. ที่ดำเนินการ

รายการบันทึกการสังเกตพฤติกรรม	หมายเหตุ
1. การพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ	
2. การพัฒนาด้านทักษะ	
3. ด้านพัฒนาด้านเจตคติ	
4. การสังเกตพฤติกรรมและด้านอื่นๆ	

ลงชื่อ ผู้บันทึก
(.....)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผู้กรอกข้อมูลชื่อ.....นามสกุล.....

หัวข้อเรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพทางเพศ

() เพศชาย

() เพศหญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ

() 20 – 40 ปี

() 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

() ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

() ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

นายอัศวิน หนูจ้อย

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

1. แบบประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 2.แบบประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม หลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ เป็นเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแบบประเมินจะเป็นกรอบแนวทางในการสร้างหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

แบบประเมินมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ขอให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัย ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น เพื่อประโยชน์ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนและขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายอัศวิน หนูจ้อย

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดย
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ประเมินดังนี้

มีความเห็นว่ายสอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น 1

มีความเห็นว่ายไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่ายไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
	1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1.ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนา แนวทางหลักสูตรการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาผู้นำชุมชน				
2.ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนา แนวทางหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนกับวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร				
3.ความสอดคล้องของหลักการของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร				
4.ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเนื้อหาของ แต่ละชุดวิชา				
5.ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชากับ กิจกรรม				
6.ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเทคนิค วิธีการ				
7.ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชากับเทคนิค วิธีการ				

8.ความสอดคล้องของการจัดลำดับเนื้อหาวิชา				
9.ความสอดคล้องของระยะเวลาหลักสูตรการฝึกอบรม				
10.ความสอดคล้องกิจกรรมแต่ละชุดวิชากับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม				
11.ความสอดคล้องกิจกรรมของแต่ละชุดวิชากับการประเมินผล				
12.ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับการวัดความรู้				
13.ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการประเมินผล				
14.ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการนำไปปฏิบัติจริง				
15.ความสอดคล้องของหลักสูตรกับประโยชน์ที่ได้รับในด้านการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้				

ข้อเสนอแนะ(เพิ่มเติม)

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

มีความเหมาะสม	มากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	5
มีความเหมาะสม	มาก	กำหนดคะแนนเป็น	4
มีความเหมาะสม	ปานกลาง	กำหนดคะแนนเป็น	3
มีความเหมาะสม	น้อย	กำหนดคะแนนเป็น	2
มีความเหมาะสม	น้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	1

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน				
	5	4	3	2	1
1.แนวคิด หลักการ เหตุผล ของการพัฒนาหลักสูตร					
2.วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
3.โครงสร้างของหลักสูตร					
4.ขอบเขต เนื้อหาชุดวิชาของหลักสูตร					
5.วัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร					
6.เทคนิคและวิธีการในการอบรมตามหลักสูตร					
7.ระยะเวลาในการอบรมตามหลักสูตร					
8.การประเมินผลของแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร					
9.การประเมินผลอบรมตามหลักสูตร					
10.หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)



ภาคผนวก ง

1. แบบประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. แบบประเมินการสังเกตทักษะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. แบบประเมินการวัดเจตคติการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแบบประเมินจะเป็นกรอบแนวทางในการประเมินความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1.	ชุมชนหมายถึง กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกันอยู่ในพื้นที่ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารและมีการประกอบกิจกรรมร่วมกัน		
2.	การพัฒนาชุมชน เป็นการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมโดยเบื้องต้นประชาชนต้องศึกษาปัญหา ความต้องการของชุมชน และแก้ไขปัญหาของชุมชนตนเอง		
3.	การพัฒนาชุมชนเป็นหน้าที่ของทางราชการที่ต้องทำให้ประชาชนเป็นฝ่ายรับการช่วยเหลือแต่เพียงอย่างเดียว		
4.	การทำงานในชุมชนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานตามกระบวนการพัฒนาชุมชนโดยแท้จริง		
5.	การแก้ไขปัญหาของชุมชน เป็นหน้าที่ของทางราชการเท่านั้น ประชาชนเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกในพื้นที่เท่านั้น		
6.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและสมาชิกในชุมชนต้องพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ		
7.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือชุมชนที่กลุ่มคนตระหนักถึงกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จัดขึ้นในชุมชนและนอกชุมชน		

ลำดับที่	ข้อความคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
8.	ชุมชนที่ประกวดชนะเลิศกิจกรรมดีเด่น คือชุมชนแห่งการเรียนรู้		
9.	การจัดทำแผนชุมชนคือการคิดอย่างมีระบบ มีการกำหนดกรอบหรือทิศทางการพัฒนาชุมชนนั้นๆ อย่างชัดเจนและเป็นระยะๆ		
10.	การฝึกอบรมประชาชนในชุมชน เป็นกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้		
11.	ผู้นำชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนต้องมีความรู้ความสามารถและทำงานเพื่อชุมชนอย่างเสียสละ		
12.	การทำงานร่วมกันของคนในชุมชน กิจกรรมทุกกิจกรรม สามารถทำให้สำเร็จได้ โดยไม่ต้องมีผู้นำชุมชน		
13.	ผู้นำชุมชนอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองก็ทำงานได้สำเร็จได้ โดยไม่ต้องอาศัยทีมงาน		
14.	ผู้นำชุมชนเพียงมีฐานะทางการเงินก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ		
15.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นชุมชนที่กำลังเปลี่ยนแปลง และริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยมีผู้นำชุมชนที่กำลังแสดงออก กำลังคิด กำลังทำเพื่อชุมชน		
16.	ผู้นำชุมชนต้องทำงานตามที่หน่วยงานของทางราชการสั่งการและมอบหมายให้ดำเนินการ โดยบุคคลในชุมชนไม่ต้องเกี่ยวข้อง		
17.	การประสานงานในการทำงานเพื่อการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ เป็นหน้าที่ของทางราชการ ผู้นำชุมชนและประชาชนจะต้องประสานงานกัน และร่วมทำงานด้วยกัน		

ลำดับที่	ข้อความคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
18.	การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างรายได้ เป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชนในการประสานหน่วยราชการ กลุ่ม องค์กร เข้ามาร่วมทำงาน		
19.	ผู้นำชุมชนต้องเป็นศูนย์กลางแบบอย่างในการทำงานที่ดี มีความรับผิดชอบและสามารถนำความเจริญมาสู่ชุมชนของตนเอง		
20	ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องปรับตัวเองอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น แสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ		

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

เฉลยแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ

ข้อ 1	ใช่
ข้อ 2	ใช่
ข้อ 3	ไม่ใช่
ข้อ 4	ใช่
ข้อ 5	ไม่ใช่
ข้อ 6	ใช่
ข้อ 7	ใช่
ข้อ 8	ไม่ใช่
ข้อ 9	ใช่
ข้อ 10	ใช่
ข้อ 11	ใช่
ข้อ 12	ไม่ใช่
ข้อ 13	ไม่ใช่
ข้อ 14	ไม่ใช่
ข้อ 15	ใช่
ข้อ 16	ไม่ใช่
ข้อ 17	ใช่
ข้อ 18	ใช่
ข้อ 19	ใช่
ข้อ 20	ใช่

แบบประเมินการสังเกตทักษะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

แบบประเมินคุณลักษณะการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านทักษะฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้
ผู้วิจัยประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามข้อความที่กำหนด ดังนี้

ชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม นามสกุล.....

การประเมินผล ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มาก
- 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อยที่สุด

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
2	ความสามารถในการอธิบายและแสดงความคิดเห็น					
3	ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชน					
5	ความสามารถในการวางแผนและกำหนดกิจกรรมในการทำงาน					

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
7	ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและการสื่อความหมายในการร่วมกิจกรรม					
8	ความสามารถในการแสดงความรับผิดชอบและเสียสละในการทำงาน					
9	ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจในการเป็นผู้นำชุมชน					
10	ความสามารถในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น					
11	ความสามารถในการสร้างการยอมรับในการทำงานร่วมกัน					
12	การแสดงความรู้ความสามารถและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
13	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศและการมีมนุษยสัมพันธ์					
14	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ความสามารถในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
16	ความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน					
17	ความสามารถในการร่วมมือทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น					
18	ความสามารถในการรับความรู้และถ่ายทอดความรู้					
19	ความสามารถในการติดต่อประสานงานในการทำงาน					
20	ความสามารถในการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ(เพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

แบบประเมินการวัดเจตคติการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

แบบประเมินคุณลักษณะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านเจตคติฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความเห็นต่อข้อความต่างๆ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแสดงความเห็นที่ต้องการตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วย	ยอมรับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วย	ยอมรับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วย	ยอมรับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วย	ยอมรับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วย	ยอมรับน้อยที่สุด

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำชุมชนเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อชุมชน					
2	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำชุมชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนได้					
3	ในการฝึกอบรมครั้งนี้ข้าพเจ้ามีความสนใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ					
4	ผู้นำชุมชนต้องมีอุดมการณ์และตั้งใจทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชุมชน					
5	การทำงานพัฒนาชุมชน การประสานงาน					

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	และการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นบทบาทที่มีความสำคัญ					
6	ผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและชุมชน					
7	ภาวะความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อตัดสินใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงชุมชน					
8	ผู้นำชุมชนต้องเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบล					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีและมีความตั้งใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง					
10	ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปบริหารจัดการชุมชนให้มีความเจริญได้					
11	ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีคุณธรรมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง					
12	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการพัฒนาหมู่บ้าน					

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	และ ชุมชนต้องเริ่มต้นที่ประชาชนในชุมชนก่อน					
13	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน สามารถช่วยประหยัดงบประมาณของทาง ราชการได้อีกทางหนึ่ง					
14	ปัญหาของชุมชนเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชนทุกคนที่ต้องศึกษา และหาแนวทางแก้ไข					
15	ข้าพเจ้าคิดว่าเศรษฐกิจชุมชนและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมีความจำเป็นต่อการพัฒนา อาชีพและรายได้					
16	การบูรณาการงานเพื่อการพัฒนาชุมชนมี ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหา ของชุมชน					
17	ข้อมูลในระดับชุมชนมีความจำเป็นและ สำคัญเพื่อนำไปวางแผนชุมชนเพื่อการ พัฒนาชุมชน					
18	การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำ ชุมชน สามารถนำมาใช้ตัดสินใจในการ					

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ระดับความเห็นด้วยหรือยอมรับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ทำงานการพัฒนาได้เป็นอย่างดี					
19	การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการทำงานในชุมชน เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำชุมชน					
20	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการพัฒนาชุมชนต้องพัฒนาคน พัฒนาเศรษฐกิจ และพัฒนาสังคมเพื่อให้ชุมชนก้าวหน้าไปสู่ความเจริญ					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ(เพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

ผู้แสดงความคิดเห็น

(.....)

ภาคผนวก จ

1. โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

หลักการและเหตุผล

การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน จำเป็นต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ผู้นำชุมชนกับการเรียนรู้ชุมชนเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนด้วยพลังของประชาชนให้กับการพัฒนาชุมชนที่คนในชุมชนเป็นเจ้าของ การเรียนรู้และการตัดสินใจร่วมกันของคนในชุมชนเป็นกระบวนการหนึ่งในการวิเคราะห์ชุมชน สามารถกำหนดปัญหาและขอบเขตที่ต้องการแก้ไขปัญหของตนเองและของชุมชนของตนเองอย่างเข้าใจ และมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเองที่จะพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง ของครอบครัว และของชุมชนด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ และในปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ก็หลากหลายในการประกอบอาชีพ อาทิเช่น อาชีพทางการเกษตรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ประมาณ 60% และประกอบอาชีพรับจ้างและทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประมาณ 40% ในการพัฒนาผู้นำชุมชนดังกล่าว ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม ในปัจจุบันผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีอยู่แล้วในชุมชน อาจจะเป็นผู้นำที่แต่งตั้งจากหน่วยงานราชการ และผู้นำชุมชนในทางธรรมชาติ ที่เกิดขึ้นโดยการกระทำความดี ประชาชนยอมรับและศรัทธาให้เป็นผู้นำชุมชน ในการที่ผู้นำชุมชนมีบทบาทหน้าที่โดยตรงหรือการอาสาสมัครเข้ามาทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความชำนาญ และมีความรู้ความสามารถมากขึ้นตามบทบาทของงานเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งนี้จำเป็นต้องจัดการส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาตนเอง เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างให้ผู้นำชุมชนมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี สามารถอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล รับผิดชอบการทำงานให้ท้องถิ่น ชุมชนของตนเอง

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในกระบวนการพัฒนาชุมชนและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อให้ผู้นำชุมชนสามารถวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเองได้
3. เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในชุมชน สามารถบริหารจัดการชุมชน และการทำงานในชุมชนแบบบูรณาการร่วมกับประชาชนในชุมชนได้

4. เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลุ่มเป้าหมาย

ในการฝึกอบรมกำหนดบุคคลกลุ่มเป้าหมายจำนวน 1 ชุมชน คือ ชุมชนกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ระหว่างการพัฒนา ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน

ขอบเขตเนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 หน่วยวิชาหลัก

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยที่ 2. ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาฝึกอบรม

ดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 28 - 30 เมษายน 2559 ณ หมู่ที่ 5 บางเดื่อ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 3 วัน

เทคนิค วิธีดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมใช้วิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การตอบถาม ใช้คำถามกระตุ้น
3. การอภิปราย ระดมสมอง
4. การเขียนบัตรคำ และการร่วมแสดงความคิดเห็น
5. การแสดงประกอบท่าทางและการลงมือปฏิบัติ
6. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

การประเมินผล

1. ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม
2. ประเมินโดยแบบประเมินผลโครงการและหลักสูตร

ตารางการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

เวลา วัน	8.30 – 12.00 น.				12.00- 13.00 น.	13.00-16.30 น.	
	8.30- 09.00 น.	09.00 – 10.00 น.	10.00 – 11.00 น.	11.00 – 12.00 น.		13.00 – 15.00 น.	15.00 – 16.30 น.
วันแรก	รายงานตัว/ ลงทะเบียน	-ปฐมนิเทศ -แนะนำตัว -กิจกรรม สร้าง ความสัมพันธ์	-ทดสอบ ความรู้ก่อน การฝึกอบรม -ประเมิน คุณลักษณะ ของผู้นำ ชุมชนฯ ก่อน การฝึกอบรม	- การ เรียนรู้ หลักการ ทำงาน พัฒนา ชุมชน	พักรับประทานอาหารกลางวัน	-การเรียนรู้ หลักการทำงาน พัฒนาชุมชน	-กิจกรรม สร้าง ความสัมพันธ์ -สรุปกิจกรรม ประจำวัน
วันที่ สอง	-กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ 08.30-09.00	- การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิ- ปัญญาท้องถิ่น 09.00 – 12.00 น.				การเรียนรู้การ บริหารจัดการ ชุมชนฯ 13.00- 16.00	-สรุปกิจกรรม ประจำวัน 16.00-16.30
วันที่ สาม	- กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ 08.30 –09.00 น.	- การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อ การเปลี่ยนแปลง 09.00 – 12.00 น.				-ทดสอบความรู้ หลังการฝึกอบรม -ประเมิน คุณลักษณะของ ผู้นำชุมชนฯ หลัง การฝึกอบรมฯ 13.00-15.00	-สรุปและ ประเมินผล 15.00-16.30

สังเขปเนื้อหาวิชาในหลักสูตร

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 1 การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชน และสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้รู้กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาของชุมชนได้
- ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. แนวคิดการทำงานพัฒนาชุมชน
2. หลักการทำงานพัฒนาชุมชน
3. กระบวนการพัฒนาชุมชน
4. นโยบายการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของทางราชการ
5. การพัฒนากับปัญหาของชุมชน
6. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

เทคนิควิธีการฝึกอบรม

1. เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม
2. กระบวนการกลุ่ม
3. การบรรยาย
4. การถามตอบและแสดงความคิดเห็น
5. การอภิปรายและระดมสมอง

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. กระดานบอร์ด ปากกาสีเมจิก
3. กระดาษขาว เข็มหมุด
4. โน้ตบุ๊ค จอภาพ

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม
2. การประเมินผลโครงการและหลักสูตร

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

หน่วยที่ 1 การเรียนรู้การทำงานพัฒนาชุมชน

แนวคิดการทำงานพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อม การค้นหาข้อมูลและการแก้ไขปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของชุมชน จากสภาพหนึ่งไปสู่สภาพหนึ่งอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยประชาชนเข้ามีส่วนร่วม หรือเป็นผู้ริเริ่มรับผิดชอบต่อชุมชนของตนเอง

แนวคิดในการพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องศึกษาศักยภาพของมนุษย์ และการทำงานของสังคม กระบวนการพัฒนาที่มีพลวัต ความสมดุล และความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันระหว่างนักพัฒนาและประชาชนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีใช้เรื่องของการสร้างบุญคุณและการติดค้าง ชนบทเป็นแหล่งทรัพยากรที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง ชุมชนชนบทเป็นหน่วยสังคมพื้นฐานที่ประกอบด้วยครอบครัวที่เป็นหน่วยสังคมที่เล็กที่สุด ชุมชนแต่ละชุมชนมีภูมิปัญญาและลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นและหลากหลายเปี่ยมด้วยศักยภาพและพลังอำนาจที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ดังนั้นการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมเพื่อการพึ่งพาตนเองให้มีพลังอำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตตนเอง จึงเป็นทั้งวิถีทางและจุดหมายของการพัฒนาชนบท

แนวคิดการพัฒนาชุมชน ตามความเห็นของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชนโดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมที่ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจวางแผนงาน การปฏิบัติการ และร่วมบำรุงรักษา
2. การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self-Help) เป็นแนวคิดในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องพัฒนาให้ประชาชนพึ่งตนเองให้มากขึ้น โดยมีรัฐคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน ตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม
3. ความคิดริเริ่มของประชาชน (Initiative) ในการทำงานของประชาชนที่ยึดแนวคิดตามหลักการที่ว่าความคิดริเริ่มต้องมาจากประชาชน ซึ่งต้องใช้วิถีแห่งประชาธิปไตย และหาโอกาสกระตุ้นให้การศึกษา ให้ประชาชนเกิดความคิด และแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้าน ตำบล

4. ความต้องการของชุมชน (Felt-Needs) การพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนและองค์กรประชาชนคิด และตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการชุมชนเอง เพื่อให้เกิดความคิดที่ว่างงานเป็นของประชาชน และจะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป

5. การศึกษาภาคตลอดชีวิต (Life-Long Education) งานพัฒนาชุมชนถือเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน การให้การศึกษาต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไป ครอบคลุมที่บุคคลยังดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน

การพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญและเชื่อมั่นในตัวบุคคลว่าเป็นทรัพยากร (Human Resources) ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งปวงและเชื่ออย่างแน่วแน่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามขีดความสามารถของตน การพัฒนาชุมชนเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนปรารถนา และต้องการความยุติธรรมที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคม (Social Justice) ด้วยความสุขกายสบายใจ (Social Satisfaction) และเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Acceptability) โดยปรัชญาการพัฒนาชุมชนเชื่อว่า

1. บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสำคัญ และมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนกัน จึงมีสิทธิอันพึงได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และอย่างบุคคลที่มีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์ปุถุชนผู้หนึ่ง
2. บุคคลแต่ละคนย่อมมีสิทธิและสามารถที่จะกำหนดวิธีการดำรงชีวิตของตนไปในทิศทางที่ตนต้องการ
3. บุคคลแต่ละคนถ้าหากว่ามีโอกาสแล้ว ย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้ เปลี่ยนแปลง ทัศนคติ พฤติกรรม และพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้น
4. มนุษย์ทุกคนมีพลังในเรื่องความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ ซึ่งซ่อนเร้นอยู่ในพลังความสามารถ เหล่านี้สามารถเจริญเติบโตและนำออกมาใช้ได้ ถ้าพลังที่ซ่อนเร้นเหล่านี้ได้รับการพัฒนา
5. การพัฒนาพลังและขีดความสามารถของชุมชนในทุกด้านเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชน และรัฐ

1.2 หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน คือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผู้นำชุมชนประสานการทำงานกับประชาชน มิใช่ทำให้ประชาชน เพราะฉะนั้น กิจกรรมใดๆ ที่จะดำเนินงานในชุมชนนั้น จะต้องเป็นกิจกรรมที่มาจากความคิดริเริ่มของประชาชน ประชาชนเป็นเจ้าของ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานพัฒนานั้นเป็นผู้กระตุ้น ชี้นำ ให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาหรือหาทางสนองความต้องการของตนแล้ว ร่วมกันทำงานตามที่คิดขึ้นมาแล้วนั้น การเข้าไปทำงานกับประชาชนในลักษณะนี้ ผู้ปฏิบัติงานพัฒนา จะต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนใน

ชุมชนและต้องทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์ งานจึงจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้ว ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจะยึดหลักการพัฒนาชุมชน 4 ประการ คือ

1. หลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด

2. หลักการพึ่งตนเองของประชาชน ต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชน

3. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ตัดสินใจวางแผนปฏิบัติและติดตามผลในกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน

4. หลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนจะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจ และทำร่วมกันรวมถึงรับผิดชอบร่วมกัน ภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีแห่งประชาธิปไตย

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประยุกต์หลักการดำเนินงานพัฒนาโดยทั่วไปข้างต้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือผู้นำชุมชนยึดถือและนำไปเป็นหลักปฏิบัติ 4 ประการ

1. ประชาชน (People oriented) ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนและผู้นำชุมชนต้องทำงานกับประชาชนไม่ได้ทำให้ประชาชนพัฒนาทัศนคติของประชาชนทุกเพศ ทุกวัยโดยการเพิ่มพูนทักษะพิจารณาสภาวการณ์และปัญหาของชุมชนและประชาชนเป็นหลักเรื่องงาน

2. ประชาธิปไตย (Democracy oriented) ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนและผู้นำชุมชนจะต้องทำงานในรูปคณะกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นในระดับหมู่บ้าน ตำบล สนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มกันริเริ่มกิจกรรมเพื่อปรับปรุงท้องถิ่นด้วยตนเองอาศัยหลักการเข้าถึงประชาชนในการทำงานและร่วมงานกับผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในรูปกลุ่ม

3. ประสานงาน (Co-ordination oriented) ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนและผู้นำชุมชนจะต้องร่วมมือประสานงานกับหน่วยงาน องค์การทั้งของรัฐบาลและเอกชนชักนำบริการของรัฐบาลไปสู่ประชาชนและกระตุ้นให้ประชาชนไปหานักวิชาการเพื่อรับบริการตามความต้องการตามความเหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนจะเป็นผู้เชื่อมประสานงานระหว่างนักวิชาการกับประชาชน

4. ประหยัด (Economy oriented) ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนและผู้นำชุมชนจะต้องให้ประชาชนช่วยเหลือตัวเองเป็นหลัก รัฐบาลช่วยเหลือในสิ่งที่เกินความสามารถของประชาชนเท่านั้นในการจัดทำกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ พยายามนำทรัพยากรในชุมชนทั้งในด้านกำลังคนและวัสดุมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดทุกฝ่ายร่วมกันคิดและวางแผนการปฏิบัติงานตามกิจกรรมไว้ล่วงหน้าจึงจะทำให้ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.3 กระบวนการพัฒนาชุมชน

กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน เป็นการแสวงหาข้อมูล การศึกษาชุมชน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชน วิธีการปฏิบัติงานชุมชน เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนจะต้องชี้แนะและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ชาวชุมชนต้องเข้าใจในปัญหาตนเอง โดยเฉพาะการให้การศึกษาแก่ชุมชน วิเคราะห์ปัญหาร่วมกับประชาชน มีการวางแผนงาน/โครงการ การแบ่งงานตามแผนงานโครงการ และการติดตามประเมินผลโดยมีขั้นตอนกระบวนการพัฒนาชุมชน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาชุมชน (Community Study)

การศึกษาชุมชน หมายถึง การสำรวจและศึกษาวิเคราะห์หาความจริงในสถานะของ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความต้องการและปัญหาในชุมชนนั้นๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอันจะเป็นประโยชน์การดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน

การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนในปัจจุบันคือ วิเคราะห์ปัญหาชุมชนซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่ต้องกระทำ โดยทั่วไปปัญหาชุมชนมี 5 ลักษณะคือปัญหาเรื่องอาชีพและรายได้ ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรม และปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนเรียบร้อยแล้วก็นำปัญหาเหล่านั้นมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการลงมือแก้ไขให้เป็นไปตามความต้องการตามปัญหาของชุมชน พร้อมกับจัดลำดับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและประชาชน

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนแก้ปัญหาในลักษณะของโครงการ

การวางแผนหรือการวางโครงการในงานพัฒนาชุมชน หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ บริหาร และกำหนดวิธีทางสำหรับปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการลำดับความคิดในการดำเนินงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกับว่าควรจะทำอะไรเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ ทำที่ไหน ทำไม่จึงเลือกวิธีดำเนินงานเช่นนั้น ตลอดจนการฝึกอบรมให้ประชาชนได้เข้าใจวิธีการจัดสรร มอบหมายงานให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ทราบบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ทั้งยังเป็นการคาดการณ์ว่าในอนาคตควรจะดำเนินงานอย่างไรได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาวิธีดำเนินงาน

ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้นมีวิธีดำเนินงานอยู่ในรูปของแผนและโครงการนักพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชน จะต้องพิจารณาแผนและโครงการใน 3 ประเด็นสำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบของโครงการที่ใช้ดำเนินงานพัฒนาชุมชน วิเคราะห์โครงการในงานพัฒนาชุมชน และ

วิเคราะห์รายละเอียดประกอบโครงการ เป็นต้นในขั้นตอนการพิจารณาวิธีดำเนินงานพัฒนาชุมชนนี้ เมื่อพิจารณาวิเคราะห์และตรวจสอบแล้ว พบว่ายังมีข้อบกพร่องปรากฏอยู่ นักพัฒนาชุมชนหรือผู้นำชุมชนจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมเสียก่อนแล้ว จึงดำเนินการตามโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ลงมือกระทำการพัฒนาชุมชนในภาคปฏิบัติการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นักพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชน จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบให้มากที่สุด ส่วนนักพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชน ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน และมีภารกิจที่สำคัญอีก 2 ประการคือ การบริหารโครงการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้น การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการนี้นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนหรือผู้มีหน้าที่การควบคุมและติดตามโครงการ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชน การควบคุมและติดตามโครงการเป็นอย่างดี จึงจะสามารถดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือชุมชน ให้สามารถดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนต่างๆ ที่วางไว้ หรือเป็นวิธีการสำหรับตัดสินว่ากิจการดำเนินไปด้วยความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และจะต้องดำเนินการต่อไปอีกมากน้อยเท่าไร จึงจะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการประเมินผลจึงเปรียบเสมือนกระจกเงาที่ส่องให้ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินงานในทุก ๆ ขั้นตอนของโครงการ และยังสามารถใช้ในการคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกทางหนึ่งด้วย

กระบวนการปฏิบัติการชุมชน การปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการชุมชน และการทำงานต้องเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติ ดังนี้

1. การศึกษาชุมชน เป็นการเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง วิธีการในการศึกษาชุมชนอาจต้องใช้หลายวิธีประกอบกัน ทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ และการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด กลวิธีที่สำคัญที่นักพัฒนาต้องใช้ในขั้นตอนนี้ คือ การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนเพราะถ้าหากปราศจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพัฒนาการกับชาวบ้านแล้วเป็นการยากที่จะได้รู้และเข้าใจปัญหาความต้องการจริงๆ ของชาวบ้าน ความสัมพันธ์อันดี จนถึงขั้นความสนิทสนมรักใคร่ ศรัทธา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน

2. การให้การศึกษาแก่ชุมชน เป็นการสนทนา วิเคราะห์ปัญหาร่วมกับประชาชน เป็นการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากขั้นตอนการศึกษาชุมชน มาวิเคราะห์ถึงปัญหาความต้องการและสภาพที่เป็นจริง ผลกระทบ ความรุนแรง และความเสียหายต่อชุมชน กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การกระตุ้นให้ประชาชนได้รู้ เข้าใจ และตระหนักในปัญหาของชุมชน จึงในปัจจุบันก็คือ การจัดเวทีประชาคม เพื่อค้นหาปัญหาร่วมกันของชุมชน

3. การวางแผน/โครงการ เป็นขั้นตอนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจ และกำหนดโครงการ เป็นการนำเอาปัญหาที่ประชาชนตระหนัก และยอมรับว่าเป็นปัญหาของชุมชนมาร่วมกัน หาสาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจที่จะแก้ไขภายใต้ขีดความสามารถของประชาชน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอก กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขปัญหา วิธีการวางแผน การเขียนโครงการ โดยใช้เทคนิคการวางแผนแบบให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4. การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ โดยมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงาน และโครงการที่ได้ตกลงกันไว้ กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนใน 2 ลักษณะ คือ

4.1 เป็นผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ เช่น แนะนำการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4.2 เป็นผู้ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การติดตามประเมินผล เป็นการติดตามความก้าวหน้าของงานที่กำลังดำเนินการตามโครงการเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่พบได้อย่างทันท่วงที กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การติดตามดูแลการทำงานที่ประชาชนทำ เพื่อทราบผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค แล้วนำผลการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือกิจกรรมไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ สามารถกระทำได้โดยให้ผู้นำท้องถิ่นหรือชาวบ้าน ติดตามผลและรายงานผลด้วย ตนเอง เช่น รายงานด้วยวาจา รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

1.4 นโยบายการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของทางราชการ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 13 มาตรา 14 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2547 กำหนดให้คณะรัฐมนตรีต้องจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดินเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนนิติบัญญัติ และแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงไว้กับรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารราชการแผ่นดินและได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และ

แผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และนำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีไปจัดทำคำของบประมาณ เพื่อให้การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิดความเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปโดยให้กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนกิจกรรมสู่ประชาชน การขับเคลื่อนภารกิจในช่วง พ.ศ. 2555-2559 มีวิสัยทัศน์ คือ ชุมชนเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน
2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการ

การกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนโดยรวม คือ “การส่งเสริมการพัฒนาโดยประชาชน” หรือ “การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถบริหารจัดการของชุมชน” โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานและร่วมเรียนรู้ชุมชนการส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและบริหารจัดการชุมชนของตน และการยกระดับเศรษฐกิจชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน เน้นการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ โดยการที่ต้องการให้ชุมชนและประชาชนมีทัศนคติที่จะพึ่งตนเองและความสามารถในการจัดการกับปัญหาของตนเองและของชุมชน เพื่อนำไปสู่ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้”

1.4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 สังคมไทยได้เผชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปณิธานนำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ ความสมดุลและยั่งยืน

1.4.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวม 6 ยุทธศาสตร์

- 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- 3) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- 4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- 5) ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทาง

เศรษฐกิจและสังคม

- 6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.4.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกของสังคมการส่งเสริมและ พัฒนาการเมืองการปกครองการพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การปกครองพื้นที่ การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาชุมชนการทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมืองและราชการอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่กระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2555: 14-17)

1. สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ท้องที่ และท้องถิ่น ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ และส่งเสริม พัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. สร้างเสริมความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต

3. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ และประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. เพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. กำกับดูแล จัดระบบการบริหารการปกครองส่วนภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น และการปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริม พัฒนาการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

7. รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายใน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับต่างประเทศ

8. อำนวยความเป็นธรรมและแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของประชาชนในระดับพื้นที่

9. ส่งเสริมการพัฒนาเมือง โครงสร้างกายภาพ การใช้ประโยชน์ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

10. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

11. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

12. ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

1.4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานการพัฒนาชุมชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2559 เพื่อสนองตอบนโยบายรัฐบาลตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 – 2559 ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาระบบและกลไก ส่งเสริม การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง” โดยมีจุดเน้นการดำเนินงานที่สำคัญแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่

1. การบริหารครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ เป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครัวเรือนยากจนที่ตกเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ให้ผ่านเกณฑ์รายได้ จำนวน 23,000 ครัวเรือน ให้สามารถช่วยเหลือตนเองให้พ้นความยากจนได้โดยการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระดมสรรพกำลังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าให้การช่วยเหลือ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการชี้เป้าชีวิต กระบวนการจัดทำเข็มทิศชีวิต กระบวนการบริหารจัดการชีวิตและกระบวนการดูแลชีวิต เป้าหมายการดำเนินงาน กรมการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นและมุ่งหวังว่าครัวเรือนยากจน จะมีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เป็นกิจกรรมสำคัญที่เหมาะสมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้นตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งต้องดำเนินการขยายผลให้เพิ่มขึ้น และรักษาสภาพหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบเดิมให้คงอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน ได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อให้เป็นผู้นำที่เก่งมีภาวะผู้นำและมีคุณธรรมมีทักษะในการบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

2. บริหารการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน เพื่อดำเนินการสำรวจครัวเรือน จัดเก็บประมวลผลข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช. 2ค)

3. พัฒนาแผนชุมชน ด้วยกิจกรรมพัฒนาระบบมาตรฐานแผนชุมชน การบูรณาการแผนชุมชนระดับจังหวัด เพื่อให้มีแผนชุมชนที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน และสนับสนุนให้แผนชุมชนสามารถได้รับการบรรจุในแผนการพัฒนาระดับท้องถิ่น โดยกำหนดแผนการดำเนินการในปี พ.ศ. 2556-2559

4. การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ไว้ในศูนย์เรียนรู้ชุมชน และคนในชุมชนสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้คนในชุมชนหรือนอกชุมชน ประชาชน องค์กร เครือข่ายต่างๆ ได้เข้ามาศึกษาหาความรู้แล้วนำไปปรับใช้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้แก่

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งแบ่งเป็นงานสำคัญตามนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกของรัฐบาล และตามภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนและนโยบายกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

1. งานตามนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกของรัฐบาล คือ การเพิ่มช่องทางการตลาด โดยการจัดงานแสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนในโอกาสสำคัญ คืองานศิลปาชีพประจำปีไทย โอทอปก้าวไกลด้วยพระบารมี งาน OTOP Midyear และ งาน OTOP City เป็นต้น

2. งานตามภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนและนโยบายกระทรวงมหาดไทย คือ การดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มอาชีพด้านการบริหารจัดการการผลิต การตลาด และการจัดการทุน การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายองค์ความรู้ และการสืบสารภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวน 4,000 กลุ่มเพิ่มเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนการสร้างรายได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนชุมชน เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนชุมชน โดยเน้นการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้สามารถบริการเงินทุนในการประกอบอาชีพ การจัดสวัสดิการชุมชน และแก้ไขปัญหาหนี้ระบบได้ผลที่คาดว่าจะได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนชุมชน ได้แก่

1. มีผู้นำชุมชนที่มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีองค์ความรู้ เป็นแกนนำในการบริหารจัดการชุมชนสนับสนุนให้ชุมชนแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนสามารถขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายของรัฐบาลในระดับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ที่ถูกต้อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ท้องถิ่นและเอกชน นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการชุมชนและพัฒนาหมู่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีระบบฐานข้อมูลสาระสำคัญแผนชุมชน ที่ภาครัฐสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทาง/แนวทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเชื่อมประสานแหล่งงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมที่ปรากฏในแผนชุมชนโดยการจัดสรรงบประมาณ ได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. หมู่บ้านเป้าหมายมีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านด้วยหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถเป็นต้นแบบการเรียนรู้ในการขยายผลสู่ชุมชนอื่น ๆ ได้ตามระดับของการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันในแต่ละหมู่บ้าน
5. ชุมชนสามารถบริหารจัดการเงินทุนชุมชนเพื่อแก้ปัญหาให้กับคนในชุมชน เช่น ปัญหาหนี้สิน การลงทุนประกอบอาชีพ การประกันราคาพืชผลทางการเกษตร และการลดการพึ่งพาจากทุนภายนอกชุมชน

1.5.การพัฒนาแก้ปัญหาของชุมชน

จากการศึกษาปัญหาของการพัฒนาชุมชน พบว่า ชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ยังขาดการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของชุมชน ยังไม่ใช้พลังชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเอง คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังตั้งความหวังการช่วยเหลือกับบุคคลภายนอกหรือทางราชการ จึงทำให้ชุมชนไม่เข้มแข็ง โดยสรุปปัญหาของการพัฒนาชุมชนมีดังนี้

1. องค์การบริหารการพัฒนาของหมู่บ้าน/ชุมชนยังไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำหน้าที่ของตน รวมทั้งคนในชุมชนก็ไม่ให้ความร่วมมือ กลไกและเครื่องมือในการบริหารจัดการชุมชนมีอยู่เพื่อตอบสนองหน่วยงานไม่ใช่ตอบสนองชุมชน จึงทำให้ชุมชนขาดความชำนาญในการแก้ไขปัญหาของตนเองไม่ว่าจะเป็นปัญหาเร่งด่วนหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขในระยะยาว

2. วิถีชุมชนที่สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ของชุมชนชนบทที่เปี่ยมด้วยความสามัคคี เอื้ออาทรร่วมแรงร่วมใจกัน ปัจจุบันดูเลือนรางและนับวันจะสูญหายไป นับตั้งแต่มีการใช้เครื่องจักรกลรวมทั้งระบบการจ้างแรงงานในการทำการเกษตร คนในชุมชนก็ไม่พึ่งพาแรงงานซึ่งกันและกัน หันไปจ้างเครื่องจักรกลและแรงงานภายนอกชุมชนแทน การขอแรงหรือลงแรงช่วยกันทำการเกษตรขาดหายไปจากสังคมชนบท รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมของหมู่บ้านที่เคยร่วมกันทำก็สูญหายไปการหวังพึ่งให้ส่วนราชการหรือบุคคลภายนอกคงไม่ทันเวลา ทั้งที่กิจกรรมเหล่านั้นสามารถทำได้ด้วยความร่วมมือกันของคนในชุมชน

3. การส่งเสริมเศรษฐกิจทำให้ค่านิยมชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุที่มุ่งการผลิตเพื่อขายเป็นหลัก คนในชุมชนชนบทไทยจึงเลือกผลิตเพื่อที่จะขายให้ได้ราคาดี เราจึงมักพบว่าพืชผลทางการเกษตรชนิดใดก็มีราคาดี เกษตรกรก็จะพากันลงทุนปลูกชนิดนั้นจนสินค้าล้นตลาด แล้วท้ายที่สุดราคาก็ตก เกิดปัญหาขาดทุน นอกจากนี้ต้นทุนการผลิตของเกษตรกรก็มักสูงขึ้นความจำเป็น เนื่องจากการใช้ปัจจัยการผลิตหรือวัตถุดิบที่ต้องพึ่งและซื้อจากภายนอก ทุกครั้งที่มีการผลิตเพิ่มก็ต้องลงทุนใหม่ ไม่มีการใช้วัตถุดิบจากสิ่งที่มีอยู่เป็นต้นทุนในการผลิตเพิ่ม ทั้งที่สิ่งที่มีอยู่ก็สามารถนำมาใช้เป็นปัจจัยการผลิตได้ คนในชุมชนไม่เห็นความสำคัญและปัญหาของการผลิตที่ไม่คำนึงถึงผลเสีย ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมความสูญเสียของแหล่งวัตถุดิบทางธรรมชาติ ซึ่งนับวันจะเหลือน้อยลงไปทุกวัน การผลิตที่ไม่เกื้อกูลธรรมชาติ ส่วนใหญ่ทำการผลิตเชิงเดี่ยว ไม่เกื้อกูลผลประโยชน์ร่วมกัน

4. ความสำคัญของทุนชุมชนลดน้อยลงขาดการศึกษาปัญหาของชุมชน ปัญหาทุนมนุษย์ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนของชุมชนชนบทเหล่านี้ ชุมชนไทยกำลังจะสูญหายไปไม่ให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถและคุณค่า คนขาดจิตสำนึกสาธารณะ ไม่เห็นปัญหาของส่วนรวมเป็นปัญหาของตน ใช้ชีวิตไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับสังคมส่วนรวมทำลายทรัพยากรสาธารณะเพียงเพื่อให้ตนเองสบาย จากเหตุการณ์มหาอุทกภัยทำให้เห็นสิ่งเหล่านี้มากขึ้นแหล่งน้ำที่ควรจะเป็นทางระบายน้ำเต็มไปด้วยขยะจากบ้านเรือน สิ่งของที่ไม่ควรอยู่ในทางน้ำสาธารณะ เช่น ตู้เตี้ยงเตาแก๊ส กลับพบเป็นขยะอยู่ในทางน้ำ ทรัพยากรสาธารณะขาดการบำรุงรักษาปัญหาของชุมชนขาดคนมีส่วนร่วมดูแล การรวมกลุ่มในการพัฒนามีบ้างแต่เป็นส่วนน้อยมาก

5. ขาดการพึ่งพาตนเองของชุมชนชุมชนในปัจจุบันขาดการเรียนรู้ในปัญหา มองการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและส่วนตนเท่านั้น ถ้าปัญหาหรือกิจกรรมเกินขีดความสามารถก็ไม่พยายามศึกษาปัญหาเพื่อแก้ไขโดยความเป็นมาแต่เดิมจะขอความช่วยเหลือจากภายนอกหรือจากทางราชการ แต่ในความเป็นจริง การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การปฏิบัติการชุมชน เป็นหน้าที่ของคนในชุมชนจำเป็นต้องตระหนักถึงการช่วยเหลือตนเอง ดูแลชุมชน ยึดการพัฒนาตนเอง ยึดการพัฒนาตนเอง เพื่อพึ่งพาตนเองเป็นหลัก

6. ชุมชนขาดความเข้มแข็งชุมชนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประชาชนต่างคนต่างอยู่ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน มองภารกิจของชุมชนไม่ใช่ของตนเองที่จะต้องเข้ารับผิดชอบ ต้องการความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนหรือจากทางราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน จัดประชุมร่วมกัน การจัดประชาคมเพื่อค้นหาปัญหาและร่วมกันแก้ไข สร้างจิตสำนึกกับผิดชอบต่อชุมชนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

7. ไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ประชาชนยังให้ความสำคัญน้อยในการตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยหลักและสำคัญสำหรับในยุคปัจจุบันที่จะช่วยสร้างความพร้อม สร้างพลังให้แก่ชุมชน/ประชาชนในการเผชิญกับสภาพปัญหาของสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและการก้าวไกลของวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนจะช่วยให้การพัฒนาตนเองและสังคมของตนได้อย่างเหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ชุมชนการเรียนรู้จะพยายามสร้างความเข้าใจในสถานการณ์ของชุมชนของตน พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสภาพแวดล้อมแล้ววิเคราะห์ว่าจะต้องปรับปรุงตนเองและสังคมของอย่างไรบ้างในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้มาพัฒนาคนในชุมชนให้มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการต่างๆ

8. ปัญหาการบริหารจัดการชุมชน การบริหารจัดการชุมชนเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริการงานในชุมชน ปัญหาของการบริหารจัดการชุมชนเกิดจากชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการจัดการกับระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน การอยู่ในชุมชนร่วมกัน การอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุขเป็นเรื่องสำคัญ การพัฒนาชุมชนโดยทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อกิจกรรมชุมชน ปัญหาของการบริหารจัดการชุมชนส่วนใหญ่เกิดจากความเห็นแก่ตัว ไม่เห็นความสำคัญต่อส่วนรวม ควรสร้างผู้นำในการบริหารจัดการชุมชน การกำหนดวิสัยทัศน์ชุมชน ภารกิจชุมชน ยุทธศาสตร์ชุมชน และเป้าหมายการพัฒนาของชุมชน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้าของชุมชน

9. ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเสื่อมถอย ปัจจุบันปัญหาสังคมไทยในชุมชนด้านวัฒนธรรมประเพณีกำลังเป็นเรื่องใหญ่ วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามแต่เก่าก่อน กำลังจะเสื่อมสลายจากเยาวชนคนรุ่นใหม่ การสืบทอดให้คงอยู่คงเป็นเรื่องยาก การปฏิบัติตามค่านิยมประเพณีควรส่งเสริมและอนุรักษ์ให้คงไว้คู่สังคมของชุมชน ควรส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา และเยาวชนให้เรียนรู้วัฒนธรรมประเพณี และค่านิยมอย่างมีเป้าหมายสามารถสืบทอดเป็นสมบัติของชุมชน และของประเทศชาติสืบไป

10. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สภาพการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันประชาชนยังให้ความสำคัญน้อย ยังเห็นความสำคัญของส่วนตนเป็นหลัก แก้ปัญหาเฉพาะตน ขาดจิตสาธารณะเพื่อ

การพัฒนาชุมชน มองปัญหาของชุมชนในภาพรวมของการแก้ปัญหาชุมชนเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชน คณะกรรมการของหมู่บ้าน/ตำบล หรือเป็นหน้าที่ของทางราชการ ไม่เห็นความสำคัญในการแก้ไข ปัญหาของชุมชน ทั้งที่ในความเป็นจริง ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในชุมชน ร่วมกันพัฒนาชุมชน โดย กระบวนการมีส่วนร่วม คือการร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์

สิ่งที่คนในชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้นั้น ไม่ใช่ความรู้ที่มาจากภายนอก ชุมชน หรือความรู้ที่มาจากระบบโรงเรียน หากเป็นความรู้ที่มาจากความเป็นจริงที่เกิดจากเรื่องราวของ ชุมชนของตนเอง เป็นการเรียนรู้ในศักยภาพของตน ของครอบครัว และของชุมชน แต่ในปัจจุบัน ลักษณะของคนที่อ่อนแอและมีปัญหาทำให้ไม่สามารถเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้เพราะ สาเหตุ ดังนี้

1. ลักษณะชุมชนที่สูญเสียความเป็นปึกแผ่น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความเป็นชุมชน กล่าวคือสมาชิกในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ต่างทำมาหากิน ขาดความร่วมมือร่วมใจกันเอื้อเฟื้ออาทรกัน น้อยลงจนถึงไม่มีเลย มุ่งความอยู่รอดของตนเองมากกว่าความอยู่รอดของชุมชน มีการอพยพย้ายถิ่นฐานทั้งชั่วคราวและถาวร

2. ลักษณะชุมชนที่พึ่งพิงภายนอกสูง ถูกปัจจัยภายนอกควบคุม และกำหนดความเปลี่ยนแปลงในชุมชนทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ชุมชนมีอำนาจการ ต่อดองต่ำ มีอิสระในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองน้อย

3. ลักษณะชุมชนที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้น้อยหรือไม่ได้เลย เช่น ปัญหาการแย่งชิงและการทำลาย ทรัพยากรทั้งจากบุคคลภายนอก และภายในชุมชนเอง ปัญหาความเสี่ยงโทรมของ สิ่งแวดล้อม ปัญหาอาชีพเช่น หนี้สิน ที่ดินทำกิน ปัญหาสังคมเช่นปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด และเด็กถูกทอดทิ้ง ปัญหาอบายมุข อาชญากรรม เอดส์ เป็นต้น

4. สภาพการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ในชุมชนไม่ยั่งยืน ศักยภาพและภูมิปัญญาของท้องถิ่น สูญหายหรือถูกทอดทิ้งชุมชนอยู่ในสภาพขาดรากฐาน และเอกลักษณ์การพัฒนาของตนเอง

5. ชุมชนที่ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง และขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับชุมชนภายนอก ในลักษณะ เครือข่ายการพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ และการจัดการ

6. ชุมชนที่ยังขาดวิสัยทัศน์และแผนการพัฒนาชุมชนของตนเอง ด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนเป็นแผนการพัฒนาชุมชน

7. ชุมชนที่ยังขาดการมีส่วนร่วมการประเมินผลการตรวจสอบ ทบทวนตนเองในการกระทำ และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมามีด้วยตนเอง เพื่อความโปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม เพื่อเรียนรู้ และปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยให้ความสำคัญที่ชุมชนจะต้องตระหนักถึงกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยชุมชนเพื่อชุมชน ซึ่งในภาพการณปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมและการพัฒนาประเทศตามแนวความคิดการสร้าง ความทันสมัย ก่อให้เกิดวิกฤติการณ์หลายครั้งหลายหนที่เกิดขึ้นในสังคมไทย จากสภาพการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ทุกชุมชนและสังคมในโลกต้องเรียนรู้และปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในการพัฒนาชุมชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนในชุมชนให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองและนำชุมชนให้ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมควรต้องพยายามให้คนในองค์กร/ชุมชนได้รับการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ฉะนั้นองค์กรบริหารงานหมู่บ้าน/ชุมชนต้องเพิ่มศักยภาพปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ชุมชนต้องช่วยกันอนุรักษ์เอกลักษณ์และวิถีชุมชนของชุมชนให้คงอยู่ต่อไปสู่คนรุ่นหลัง ควรส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ควบคู่กับเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้ความสำคัญกับทุนชุมชนเช่นทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมในการบริหารจัดการชุมชนเพื่อชุมชน ควรส่งเสริมการรักษา วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมอย่างถูกต้องและคงอยู่สืบไป การส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานชุมชนและสุดท้ายควรส่งเสริมให้ชุมชนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนรู้ให้ไปสู่ “การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้”

1.6 การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดพัฒนาชุมชนในอดีต มีความเชื่อเบื้องต้นว่า ประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทของประเทศไทยยังล้าหลัง ด้อยการศึกษา ขาดจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น มีฐานะยากจน และขาดแคลนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ภาครัฐจึงจำเป็นต้องผลักดันนโยบายและทรัพยากร ตั้งแต่ทิศทางการพัฒนา วิธีการทำงาน ความรู้ การบริหารจัดการ ฯลฯ เข้าไปสู่ชุมชนในลักษณะของการพัฒนาจากบนลงล่าง (Top Down) ทั้งที่ในความเป็นจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทเป็นผู้มีความคิด มีความรู้ มีประสบการณ์ มีเจตสำนึกในการพัฒนาชุมชนและสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้วในระดับหนึ่ง การพัฒนาชุมชนตามแนวทางของรัฐในอดีตจึงมีคำตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นที่แท้จริงของชุมชนได้ หลายครั้งหลายคราวที่พบว่าการพัฒนาชุมชนที่ภาครัฐ

เป็นผู้คิดแทนและกำหนดทิศทางไว้แล้วนั้นเป็นไปอย่างสูญเปล่า เนื่องจากหลงลืมไปว่าในการพัฒนาชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ผู้ที่สามารถตอบได้ดีที่สุดว่าชุมชนมีปัญหาหรือมีความต้องการอะไรก็คือคนในชุมชนนั้นนั่นเอง

จากความเป็นจริงที่มีอยู่นี้ จึงทำให้หลาย ๆ หน่วยงานปรับแนวคิดในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยยึดหลักการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) ให้ชุมชนเป็นผู้คิดและมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มกำหนดนโยบาย จนถึงสิ้นสุดขั้นตอนสุดท้ายในการติดตามประเมินผล การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ การพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ ด้วยเหตุด้วยผล และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกัน ผลจากการพัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่า การนำความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยึดเยื้อดให้กับชุมชน จะเป็นประโยชน์ก็เพียงแค่ชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และไม่อาจนำพาประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการได้ หากแต่การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การทำงานจากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วภายในชุมชนและความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และความต้องการของชุมชนเป็นหลัก โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การพัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสานและผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมน่าจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า

หลักของการประสานความรู้จากภายในและภายนอกชุมชนเข้าไปสู่การใช้ประโยชน์ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ไม่เพียงแต่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น แต่ควรจะเป็นไปในลักษณะของการบูรณาการที่มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม กระบวนการเรียนรู้ และค่านิยมอันดีงาม อาทิเช่น

1.การสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชนและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการผลิต/ผลิตภัณฑ์ การเพิ่มผลิตภาพผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ชุมชน การเพิ่มความสามารถในการประกอบอาชีพ และเพิ่มโอกาส/ทางเลือกในการทำอาชีพเสริม ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรรายย่อยของชุมชนในรูปแบบกลุ่มองค์กรเกษตรกร/วิสาหกิจชุมชน การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะ ชีตความสามารถ รวมทั้งหลักการบริหารจัดการที่ดีแก่กลุ่มที่มีศักยภาพและความพร้อมในการผลิตเชิงพาณิชย์เพื่อนำไปสู่การขยายผลในเชิงอุตสาหกรรมระดับสากล ตลอดจนการเชื่อมโยงต่อยอดห่วงโซ่การผลิตถึงขั้นเกษตรอุตสาหกรรม เพื่อให้ผลผลิตและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Valued Added) โดยราคาต่อหน่วยสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง และหรือรายได้เพิ่มขึ้น รายจ่ายลดลง

2. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการเรียนรู้นอกห้องเรียน เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของสมาชิกชุมชน ลดช่องว่างทางความรู้ระหว่างชุมชนเมืองและชุมชนชนบท และให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการใช้ชุมชนเป็นฐานของการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เข้าถึงความรู้ในทางตรงได้โดยง่าย ฝึกให้คิดเป็น ทำเป็น รวมทั้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นระบบตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การแนะนำ การทดสอบ การสาธิต การตัดสินใจ การยอมรับและการประเมินผลโดยเฉพาะการปฏิบัติร่วมกันในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดจิตสำนึกร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

3. การสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตอย่างถูกวิธี ประหยัดและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ชุมชนมีทางเลือกทำการผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ

4. การรักษาและเสริมสร้างศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ภายในชุมชน เน้นการถ่ายทอดและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ทั้งต่อการวิจัยพัฒนาต่อยอด และการผลิตแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ โดยการสืบหา พัฒนาระบบการจัดเก็บเพื่อรวบรวมและจัดทำเป็นฐานข้อมูลทางความรู้ ตลอดจนสร้างหลักประกันด้านสังคมให้ปราชญ์ชาวบ้าน อาทิ การสนับสนุนเงินทุนในการรักษาและถ่ายทอดภูมิปัญญา สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปะและวัฒนธรรมไทยทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยมที่ดีงาม และความเป็นไทยเพื่อการศึกษา เรียนรู้ ฟันฟู พัฒนาถ่ายทอดและเผยแพร่สู่สังคมโลก

5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพันธมิตรด้านกิจกรรมการพาณิชย์ระหว่างชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

นอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้ตามความต้องการที่แท้จริงของชุมชนแล้ว การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปโดยสมบูรณ์ไม่ได้ หากสมาชิกชุมชนเหล่านั้นไม่ฝึกฝนตนเองให้มีหลักคิดโดยให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการแสวงหา สร้าง พัฒนา จัดการและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ ดังนั้น ภาครัฐจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องกระตุ้นให้ชุมชนพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ด้วยการชี้ให้เห็นความสำคัญ การสร้างโอกาสในการเข้าถึงความรู้ที่หลากหลาย ภายใต้กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสม มุ่งให้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตแบบค่อยเป็นค่อยไป รวมทั้งสร้างเครือข่ายการ

เรียนรู้ของชุมชนเพื่อเป็นทางเลือกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถอยู่ร่วมกันกับสังคมอื่นอย่างเข้าใจ

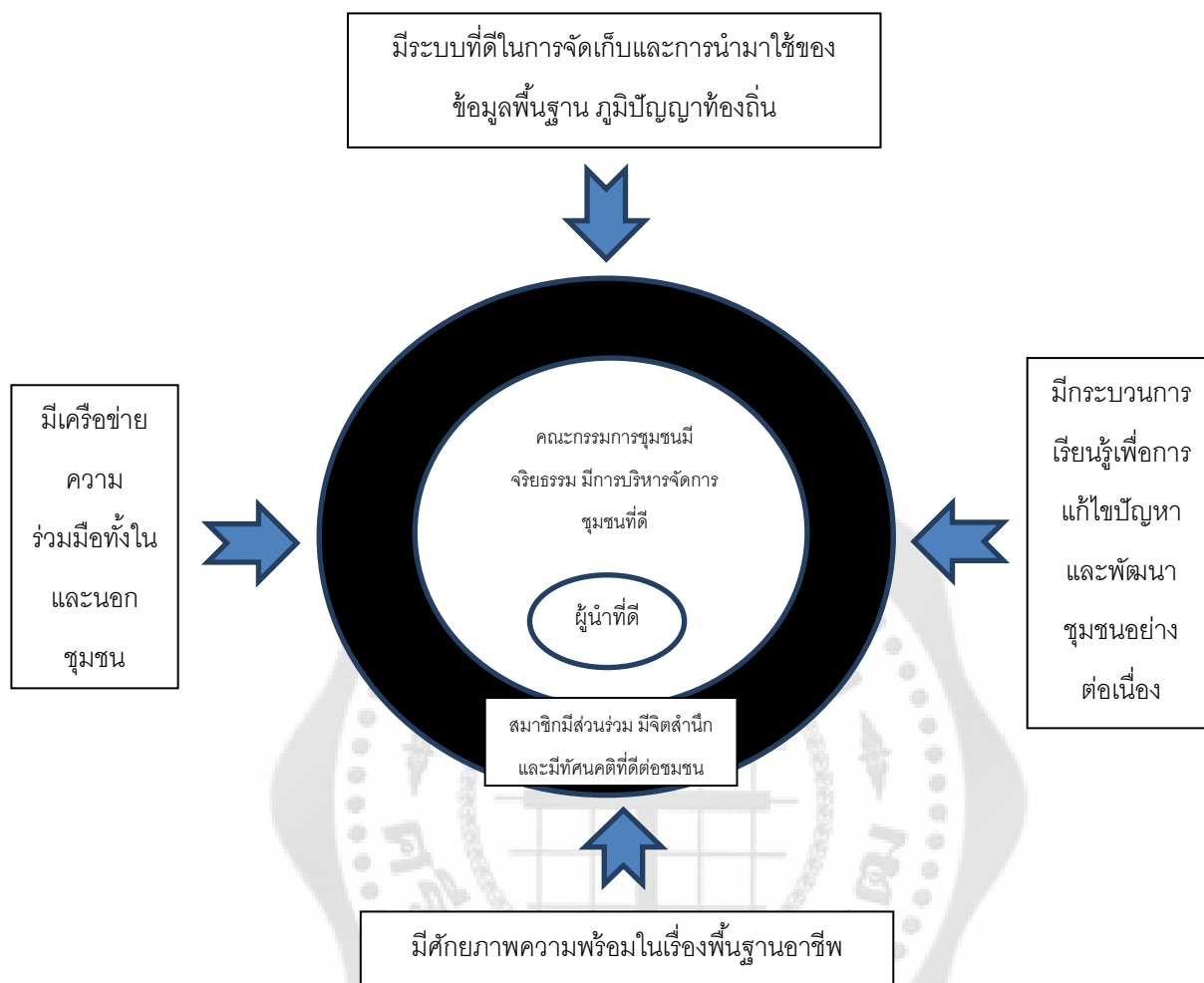
กิจกรรมการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของชุมชนดังกล่าวนั้น ต้องคำนึงถึงพื้นฐานดั้งเดิม หรือมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตเฉพาะในส่วนที่ต้องการจะพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงอาชีพหรือวิถีปฏิบัติทั้งหมดในคราวเดียว หากต้องการจะเปลี่ยนต้องให้แน่ใจว่าจะเป็นผลดีต่อชุมชนจริง ๆ ที่สำคัญคือควรต้องเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่นอกจากจะเพิ่มพูนสติปัญญาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แล้ว ยังควรต้องส่งผลต่อการพัฒนาโดยรวมทั้งที่มีเป้าหมายเป็นผลิตภัณฑ์มวลรวม หรือ การสร้างความกินดี ได้แก่ การสร้างรายได้ การลดรายจ่าย และที่มีเป้าหมายเป็นความพึงพอใจมวลรวม หรือ การสร้างความอยู่ดี ซึ่งได้แก่ความสุขทางจิตใจ อาทิ การมีครอบครัวที่อบอุ่น พร้อมหน้า ได้รับการยอมรับในสังคม การมีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน การมีสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณภาพและยังคงความอุดมสมบูรณ์ด้วยขณะเดียวกันก็ต้องไม่ละเลยกิจกรรมที่สร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม เพื่อให้สมาชิกชุมชนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรู้สึกรักหวงแหนผืนแผ่นดินเกิด และมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ไม่สามารถที่จะดำเนินการโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งแต่เพียงลำพังหรือต่างคนต่างทำดังเช่นในอดีตได้ เพราะนอกจากจะสิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศโดยใช้เหตุแล้ว ยังนำไปสู่การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ครอบคลุมในทุกบริบทด้วย

ความจริงใจและสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงเพราะจะช่วยกระตุ้นและทำให้ชุมชนเต็มใจที่จะร่วมดำเนินงาน การมีหน่วยงานสนับสนุนที่เข้มแข็งและได้รับความไว้วางใจจะทำให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปราบรื่น รวดเร็ว การเข้าไปทำงานร่วมกับชุมชนจะต้องสร้างการยอมรับให้ได้ว่าหน่วยงานภาครัฐและชุมชนนั้น ๆ เป็นพวกพ้องเป็นพี่เป็นน้อง ที่จะมาร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน ไม่ได้เข้าไปเพื่อหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางการเมือง ผลประโยชน์ทางตำแหน่งหน้าที่ หรือผลประโยชน์ทางวิชาการ การให้ความกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง หรือยึดพิธีการมากมักเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดการยอมรับ ทั้งนี้จะต้องเป็นไปโดยธรรมชาติ ไม่เสแสร้ง นอกจากนี้ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะไม่มีชุมชนใดที่จะเข้มแข็งอย่างยั่งยืนได้ในระยะเวลาสั้น ๆ อย่างไรก็ดีเป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปต่อเนื่องได้ เนื่องจากมีปัจจัยและองค์ประกอบหลายอย่าง ที่หน่วยงานภาครัฐต่างต้องประสบและรับทราบกันดี เช่น งบประมาณ ฯลฯ หากไม่สามารถส่งต่อการดำเนินงานให้หน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานท้องถิ่นรับไปดำเนินการได้ ก็จะต้องทำความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกให้กับชุมชนแต่แรกว่าชุมชนจะต้องยืนอยู่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ หรือ วช. ได้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางต่าง ๆ ข้างต้น มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึง พ.ศ. 2553 และพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบผลสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการคือ

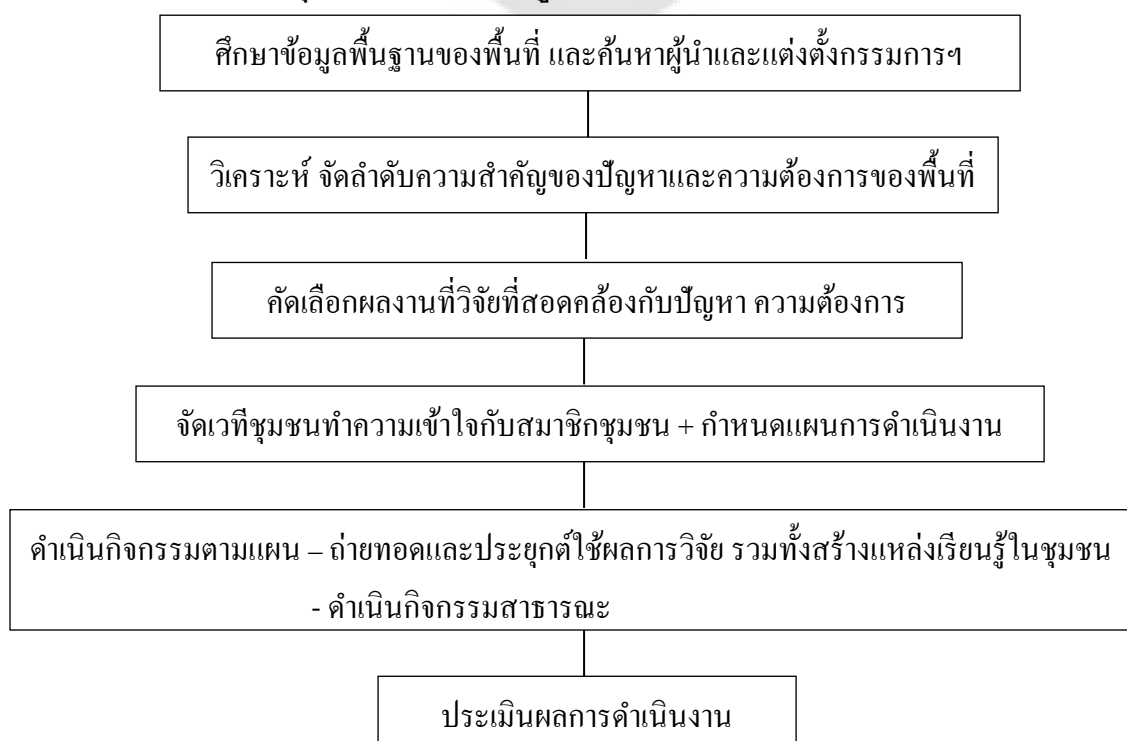
1. **มีผู้นำที่ดี** : จะต้องเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. **มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี** : ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส
3. **มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน** มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. **มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง** : จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
5. **มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ** : จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธี/สิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม
6. **มีการสร้างกระบวนการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี** : ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเข้าใจได้ง่าย
7. **มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน** : ต้องมีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรม วิชาการองค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ วช. นั้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ

สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ วช. ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้



ชุดวิชาที่ 2 การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเศรษฐกิจของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง

2. สามารถศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมอาชีพในชุมชนและสามารถวางแผนการพัฒนาอาชีพในชุมชนของตนเองได้

ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. เศรษฐกิจชุมชน
2. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
3. การพัฒนาคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
4. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง
5. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เทคนิควิธีการฝึกอบรม

1. เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม
2. กระตุ้นคำถาม ถามตอบ
3. การแสดงความคิดเห็น อภิปราย ระดมสมอง
4. กระบวนการกลุ่ม
5. บรรยายสรุป

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. กระดาษขาว ปากกา เข็มหมุด
3. โน้ตบุ๊ค จอภาพ
4. กระดานบอร์ด สีเมจิก
5. บรรยายสรุป

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม
2. การประเมินผลตามโครงการและหลักสูตร

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน

ชุดวิชาที่ 2 การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. เศรษฐกิจชุมชน

1.1 แนวคิดและรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

เศรษฐกิจชุมชน หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตการบริโภค การจำหน่ายจ่ายแจกที่คนในท้องถิ่นชุมชนได้มีส่วนร่วมทำร่วมรับประโยชน์ของประชาชนและร่วมกันเป็นเจ้าของ เศรษฐกิจชุมชนมีรากฐานมาจากศักยภาพของชุมชน ภูมิปัญญาของชุมชนหรือทุนในชุมชน อาทิ วัฒนธรรม ประเพณี สภาพภูมิประเทศ ความหลากหลายทางทรัพยากรที่มีอยู่

เศรษฐกิจชุมชนมีลักษณะสำคัญ คือ ครอบคลุมเป็นหน่วยการผลิต แรงงานของสมาชิกในครอบครัวยุคปัจจุบันที่สำคัญที่สุด เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการอยู่รอดของครอบครัวต่อความพอเพียง และต่อความสามารถในการพึ่งตนเอง ตามแนวคิดเศรษฐกิจชุมชน ชุมชนเป็นตัวของตัวเอง มีพลวัต และสามารถที่จะอยู่รอดด้วยตัวเองได้ พัฒนาเคียงคู่ไปกับพัฒนาการของระบบทุนนิยม

1.2 แนวคิดและความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ ภูมิปัญญาเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่มีความสำคัญ ผ่านกระบวนการขัดเกลาและมีการสืบทอดกันมาเป็นเวลานาน กลายเป็นรากฐานของวิถีชีวิตของคนในสังคมแต่ละท้องถิ่น

ภูมิปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ความสามารถทางพฤติกรรมและความสามารถในการแก้ไขปัญหาของมนุษย์ ที่สืบทอดกันมาจากอดีตถึงปัจจุบันอย่างไม่ขาดสายและเชื่อมโยงกันทั้งระบบ และภูมิปัญญายังเป็นเรื่องที่สั่งสมประสบการณ์และการเรียนรู้มาเป็นเวลานาน ความรู้ที่เกิดขึ้นจะเชื่อมโยงกันไปตามสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ภูมิปัญญา หมายถึง องค์ความรู้ ความเชื่อ ความสามารถของคนในท้องถิ่น ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์และการเรียนรู้มาเป็นระยะเวลา ยาวนาน มีลักษณะเป็นองค์รวม และมีคุณค่าทางวัฒนธรรม

ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นกระบวนการทางความคิดที่ชาวบ้านหรือกลุ่มชน คิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหา เป็นความรู้และประสบการณ์ของชาวบ้านที่ได้รับการถ่ายทอดสั่งสมกันมานาน นอกจากนี้ ยังอาจหมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่า ผ่านการพัฒนาให้เหมาะสมกับกาลเวลา ดังนั้น ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรม ประสบการณ์จริงในการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละท้องถิ่นผ่านกระบวนการสังเกต ติดตาม ลงมือปฏิบัติ ลองผิดลองถูก วิเคราะห์ แก้ไข จนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อปรับใช้กับชีวิตและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ประเภทของภูมิปัญญา มี 6 ด้าน คือ

1. ด้านการประกอบอาชีพ
2. ด้านปรัชญา ความเชื่อ ศิลปะ
3. ด้านภาษาและวรรณกรรม
4. ด้านโภชนาการและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการป้องกันและรักษาโรค
6. ด้านการเมืองและการจัดการ

ภูมิปัญญาไทย หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคการตัดสินใจ ผลิตผลงานของบุคคล อันเกิดจากการสะสมองค์ความรู้ทุกด้านที่ผ่านกระบวนการสืบทอด พัฒนาปรับปรุง และเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดีสามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาวิถีชีวิตของคนไทยได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ ภูมิปัญญาชาวบ้าน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ชาวบ้านคิดขึ้นได้เองและนำมาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นเทคนิควิธี เป็นองค์ความรู้ของชาวบ้าน ทั้งทางกว้างและทางลึกที่ชาวบ้านคิดเอง ทำเอง โดยอาศัยศักยภาพที่มีอยู่แก้ปัญหาการดำเนินชีวิตในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยความเหมือนกันของภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ เป็นองค์ความรู้ และเทคนิคที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งได้สืบทอดและเชื่อมโยงมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

ความต่างกันของภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ ภูมิปัญญาไทย เป็นองค์ความรู้และความสามารถโดยส่วนรวม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ส่วน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นองค์ความรู้และความสามารถในระดับท้องถิ่นซึ่งมีขอบเขตจำกัดในแต่ละท้องถิ่น เช่น ภาษาไทยเป็นภูมิปัญญาไทย ในขณะที่ภาษาอีสานเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

ผู้ทรงภูมิปัญญาไทย หมายถึง บุคคลผู้เป็นเจ้าของภูมิปัญญา หรือเป็นผู้นำภูมิปัญญาต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์จนประสบความสำเร็จ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ สามารถเผยแพร่และถ่ายทอดเชื่อมโยงคุณค่าของภูมิปัญญาในแต่ละสาขานั้นๆ ให้แพร่หลายไปอย่างกว้างขวาง

ปราชญ์ชาวบ้าน หมายถึง บุคคลผู้เป็นเจ้าของภูมิปัญญาชาวบ้าน และนำภูมิปัญญามาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตจนประสบผลสำเร็จสามารถถ่ายทอดเชื่อมโยงคุณค่าของอดีตกับปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

ความเหมือนกันระหว่างผู้ทรงภูมิปัญญาไทยกับปราชญ์ชาวบ้านคือ บทบาทและภารกิจในการนำภูมิปัญญาไปใช้แก้ปัญหา และการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงจากอดีตถึงปัจจุบัน ส่วน

ความแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับภูมิปัญญาที่จะนำไปแก้ปัญหาและถ่ายทอดกล่าวคือ ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยย่อมมีความสามารถหรือภารกิจในการนำภูมิปัญญาระดับชาติไปแก้ปัญหา หรือถ่ายทอดหรือผลิตผลงานใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ส่วนปราชญ์ชาวบ้านมีความสามารถหรือภารกิจในการนำภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นไปแก้ปัญหาหรือถ่ายทอดในท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม ภูมิปัญญาไทย และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ย่อมมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน เพราะภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นถือว่าเป็นฐานหลักแห่งภูมิปัญญาไทยเปรียบเหมือนฐานเจดีย์

ลักษณะของภูมิปัญญาไทย

ลักษณะของภูมิปัญญาไทย มีดังนี้

1. ภูมิปัญญาไทยมีลักษณะเป็นทั้งความรู้ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรม
2. ภูมิปัญญาไทยแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และคนกับสิ่งเหนือธรรมชาติ
3. ภูมิปัญญาไทยเป็นองค์รวมหรือกิจกรรมทุกอย่างในวิถีชีวิตของคน
4. ภูมิปัญญาไทยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหา การจัดการ การปรับตัว และการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของบุคคล ชุมชน และสังคม
5. ภูมิปัญญาไทยเป็นพื้นฐานสำคัญในการมองชีวิต เป็นพื้นฐานความรู้ในเรื่องต่างๆ
6. ภูมิปัญญาไทยมีลักษณะเฉพาะ หรือมีเอกลักษณ์ในตัวเอง
7. ภูมิปัญญาไทยมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับสมดุลในพัฒนาการทางสังคม

ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น

คนไทยได้สร้างชาติ สร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของบ้านเมือง มีการดำรงชีวิตด้วยความสุขร่วมเย็นอยู่ได้จนถึงทุกวันนี้ เพราะได้ใช้ภูมิปัญญาของตนมาตลอด ภูมิปัญญาไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

ช่วยสร้างชาติให้เป็นปึกแผ่นมั่นคง

- สร้างความภาคภูมิใจและศักดิ์ศรีเกียรติภูมิแก่คนไทย
- สามารถปรับ ประยุกต์หลักธรรมคำสอนทางศาสนาใช้กับชีวิตได้อย่างเหมาะสม
- สร้างความสมดุลระหว่างคนกับสังคมและธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน
- ช่วยเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิถีชีวิตของคนไทยให้เหมาะสมได้ตามยุค
- ช่วยให้สมาชิกในชุมชน หมู่บ้านดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข
- ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างคนกับธรรมชาติแวดล้อม

- ช่วยให้ผู้คนดำรงตนและปรับเปลี่ยนทัศนต่อความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบอันเกิดจากสังคมภายนอก
- เป็นประโยชน์ต่อการทำงานพัฒนาชนบทของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้กำหนดท่าทีการทำงานให้กลมกลืนกับชาวบ้านมากยิ่งขึ้น

หลักวิชาการทางการศึกษาได้กำหนดลักษณะและได้แบ่งความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ 4 ประการ คือ

1. ความรู้และระบบความรู้ ภูมิปัญญาไม่ใช่สิ่งที่เกิดแวบขึ้นมาในหัว แต่เป็นระบบความรู้ที่ชาวบ้าน มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นระบบความรู้ที่ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ ฉะนั้นในการศึกษาเข้าไปดูว่าชาวบ้าน “รู้อะไร” อย่างเดียวไม่พอต้องศึกษาด้วยว่าเขาเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างไร
 2. การสั่งสมและการกระจายความรู้ ภูมิปัญญาเกิดจากการสั่งสม และกระจาย ความรู้ ความรู้นั้น ไม่ได้ลอยอยู่เฉย ๆ แต่ถูกนำมาบริการคนอื่น เช่น หมอพื้นบ้าน ชุมชน สั่งสมความรู้ทางการแพทย์ไว้ในตัวคน ๆ หนึ่ง โดยมีกระบวนการที่ทำให้เขาสั่งสมความรู้ เราควรศึกษาด้วยว่ากระบวนการนี้เป็นอย่างไร หมอคนหนึ่งสามารถสร้างหมอคนอื่นต่อมาได้ได้อย่างไร
 3. การถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาชาวบ้านไม่ได้มีสถาบันถ่ายทอดความรู้แต่มีกระบวนการถ่ายทอดที่ ซับซ้อน ถ้าเราต้องการเข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่น เราต้องเข้าใจกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งด้วย
 4. การสร้างสรรค์และปรับปรุง ระบบความรู้ของชาวบ้านไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่แต่ถูกปรับเปลี่ยน ตลอดมา โดยอาศัยประสบการณ์ของชาวบ้านเอง เรายังขาดการศึกษาว่าชาวบ้านปรับเปลี่ยนความรู้ และระบบความรู้เพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างไร
- จากความสำคัญที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความสำคัญ เป็นมรดกที่บรรพบุรุษในอดีตได้สั่งสม สร้างสรรค์ สืบทอดภูมิปัญญามาอย่างต่อเนื่อง สืบสานเรื่องราวอันทรงคุณค่ามากมาย ส่งผลให้คนในชาติเกิดความรัก ความภาคภูมิใจและร่วมแรงร่วมใจสืบสานต่อกันมาและต่อไปในอนาคต ภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่มีความค่าและมีความสำคัญยิ่ง

2. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

การพัฒนาในประเทศที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยเชื่อว่าหากเศรษฐกิจเติบโตสูงขึ้นระดับรายได้ของประชากรของประเทศก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลให้มาตรฐานการดำรงชีวิตของประชาชนสูงขึ้นแต่การขยายตัวทางเศรษฐกิจในเชิงปริมาณ

ดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับภาคเกษตรกรรมนำไปสู่ข้อสรุปผลของการพัฒนาที่ผ่านมาว่า “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาคุณภาพและไม่ยั่งยืน” ความเจริญทางเศรษฐกิจไม่อาจดำรงอยู่อย่างยั่งยืนได้ หากไม่คำนึงถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยต้องมีการใช้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผลเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์พร้อมทั้งจัดการ และคุ้มครองระบบนิเวศให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน ในศตวรรษที่ 2550 ประเทศไทยจึงได้ให้มีการใส่ใจอย่างจริงจังกับ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

2.1 แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนมาจาก 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ

- แนวทางด้านนิเวศวิทยา
- แนวทางด้านสังคม
- แนวทางด้านเศรษฐกิจ

ประเทศไทยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาประเทศและเริ่มกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศที่มุ่งรักษาความสมดุลระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 – 2549) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) (Green and Happiness Society)

2.2 แนวทางการปรับตัวของประเทศไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาที่ยั่งยืนมีแนวคิดในการดำเนินงานดังนี้

2.2.1 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยต้องสร้างความเข้าใจว่าทรัพยากรธรรมชาติ เป็นทุนการผลิตประเภทหนึ่งของระบบเศรษฐกิจของประเทศและมีความสำคัญในการดำรงชีวิต

2.2.2 การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในหลายทศวรรษที่ผ่านมาเป็นการขยายตัวในเชิงปริมาณ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ดังนี้ คือ

- 1) การบริหารเศรษฐกิจโดยรวม
- 2) การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถของการแข่งขันของประเทศ
- 3) การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - สนับสนุนการวิจัย
 - พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีความสามารถมากขึ้น

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ

2.2.3 การเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็งเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

- โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้บุคลากรของชาติมีคุณภาพ มีความรู้ และพร้อมที่จะรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย

- เชื่อมโยงการพัฒนาชนบทและเมืองให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน

- มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.3 ดรรชนีการพัฒนายั่งยืนของประเทศไทย

การวัดผลสำเร็จของการพัฒนาประเทศ ส่วนใหญ่พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product-GDP) และผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross National Product-GNP) ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ประเทศไทยใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ เป็นดรรชนีชี้วัดระดับการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกับประเทศอื่น สังคมและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10 กำหนดให้ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดรรชนีชี้วัดขั้นใหม่ 2 ชุด คือ ดรรชนีความอยู่ดีมีสุข และ ดรรชนีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ เพื่อใช้วัดผลกระทบขั้นสุดท้ายของการพัฒนาที่มีต่อคน

2.3.1 ดรรชนีความอยู่ดีมีสุข

เป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 คือ การสร้าง สังคมอยู่ดีมีสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) ซึ่ง ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ สามารถจำแนกเป็น 7 ด้าน คือ

1. สุขภาพอนามัย
2. ความรู้
3. ชีวิตการทำงาน
4. รายได้และการกระจายรายได้
5. ชีวิตครอบครัว
6. สภาพแวดล้อม
7. การบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

ดรรชนีรวมความอยู่ดีมีสุขและองค์ประกอบ

ตรวจนี้	องค์ประกอบ
1. สุขภาพอนามัย	1. การมีชีวิตที่ยืนยาว 2. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี 3. การสร้างความเป็นธรรมในระบบสาธารณสุข
2. ความรู้	4. การได้รับการศึกษาของคนไทยอย่างทั่วถึง 5. คุณภาพการศึกษา
3. ชีวิตการทำงาน	6. การมีงานทำอย่างทั่วถึง 7. ความมั่นคงในการทำงาน
4. รายได้และกระจายรายได้	8. รายได้ 9. การกระจายรายได้
5. ชีวิตและครอบครัว	- ปราศจากโรค - มีรายได้ - อาหารพร้อม - ตรวจสุขภาพ
6. สภาพแวดล้อม	- อุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ - ระบบนิเวศน์ดี - ป่าเขา ต้นไม้สมบูรณ์ - ล้ำคลองสะอาด
7. การบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ	- การบริหารน้ำ - ส่งเสริมการเกษตร - การเข้าถึง รพ. - เด็กได้รับการศึกษา - สาธารณูปโภคสมบูรณ์

2.3.2 เศรษฐกิจชุมชนกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เศรษฐกิจชุมชน คือ การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม บริการทั้งในด้านการผลิต การบริโภค และการกระจายผลผลิต โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจของชุมชน คือ ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ บนรากฐานของความสามารถที่มีอยู่ จากการใช้ “ทุนของชุมชน”

สมาชิกในชุมชนจะเป็นผู้ตัดสินใจว่า พวกเราจะผลิตอะไรได้บ้างตามศักยภาพและทุนประเภทต่างๆ ที่มีอยู่เราจะผลิตกันอย่างไร โดยที่ชุมชนสามารถ คิดเอง ทำเอง ได้เอง

การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนควรมีเป้าหมายสำคัญที่

1. การพัฒนาขีดความสามารถของคน ครอบครัว และชุมชน
2. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนมีจุดแข็งที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ก็คือ

1. คนในท้องถิ่นในชุมชนเดียวกันมีจิตสำนึกร่วมกัน
2. การมีความเอื้ออาทร
3. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน
4. เป็นการพัฒนาที่เริ่มจากการกำหนดพื้นที่

แนวปฏิบัติในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางในการพัฒนาชุมชนสามารถปฏิบัติในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้ ดังนี้

1. สร้างเวทีการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นก่อน
2. วิเคราะห์ศักยภาพในขีดความสามารถของท้องถิ่น
3. วางแผนพัฒนาตามแนวทาง
4. ส่งเสริมการรวมกลุ่มในลักษณะต่างๆ
5. พัฒนาเทคโนโลยีในความรู้เกี่ยวกับวิธีการผลิต
6. พัฒนาระบบตลาด
7. พัฒนากิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา
8. ทำการวิจัย
9. สร้างศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน
10. สร้างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
11. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร
12. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนออกสู่สังคมภายนอก

2.3.3 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนด้วยแนวพระราชดำริ “ระเบิดจากข้างใน”

ระเบิดจากข้างใน เป็นหลักในการพัฒนาคน ที่ต้องเริ่มจากการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาก่อนแล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก

หลักการพัฒนาที่แท้จริงการพัฒนาที่แท้จริงต้องเริ่มจากระดับฐานระดับย่อยที่สุด หรือ “ข้างใน”

3. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

3.1 เศรษฐกิจชุมชนกับการพึ่งตนเอง

เศรษฐกิจชุมชน เป็นการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม บริการ ทั้งในด้านการผลิต การบริโภค และการกระจายผลผลิต โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจของชุมชนนั้น คือ ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ บนรากฐานความสามารถที่อยู่จากการใช้ “ทุนของชุมชน” ซึ่งทุนของชุมชนทั้งที่เป็นทุนทางสังคม เช่น วิถีการผลิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนสถาน โรงเรียน ที่ดิน ทรัพยากร การคมนาคมขนส่ง นั่นคือ สมาชิกในชุมชนจะเป็นผู้ตัดสินใจว่า พวกเราจะผลิตอะไรได้บ้างตามศักยภาพและทุนประเภทต่างๆ ที่มีอยู่เราจะผลิตกันอย่างไรแล้วเราจะแบ่งเป็นผลประโยชน์จากการผลิตกันอย่างไร คือ ชุมชน คิดเอง ทำเอง แล้วก็ได้เอง ลักษณะสำคัญของเศรษฐกิจชุมชน คือ ครอบคลุมเป็นหน่วยการผลิตแรงงานของสมาชิกในครอบครัวยุคปัจจุบันที่สำคัญที่สุด ความพอเพียง ความพึ่งตนเองที่เราพูดถึงขึ้นอยู่กับการใช้แรงงานเป็นอย่างมาก พึ่งแรงงานในครอบครัวยุคปัจจุบันพึ่งทรัพยากรท้องถิ่นพึ่งตนเองและพึ่งกันเองในชุมชนก่อนและหากจะขายก็ขายในตลาดใกล้ตัว ตลาดภูมิภาค ตลาดภายในประเทศ ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจชุมชนนั้นฝังตัวอยู่ในสังคมและวัฒนธรรม

แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนในสังคมไทย มีอยู่หลายแนวทาง แต่มีเป้าหมายในการนำชุมชนไปสู่การพึ่งตนเอง ทั้งแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ทฤษฎีใหม่ วิสาหกิจชุมชน และอื่นๆ ซึ่งจะได้นำเสนอแต่ละแนวคิดพอสังเขปดังนี้ เศรษฐกิจชุมชน แนวคิดที่ว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม บริการ ทั้งในด้านการผลิต การบริโภคจากการใช้ “ทุนของชุมชน”

เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ใช้แนวคิดของพุทธศาสนา “ตนนั้นแหละเป็นที่พึ่งแห่งตน” แนวคิดนี้เห็นว่าฐานที่สำคัญที่สุดของคนคือ คนจำเป็นต้องกิน ต้องบริโภค ดังนั้นการผลิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่สุดของคนการค้า และการตลาด มีความสำคัญรองลงมา เพราะฉะนั้น ก่อนอื่น ต้องให้ชุมชนหรือเกษตรกรผู้ผลิตพึ่งตนเองให้ได้ ชุมชนต้องพึ่งพาตนเองให้ได้ และในท้ายที่สุด สังคมและประเทศจึง

จะพึ่งตนเองได้ ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ และทรัพยากรของท้องถิ่นควบคู่ไปกับการพึ่งตนเอง

แนวคิดเรื่องเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการค้า หากเกษตรกรสามารถทำการผลิตข้าว ปลา อาหารไว้กินในครอบครัวได้อย่างพอเพียง เกษตรกรจะเป็นฝ่ายกำหนดตลาดได้ว่าจะนำผลผลิตส่วนที่เหลือไปสู่ตลาดเมื่อไหร่ และสามารถกำหนดราคาเองได้

3.2 การพัฒนาคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

“...เกิดจากการนำทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และความได้เปรียบด้านแรงงานราคาถูกของประเทศ มาใช้สนับสนุนการพัฒนาและขยายฐานการผลิต เริ่มจากการกระจายการผลิตภาคเกษตรสู่พืชหลักมากขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า และนำไปสู่การผลิตเพื่อส่งออกและอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนและเทคโนโลยีสูงขึ้น ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราสูง แต่โดยที่การเติบโตดังกล่าวที่ใช้ทุนและเทคโนโลยีสูงขึ้น ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราสูง แต่โดยที่การเติบโตดังกล่าวนอกจากจะต้องแลกด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่ร่อยหรอลงไปแล้ว ยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยีทุนและตลาดจากต่างประเทศด้วย...”

“...การพัฒนาคูณภาพคน การเสริมสร้างฐานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการฟื้นฟูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมลงยังเป็นไปได้ช้า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมของประเทศไม่เพิ่มขึ้น ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดลง ตลอดจนมีปัญหาความขัดแย้งในสังคมจากการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น แผนพัฒนา ฉบับที่ 8 ได้เล็งเห็นถึงปัญหาว่า แม้เศรษฐกิจในขณะนั้นจะอยู่ในระดับดี แต่สังคมมีปัญหา และการพัฒนาไม่ยั่งยืน (ในขณะนั้นคือสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7) จึงได้ปรับกระบวนการพัฒนามา เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และการปรับระบบบริหารจัดการประเทศใหม่ (แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้การแปลงแผนสู่ภาคปฏิบัติเป็นไปได้ช้า...” จึงเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

- ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และความยากจนรุนแรง
- ปัญหาความยากจน และการกระจายรายได้
- ภาวะการว่างงานเพิ่มขึ้น และมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนไทยมีแนวโน้มลดลง
- ปัญหาการพึ่งพาเงินทุน และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ
- ปัญหาการใช้ทรัพยากรและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม และปัญหาทางสังคม
- ปัญหาความอ่อนแอทางสังคม ศีลธรรม จริยธรรม

- ระบบการบริหารทางเศรษฐกิจและการเมือง และระบบราชการยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและขาดประสิทธิภาพ

- การทุจริตและประพฤติดีมิชอบเป็นปัญหาเรื้อรังมานานและจำเป็นต้องเร่ง แก้ไขอย่าง ต่อเนื่อง

- สังคมไทยตกอยู่ในกระแสวัตถุนิยม ขาดการกลั่นกรองและเลือกใช้ วัฒนธรรมสมัยใหม่ จากต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม จึงก่อให้เกิดปัญหาทางด้านศีลธรรมและสังคมมากขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยังสะท้อนออกมาให้เห็นอีกว่าภาพรวมการพัฒนา ในระยะ 4 ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นบทเรียนที่ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการพัฒนาที่ขาดสมดุล โดยประสบความสำเร็จเฉพาะในเชิงปริมาณแต่ขาดความสมดุลด้านคุณภาพ ทั้งนี้การพัฒนา ที่ผ่านมามีได้มุ่งเน้น การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานราคาถูกมีการระดมทุนจากต่างประเทศ มาลงทุนในตลาดเงินและตลาดทุน โดยการพัฒนาด้านมิติของคนและการปรับโครงสร้างของระบบ ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวคน ทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจน ระบบการบริหารจัดการที่ดี ยังอยู่ในสภาพตั้งรับและไม่สามารถตามแก้ไขปัญหาได้ทันการ เป็น ข้อจำกัดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว รวมทั้งไม่ สามารถสร้างความ อยู่ดีมีสุขให้กับคนส่วนใหญ่ของประเทศได้ ปัญหาเชิงโครงสร้างเช่นนี้ได้สะท้อนให้ เห็นชัดเจนเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยส่งผลกระทบมากที่สุดต่อคนยากจนที่ต้องตกอยู่ใน สถานะยากจนมากขึ้น และมีคุณภาพชีวิตด้อยลงกว่าเดิม ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์จากภายนอกที่ มุ่งสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและ การเมือง เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศระยะต่อไป

3.3 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

ดร.มงคล ด่านธานินทร์ ได้ให้กรอบแนวคิดในเรื่องของเศรษฐกิจชุมชนไว้อย่างน่าสนใจ รวมทั้งจะทำให้เราสามารถมองภาพของการพัฒนาในอนาคตได้อย่างชัดเจน มิติในการมองของท่าน เป็นกรอบคิดเชิงระบบ



1) ปณิธาน ?

เศรษฐกิจชุมชน อันเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจชาติ ก็เหมือนกับเรื่องทางการเมือง การศึกษา และการพัฒนาสังคม ที่ผู้เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจ และความมุ่งมั่นร่วมกัน ว่าการกระทำของเรานั้น ก็เพื่อความรุ่งเรืองและความอยู่รอด ปลอดภัยของสังคมไทย และประชาชนไทยทั้งมวล ใน การนี้ก็มีผลจำเป็นที่การพัฒนาเศรษฐกิจระดับล่าง คือ ชุมชน ชนบทจะต้องมีความสัมพันธ์กับการ พัฒนาเศรษฐกิจระดับบน คือ ประเทศ

อีกทั้งต้องสัมพันธ์กับการเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรมของคนทั้งประเทศ การเน้นความสำคัญของ เศรษฐกิจชุมชนใดๆ คงไม่ช่วยให้กระบวนการเศรษฐกิจชุมชน บรรลุ ปณิธานดังกล่าวได้

2) ทำอะไร ?

เศรษฐกิจชุมชนไม่ใช่ของใหม่สุดขั้นแต่อย่างใด แท้จริงก็คือการทำงานเพื่อการดำรงชีพ ในแนวสัมมาอาชีพ เพื่อการอยู่รวมกันกับเพื่อนมนุษย์อื่นในหมู่บ้านนั่นเอง ดังนั้นชาวบ้านที่สนใจจะ รวมกลุ่มในการ

(1) ปลูกพืช (อันอาจจะได้แก่ ข้าว พืชไร่ ไม้ผล ไม้ดอก ไม้ประดับ สมุนไพร) เลี้ยงปศุสัตว์ และสัตว์น้ำ รวมอยู่ในพื้นที่ผิวเดียวกัน

(2) กิจกรรมการผลิตที่เกี่ยวข้องเนื่องการเกษตร เช่น การแปรรูปข้าว ผลไม้เป็นน้ำผลไม้ และไวน์ผลไม้ แปรรูป สมุนไพร เป็นสมุนไพรผง เป็นต้น

(3) กิจกรรมการผลิตนอกการเกษตร เช่น การร่วมทำอัฐบล็อก การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น

(4) กิจกรรมบริการ เช่น บุณยะโบราณสถานในพื้นที่ร่วมกับผู้นำ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยว สำหรับหารายได้เข้าหมู่บ้าน เป็นต้น

3) ทำกับใคร ?

ชาวบ้านอาจรวมกลุ่มกันอย่างไรเป็นทางการหรือใช้กลุ่มที่เป็นนิติบุคคล เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มเกษตร มูลนิธิ หรือสมาคม เป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรมที่กล่าวไปแล้ว หรือเขาอาจจะรวมกันรวมกันว่า พหุภาคีในการแปรรูปผลผลิต หรือทำการ ตลาด อีกทั้ง อาจร่วมทุนกับพ่อค้าหรือนักอุตสาหกรรมทำการผลิตและแปรรูปเป็นสินค้าตามที่ผู้บริโภคต้องการ

4) ทำอย่างไร ?

โดยรวมกลุ่มดังได้กล่าว แล้วทำการผลิต แปรรูปแลกเปลี่ยนสินค้า ค้าขาย หรือบริการต่างๆ

5) ทำทำไม ?

เนื่องจากชาวบ้าน มีระดับการทำการมาหาแตกต่างกัน บางก็อยู่ในระดับพอมีพอกิน บางก็อยู่ทุกระดับการค้า ดังนั้น การรวมกลุ่มกันผลิต จึงอาจเป็นไปเพื่อความตั้งใจ เพื่อให้เกิดความพออยู่พอกิน เพื่อความพึงพอใจ เพื่อให้คุ้มกับการ ลงทุน และเพื่อกำไร

6) เพื่ออะไร ?

โดยที่รวมกลุ่ม เพื่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจนี้ ถือว่าเป็นการรวมตัวในระดับล่างสุดของสังคม ดังนั้นการร่วมกันทำงานก็เพื่อให้เกิดผลให้คนมีความสุข เมื่อต่างพึงพอใจแล้ว ก็จะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

3.4 เศรษฐกิจชุมชนกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เศรษฐกิจชุมชน คือ การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม บริการ ทั้งในด้าน การผลิต การบริโภค และการกระจายผลผลิต โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจของชุมชน คือ ให้มีส่วนร่วมคิด (What?) ร่วมทำ (How?) ร่วมรับผลประโยชน์ (For Whom?) บนรากฐานของความสามารถที่มีอยู่ จากการใช้ “ทุนของชุมชน” ทั้งที่เป็น สินค้าทุน (เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การผลิตต่างๆ ฯลฯ ที่มีอยู่หรือสามารถจัดหา มาได้ตามศักยภาพ) ทุนทางเศรษฐกิจ (ปัจจัยที่สนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น เช่น ที่ดิน แหล่งน้ำ สภาพภูมิประเทศ การคมนาคมขนส่ง เป็นต้น) และทุนทางสังคม (วิถีการผลิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนสถาน โรงเรียน สถานีนามัย ฯลฯ) สมาชิกในชุมชนจะ

เป็นผู้ตัดสินใจเองว่า พวกเราจะผลิตอะไรได้บ้างตามศักยภาพและทุนประเภทต่างๆ ที่มีอยู่ เราจะผลิตกันยังงี้ แล้วเราจะแบ่งปันผลประโยชน์จากการผลิตกันอย่างไร นั่นเอง หรือพูดได้ว่าชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของตนเองในลักษณะของการ คิดเอง ทำเอง ได้เอง โดยมีเป้าหมายดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนาขีดความสามารถของคน ครอบครัว และชุมชน จากการสร้าง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้พึ่งตนเองได้

2. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จะเห็นว่า ถ้าสามารถพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ปัญหาเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม จะลดลงหรือหมดไปจากชุมชนนั้น ๆ ซึ่งแสดงว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักสากลได้แล้ว แต่ไม่ใช่แค่นั้น ยังสามารถยืนอยู่บนขาตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นอีกด้วยและเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายกว่าการที่จะดำเนินการโดยอาศัยไปจากข้างบน (รัฐบาล) ไปสู่ข้างล่าง (ประชาชน) เนื่องจากปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเป็นสิ่งที่อยู่กับท้องถิ่นและตัวคนในท้องถิ่นเองซึ่งน่าจะดีกว่าการดำเนินการโดยการวางแผนของรัฐบาลไปจากส่วนกลาง ที่อาจจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น และทุนท้องถิ่นในชุมชนต่าง ๆ น้อย นอกจากนี้การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยชุมชนเองยังมีจุดแข็งที่เอื้ออำนวยต่อการประสบความสำเร็จ

3.5 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนด้วยเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิด.. เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์

เป้าหมาย.. มุ่งให้เกิดความสมดุล และความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกและภายใน

หลักการ.. ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน โดย

- ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

- ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

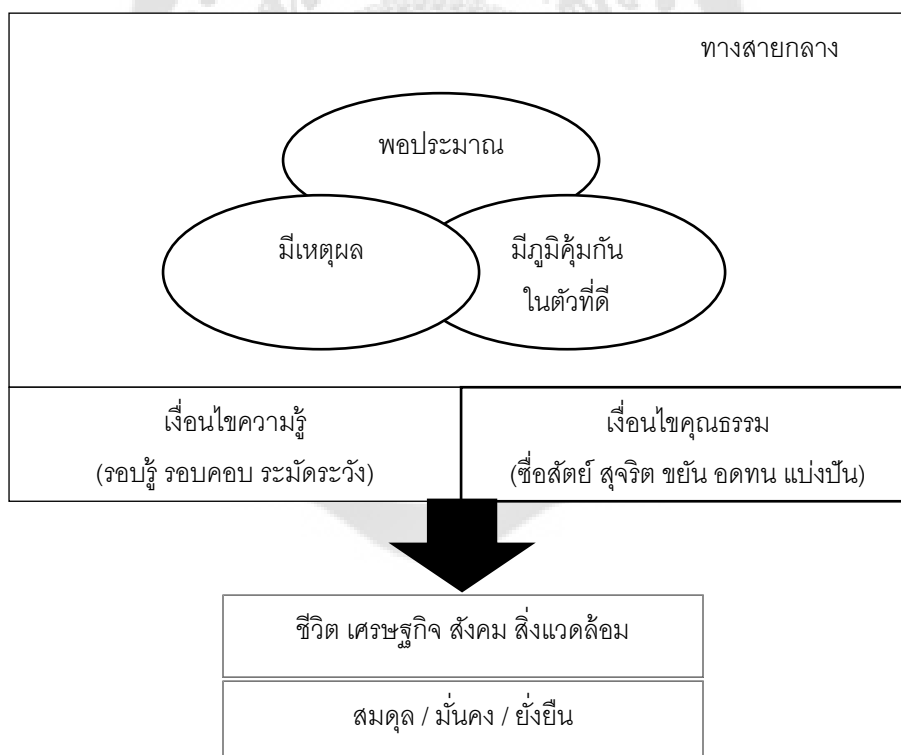
- ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไขพื้นฐาน (ความรู้คู่คุณธรรม)

- จะต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน

- การเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี นักธุรกิจในทุกระดับ และคนในชุมชน ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ

เศรษฐกิจพอเพียง... 3 ห่วง 2 เงื่อนไข



4. การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชุมชน

ขั้นที่ 1 “อยู่อย่างพึ่งตนเอง”

ครอบครัวและสมาชิกต้องรู้จักพึ่งตนเองโดยทำกิจกรรม ลดรายจ่าย เพื่อให้เกิดการออม ดังนี้

- ด้านการเงินในครัวเรือน

กำหนดการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือน โดยมีเป้าหมายใช้จ่าย 3 ส่วน ออม 1 ส่วน จัดทำบัญชีรับ – จ่ายของครัวเรือน วางแผนควบคุมค่าใช้จ่ายของครัวเรือน สร้างวินัยการใช้จ่ายเงิน ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ลด ละ เลิกอบายมุข ไม่สร้างหนี้สิน เก็บออมเงินส่วนที่เหลือไว้กับกลุ่มการเงิน

- ด้านปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต

การลดรายจ่ายในครัวเรือนโดยทำกิจกรรมเพื่อการบริโภคครัวเรือนเองทำให้ครัวเรือนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนให้ได้ 1 ใน 4 ของรายจ่ายทั้งหมด เช่น ปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์เพื่อการบริโภคในครัวเรือน โดยยึดหลัก “ปลูกทุกอย่างที่กิน กินทุกอย่างที่ปลูก” และ “ใช้ทุกอย่างที่ทำ ทำทุกอย่างที่ทำทุกอย่างที่ใช้” ลดต้นทุนการผลิตในอาชีพหลัก เช่น ผลิตปุ๋ยชีวภาพ ลดการใช้สารเคมีในการเกษตร เป็นต้น

ขั้นที่ 2 มีวิถีชีวิต “อยู่อย่างพอเพียง”

ในการดำเนินชีวิตยึดทางสายกลาง ไม่เบียดเบียนตนเองผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมอยู่อย่างสมดุล ไม่ดำเนินชีวิตเกินพอดี โดยจัดทำแผนชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดชีวิตพอเพียง มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งานไขความรู้อย่างคุณธรรม

ขั้นที่ 3 รวมกลุ่มในสังคม “อยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร”

ชุมชนที่เข้มแข็งจะมีการรวมกลุ่มกันหลากหลาย กลุ่มต่างๆ จึงถือได้ว่าเป็นทุนทางสังคม ที่สามารถช่วยเหลือคนยากจนและคนด้อยโอกาส ในลักษณะที่อยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร เช่น

- กลุ่มอาชีพ OTOP และเครือข่าย

ในชุมชนที่มีกลุ่มอาชีพ OTOP และเครือข่ายที่เข้มแข็ง สามารถเอื้ออาทรช่วยเหลือ โดยสร้างอาชีพ และรายได้ให้คนด้อยโอกาสและคนยากจนในชุมชน โดยรับสมัครครัวเรือนยากจนเข้าฝึกอาชีพเพิ่มทักษะ เพื่อเพิ่มรายได้ และจัดสวัสดิการให้กลุ่มคนยากจนและด้อยโอกาส

- กลุ่มกองทุนการเงินในชุมชนสามารถเอื้ออาทรช่วยคนยากจน โดยสร้างวินัยการใช้จ่าย รู้จักเก็บออมเงินไว้กับกลุ่ม มีทุนในการประกอบอาชีพ ตลอดจนมีสวัสดิการตามความจำเป็น โดยรับสมัครคนยากจน ผู้ด้อยโอกาสเป็นสมาชิกกลุ่ม และให้บริการและพัฒนา ร่วมกับกลุ่มอาชีพข้างต้น จนสามารถยกระดับรายได้พ้นความยากจน

- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จัดกิจกรรมเพื่อให้ชุมชนลดรายจ่าย เช่น ศูนย์สาธิตการตลาด ปืมน้ำมันชุมชน โรงสีชุมชน และจัดกิจกรรมเพื่อสงเคราะห์คนด้อยโอกาส เช่น ธนาคารข้าว ธนาคารโค กระบือ

- กลุ่มด้านเกษตรกรรม มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกอบอาชีพ ร่วมกันซื้อขาย ผลผลิตจากการเกษตร เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 “อยู่ดียังขึ้นด้วยการเรียนรู้” ร่วมกันในชุมชน

ชุมชนและกลไกต่างๆ ในชุมชน สามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้และ ขับเคลื่อนผ่านแผนชุมชน โดยจัดทำแผนชุมชนเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาเพื่อเพิ่มรายได้ในชุมชน ตลอดจนระดมสรรพกำลังทุนทางสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พร้อมทั้งสร้างการเรียนรู้ให้ ชุมชนผ่านกลุ่ม องค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน



หน่วยที่ 2 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 1 การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนของตนเอง
2. เพื่อเรียนรู้การแก้ปัญหาชุมชน โดยกระบวนการชุมชนเพื่อชุมชน โดยที่มีผู้นำชุมชนร่วมกับประชาชนบริหารจัดการชุมชนของตนเอง

ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. หลักและวิธีการบริหารจัดการชุมชน
2. องค์ประกอบและนโยบายของการบริหารจัดการ
3. การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน
4. การบริหารจัดการชุมชนเพื่อเปลี่ยนแปลงชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็ง

เทคนิควิธีการ

1. กระบวนการกลุ่ม
2. บรรยายสรุป
3. อภิปราย ระดมสมอง
4. คำถามกระตุ้น ถามตอบ
5. การแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. โน้ตบุ๊กส์ จอภาพ
3. กระดานบอร์ด ปากกาเมจิก
4. กระดาษกาว อุปกรณ์เครื่องเขียนต่างๆ
5. บรรยายสรุป

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม
2. การประเมินผลตามโครงการและหลักสูตร

หน่วยที่ 2 ผู้นำกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 1 การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1. หลักและวิธีการบริหารจัดการชุมชน

ประเทศชาติบ้านเมืองเราในปัจจุบันมีปัญหาทั้งเชิงองค์รวมและภาพรวมมากมายทั้งทางด้าน “เศรษฐกิจ” “การเมือง” และ “สังคม” ประกอบกับปัญหาต่าง ๆ ถูกแยกส่วนจากกันแต่โดย “ชีวิตองค์รวมของเรา” นั้นแยกออกจากกันไม่ได้โดยเด็ดขาด เพราะต่างเป็นเหตุเป็นปัจจัยต่อกันและกันทั้งในการก่อปัญหา และแก้ปัญหาที่สร้างทั้งสุขและทุกข์ให้กับคนทั่วไปใน “ชุมชน”

เมื่อ “ความเป็นจริงเชิงประจักษ์” เป็นเช่นนี้ เราควรจะแก้ปัญหานี้กันอย่างไรดี คำตอบสุดท้ายคือต้อง “พัฒนาชุมชน” ให้ชุมชนเข้มแข็ง ช่วยตัวเองได้ ดูแลตัวเองได้ เมื่อเกิดปัญหาก็สามารถให้กับชุมชนเองได้ ที่สำคัญคือ ต้องบริหารและจัดการเป็น แต่คนไทยเราโดยภาพรวมและองค์รวมยังด้อย “ประสบการณ์ตรง” ในการบริหารและการจัดการอยู่มาก

องค์กร หน่วยงาน หรือชุมชนจะดำรงคงอยู่ได้อย่างดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงก็ด้วย “กระบวนการ” ของ “การบริหาร” ที่ดีเท่านั้น จากการวิเคราะห์ถึง “ความสำเร็จ” และ “ความล้มเหลว” ของ “องค์กร หน่วยงาน หรือชุมชน” ปรากฏว่าทั้งนิตยสาร “ฟอร์บส์ Forbes” และธนาคารแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกาบ่งบอกตรงกันว่า 90% ของความล้มเหลวและความสำเร็จของธุรกิจ SMEs และหลายธุรกิจ มาจากการบริหารการจัดการ

การบริหารจัดการไม่ใช่งานของธุรกิจเพียงอย่างเดียว หรือเฉพาะของภาคธุรกิจเอกชนเท่านั้น ใช้กับภาครัฐ ภาคเอกชน และแม้แต่ภาคประชาสังคมหรือชุมชนได้ด้วย คือ ใช้ได้กับงานทุกอย่าง

การบริหารและการจัดการเบื้องต้นเพื่อการพัฒนาชุมชน

“การบริหาร” หมายถึง “กระบวนการ” ในการกำหนด “แนวความคิด” และ “วางแผนงาน” อย่างเป็น “ระบบ” และ ครอบคลุมในด้านต่างๆ เช่น

- ด้านนโยบาย/เป้าหมาย และทิศทาง
- ด้านหลักการ กฎเกณฑ์ กรอบ ระเบียบ วินัย
- ด้านโครงสร้างองค์กร ทั้งการบริหารและการจัดการ
- ด้านการติดตามงาน/ตรวจสอบ ประเมินงาน
- อื่นๆ ตามความจำเป็นของสถานการณ์

“การจัดการ” หมายถึง “กระบวนการ” และ “วิธีการ” ในการทำงาน “ปฏิบัติหน้าที่อย่างศิลปะ” เพื่อให้งานนั้นๆ สำเร็จตามที่ผู้บริหารกำหนด

“งานหลักสำคัญ” ที่ต้องมีการ “บริหารและการจัดการ” คือ

1. การบริหาร-การจัดการเรื่อง “งาน”
2. การบริหาร-การจัดการเรื่อง “เงิน”
3. การบริหาร-การจัดการเรื่อง “คน”
4. การบริหาร-การจัดการเรื่อง “ตนเอง”
5. การบริหาร-การจัดการเรื่อง “เวลา”
6. การบริหาร-การจัดการเรื่อง “อื่นๆ” ทรัพยากรอื่นๆ ปัจจัยผันแปรอื่นๆ สถานการณ์ผิดปกติ

เป็นต้น

2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

“การบริหาร/การจัดการ” ต้องมีองค์ประกอบคือ

- 1) การวางแผน เป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงาน
 - “วางแผนนโยบาย” ตั้งแต่การกำหนดแผนนโยบาย/การลงนโยบายสู่ปฏิบัติ/การควบคุม

แผนการ

 - “วางแผนเป้าหมาย” ทั้งเชิงพื้นที่/ปริมาณ/ระยะเวลา
 - วาง/กำหนดทิศทาง
- 2) การตัดสินใจ ต้องเป็นระบบ/เป็นวิทยาศาสตร์ นั่นคือต้อง
 - มีหลักการ
 - มีเหตุผล
 - มีข้อมูล/ และข้อคิดที่ดีทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ
 - มีความเป็นจริงเชิงประจักษ์ ชัดเจน
 - มีอิสระ/ไม่อคติ
- 3) การดำเนินการ คือ การทำงาน ซึ่งจะต้องปฏิบัติจริง จึงต้อง
 - เข้าใจนโยบาย/รู้เป้าหมาย/รู้วัตถุประสงค์
 - ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ
 - มีความสามารถ/มีความคล่องตัวสูง
 - มีส่วนร่วม/มีการร่วมมือ-ร่วมใจจากหลายๆ ฝ่าย
- 4) การแก้ไขปัญหา ในการทำงานอาจมีปัญหา/อุปสรรคบ้าง ต้อง
 - ติดตาม
 - ประเมิน
 - แก้ปัญหาทั้งเฉพาะหน้า และช่วงต่างๆ ที่ทำ อย่าให้ปัญหาหมักหมม สะสม
 - เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม

5) การพัฒนาต่อยอด/ถ่ายทอดไปสู่อนาคต

- สรุปงาน/สรุปบทเรียน
- ทบทวนเป็นระบบและทั้งระบบ
- นำไปพัฒนาใหม่ และใช้งานทั้งปัจจุบันและอนาคต

ความแตกต่างของคำว่า “บริหาร” และ “การจัดการ”

การบริหาร Administration	การจัดการ Management
การกำหนด/การวางแผน/การคิด/การออกแบบ/ การสร้างแผนด้านนโยบาย/เป้าหมาย/ทิศทาง	การทำ/การปฏิบัติ/การสร้าง/การทำฝนให้เป็น จริง/ด้านนโยบาย/เป้าหมาย/ทิศทาง
ยุทธศาสตร์/หลักการ/มี Vision เป็นเสมือนพี่ เลี้ยงนักกีฬา	ยุทธวิธี/วิธีการ มี Mission เป็นเสมือนตัว นักกีฬา
ต้องมีความสุรอบรอบคอบ มีองค์ความรู้ กว้างขวาง	ต้องมีฝีมือ มีความสามารถสูง มีประสิทธิภาพ สูง มีคุณภาพสูง
มีประสบการณ์จริงสูง และโดยตรงมีลักษณะ เป็น “นักวิชาการ” คือมีการศึกษา/ค้นคว้า/วิจัย ให้ได้มาซึ่งข้อมูล	มีไหวพริบ/มีปฏิภาณดี มีลักษณะเป็นนัก ปฏิบัติการ มีประสบการณ์จริงและตรงเช่นกัน
เป็นเสมือนสถาปนิกผู้ออกแบบ มีลักษณะเป็น เชิงนามธรรม เป็นผู้บริหาร	เป็นเสมือนช่างก่อสร้าง มีลักษณะเป็นเชิง รูปธรรม เป็นผู้จัดการ
มักจะเป็นผู้จัดการในอดีต	มักจะเป็นผู้บริหารในอนาคต
เป็นผู้กำกับการแสดง	เป็นนักแสดง

3. นโยบายการบริหารจัดการ

นโยบาย คือ แนวทางที่ดีเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ใช้เพื่อยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติให้ภารกิจทั้งหลายสำเร็จได้ตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของเวลา/ทรัพยากรต่างๆ/และงบประมาณ

เพราะฉะนั้น “นโยบาย” จึงเป็นทั้งแนวคิด/ทิศทาง/และหลักการปฏิบัติที่จะทำให้งานสำเร็จ

นโยบายมีองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น

- นโยบายหลัก/นโยบายรอง/นโยบายเสริม
- นโยบายเฉพาะหน้า/ระยะสั้น/ระยะกลาง/ระยะยาว
- นโยบายไม่ใช่คำสั่ง และคำสั่งก็ไม่ใช่นโยบาย
- คำสั่งที่ดีจะต้องไม่ขัดและไม่แย้งกับนโยบาย
- นโยบายที่ดีต้องไม่อยู่เหนือเหตุผล แต่ต้องประกอบด้วยเหตุผล/ประกอบด้วยข้อมูล/ประกอบด้วยความจริง

ประกอบด้วยความจริง

เปรียบเทียบนโยบายกับรายละเอียดอื่นๆ

นโยบาย	เสมือน	เข็มทิศ
แผนแม่บท	เสมือน	แผนที่
แผนปฏิบัติการ	เสมือน	เส้นทาง
โครงการ	เสมือน	พาหนะ
งบประมาณ/ทรัพยากร	เสมือน	พลังงาน/เชื้อเพลิง
ผู้บริหาร	เสมือน	ผู้ขับขี่

นโยบายจะสำเร็จหรือไม่ มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับ

1. ตัวนโยบายถูกต้อง/เหมาะสมแค่ไหน
2. กระบวนการในการแทรก/ถ่ายทอดนโยบาย/ลงนโยบาย/รับนโยบาย/ทำโดยวิธีใด/สู่ระดับใด/มั่นใจไหมว่าทั่วถึงชัดเจน
3. ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการบริหาร/การจัดการไว้อย่างไร
4. ได้กำหนดมาตรฐาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาไว้อย่างไร
5. การปฏิบัติจริงอย่างจริงจัง ของทุกๆ ฝ่ายมากน้อยแค่ไหน
6. คุณภาพบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร/ผู้นำ
7. การติดตามวิเคราะห์/ประเมินค่า
8. การขจัดตัวแปร/ตัวเบี่ยงเบนและปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ ออกไป
9. ตัวสนับสนุน/ตัวช่วยอื่นๆ ดีหรือไม่ แคไหน

- 10.เรามีหลักการและจุดยืนของเราอย่างไร
- 11.เราจะไหลไปตามกระแส หรือไม่ มากน้อยแค่ไหน
- 12.เราจะย้อนอดีต/ทวนกระแส หรือไม่ มากน้อยแค่ไหน
- 13.เราจะประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับกระแสต่างๆ ได้ดีแค่ไหน
14. ผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย มีส่วนร่วมและร่วมมือร่วมใจแค่ไหน

ฯลฯ

นโยบายหลัก

“ใช้หลักคุณธรรมนำประเทศชาติบ้านเมือง”

คุณธรรม = ธรรมชาติ + ธรรมดา + จริยธรรม + ศาสนธรรม + มนุษยธรรม ในด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ คือ วิถีชีวิตในการทำมาหากิน/การประกอบอาชีพ
2. ด้านการเมือง คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการบ้านเมือง
3. ด้านสังคม คือ วิถีชีวิตการเป็นอยู่ร่วมกันกับการสมาคมกัน

สรุป ทั้ง 3 ด้านเป็นวิถีชีวิตโดยรวมของคนโดยทั่วไป เช่น

ด้านเศรษฐกิจ ต้องไม่เอาเปรียบผู้อื่น/ไม่ข่มเหงรังแกผู้อื่น/รับผิดชอบต่อผู้อื่น เช่น ผู้ผลิต
รับผิดชอบต่อผู้บริโภค ฯลฯ

ด้านสังคม ต้องคำนึงถึงการเป็นอยู่ร่วมกัน/ความรักความสามัคคี

- การศึกษาที่ดี มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นธรรม ฯลฯ
- คุณภาพชีวิตที่ดี คำนึงถึงสุขภาวะของคนทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และจิต

วิญญาณของคน/โรคภัย/ยาเสพติดและสิ่งมีโทษอื่นๆ

- เรื่องทรัพยากรธรรมชาติ เรื่องสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อม เรื่องมลพิษ มลภาวะต่าง ๆ ทั้งทาง
อากาศ/ทางน้ำ/แม้แต่ชั้นบรรยากาศ/ใต้น้ำ ได้มหาสมุทร/และอื่นๆ

นโยบายรอง

“ใช้ความรักนำองค์กร” โดย

- กำหนดวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการหรือพันธกิจด้วยความรัก
- ต้องบริหารและจัดการด้วยความรัก

นโยบายเสริม

“ใช้กิจกรรมนำไปสู่การรวมใจ”

- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรใน
หน่วยงาน เช่น เล่นกีฬาที่สร้างสรรค์/ทำกิจกรรมร่วมกัน/ไปเที่ยวด้วยกัน/เล่นดนตรี/ทำบุญร่วมกัน

การกำหนดนโยบายที่ดี

1. ต้องเป็นวิทยาศาสตร์ ไม่ใช่แต่งเขียนนโยบาย ต้องเป็นความจริง/มีหลักการ/มีเหตุผล/มีข้อมูลสนับสนุน ซึ่งข้อมูลสนับสนุนจะต้องศึกษา/ค้นคว้า/วิจัย มีที่มาที่ไปที่ต้องมีหลักฐานไม่ใช่หลักลอย

2. ต้องมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย คือ ร่วมคิด/ร่วมทำ/ร่วมกิจกรรม/ร่วมรับผิดชอบ/ร่วมตัดสินใจ/ร่วมรับรู้/ร่วมแก้ไข/ร่วมได้/ร่วมเสีย/ร่วมพัฒนา/ร่วมทุกข์/ร่วมสุข

3. ต้องเป็นประชาธิปไตย นั่นคือ มีสิทธิเสรีภาพ/ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน กล้าคิด/กล้าทำ/กล้าแสดงออก/ไม่ปิดกั้นโอกาสผู้อื่น เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน

4. ต้องโปร่งใส นั่นคือ มีระบบ/มีระเบียบ/มีรูปแบบ/มีกฎเกณฑ์กติกา/มีหลักฐาน/รับรู้ข้อมูลได้/ตรวจสอบได้/ตอบคำถามได้/อธิบายถูก/มีคุณธรรม/ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น/ไม่ผิดศีลธรรม/ไม่ผิดกฎหมาย/ไม่ให้ร้ายต่อสังคม

5. ต้องเข้าใจวัฒนธรรม นั่นคือ วัฒนธรรมสากล/วัฒนธรรมของชาติ/วัฒนธรรมท้องถิ่น/วัฒนธรรมชุมชน/วัฒนธรรมองค์กร/ดำเนินถึงมารยาท การมีสัมมาคารวะ/รู้กาลเทศะ/จังหวะโอกาส/และความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นเอกลักษณ์/ลักษณะพิเศษ

6. ต้องกำหนดมาจากปรัชญา/อุดมการณ์/แนวคิด/แนวทางความเชื่อในแง่มุมด้านต่างๆ อย่างน้อยๆ ต้องไม่ขัดแย้งกัน

“การอนุรักษ์” คือ การทำนุบำรุงและรักษาไว้ ซึ่ง

“คนดีๆ” ทั้งในอดีต และปัจจุบันโดยการยกย่องเชิดชูให้เกียรติให้เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างแก่สังคม

“ของดีๆ” ที่เป็น “รูปธรรม” เช่น โบราณสถานโบราณวัตถุธรรมชาติที่สวยงาม เป็นต้น

“สิ่งดีๆ” ที่เป็น “นามธรรม” เช่น ประเพณี วัฒนธรรม คำสอน ความสามัคคี ความมีคุณธรรม ความมีน้ำใจ เป็นต้น

เอาไว้ให้ได้และประยุกต์ใช้ให้เป็น

“การพัฒนา” คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปทั้งของใหม่ และของเก่า พร้อมทั้งรู้จักประยุกต์ และผูกโยงเข้าให้เกิดทั้งคุณค่าและมูลค่าเพิ่มยิ่งขึ้นไป สำคัญก็คือต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย

4. การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็ง

4.1 การศึกษาชุมชน (Community Study) หมายถึง การศึกษาเรียนรู้สำรวจวิจัย วิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูล/ข้อคิด และความเป็นจริงของ “ชุมชน” เพื่อใช้ประโยชน์ใน “การอนุรักษ์” คือการ บำรุงรักษาของดี ๆ สิ่งดี ๆ เอาไว้ให้ได้ทั้งการแก้ไขปัญหา ให้ตรงประเด็น ตลอดถึง “การพัฒนา” คือการ รู้จักใช้ของดี ๆ สิ่งดี ๆ ให้เป็นและทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป หรือตามที่ชุมชนต้องการ

การศึกษาชุมชน มี 2 ลักษณะหลัก ๆ คือ

- 1) การศึกษาทั่วไป ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นข้อมูลพื้นฐานด้านกว้างใช้ได้ทั่วไป
- 2) การศึกษาเฉพาะด้านเฉพาะทาง เชิงลึกใช้แก้ไขปัญหาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนา ด้านในด้านหนึ่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง

จุดมุ่งหมายในการศึกษาชุมชน

จุดมุ่งหมายในการศึกษา/เรียนรู้ชุมชน มีมาก เช่น

- เพื่อรู้ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ด้านต่างๆ ช่วงต่างๆ
- เพื่อรู้ข้อมูลเฉพาะทาง ตามที่ต้องการ
- เพื่อรับรู้ปัญหา และค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา
- เพื่อรับรู้ความต้องการของคนและชุมชนจริงๆ
- เพื่อรู้ถึงแนวทางใน “การอนุรักษ์และพัฒนา”
- เพื่อให้รู้ถึงฐานคิด แนวคิด ความเชื่อ ทศนคติ
- เพื่อรู้ถึงความเกี่ยวโยงและสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ
- เพื่อรู้ถึงความสามารถต่างๆ ของชุมชน

ฯลฯ

ฉะนั้น การศึกษาชุมชนของนักพัฒนาและผู้นำชุมชนจึงต้องทำหลักวิชาการ ลง “ทำงาน ภาคสนาม” อย่างเป็น “ระบบ” และ “จริงๆ จังๆ” มีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ จริงต่อ “ชุมชน” ให้ครอบคลุมมากที่สุด “ทำการวิจัยเพื่อการพัฒนา” คือ R&D เป็นต้น

ประโยชน์ของการศึกษาชุมชน

- ได้รู้ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเฉพาะทางที่เป็นจริง
- ได้รู้ถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- ได้รู้ถึงสิ่งดี ๆ ที่ควรแก่การอนุรักษ์
- ได้รู้ถึงแนวทางและวิธีการพัฒนา
- ได้รู้ถึงแนวคิด/ฐานคิด/ทศนคติของชุมชน
- ได้รู้ถึงขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมชุมชน

- ได้รู้ถึงความสัมพันธ์และเกี่ยวโยงในชุมชน
- เกิดความรู้และความมั่นใจ ในการวางแผน
- ได้รู้ถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และศักยภาพของชุมชน
- ได้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน

ฯลฯ

วิธีการศึกษาชุมชน

- เรียนรู้จากเอกสารต่างๆ ถ้ามี
- เรียนรู้จากบุคคลผู้รู้ในด้านต่างๆ
- สำรวจ/วิเคราะห์/และสังเคราะห์ ตามหลักวิชาการ
- วิจัยอย่างเป็นระบบให้ถูกหลักวิชาการจริงๆ
- สอบถามโดยวาจาหรือแบบสอบถาม
- สังเกต พิจารณา ตรวจสอบเชิงความคิด
- ศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน แบบมีส่วนร่วม เช่น “การทำสัมมนา” “การตั้งวงเสวนา” เป็นต้น

และอื่นๆ ตามความเหมาะสมโดยไม่มีอคติใดๆ

วิธีการศึกษานั้น เป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ฉะนั้นเป้าหมาย วัตถุประสงค์การศึกษาต้องมีความชัดเจน ผู้ศึกษาเองต้องเคารพในหลักวิชาการ เคารพชุมชน และเมื่อรู้และได้ข้อมูลแล้ว ต้องมีข้อคิดด้วยและเอาไว้ใช้ทำประโยชน์ให้ชุมชนให้มากที่สุด ดีที่สุดนั่นคือไว้เพื่อ “การบริหารการจัดการ”

4.2 การศึกษาชุมชนสู่กระบวนการพัฒนาชุมชน

หลักการพัฒนาชุมชนโดยในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ด้านต่างๆ ต้องพัฒนาจาก “5 หลัก” “5 ฐาน” “5 การพัฒนา” จาก “5 กรอบ”

5 หลัก คือ

- 1) หลัก “เข้าใจ”
- 2) หลัก “เข้าถึง”
- 3) หลัก “มีส่วนร่วม”
- 4) หลัก “บูรณาการ”
- 5) หลัก “สมดุล”

5 ฐาน คือ

- 1) ฐาน “ทรัพยากร”
- 2) ฐาน “วิชาการ”
- 3) ฐาน “คุณธรรม”

- 4)ฐาน “วัฒนธรรม”
- 5)ฐาน “คุณค่าอรรถประโยชน์ร่วม”

5 การพัฒนา คือ

- 1)พัฒนา “คน”
- 2)พัฒนา “ระบบ”
- 3)พัฒนา “เทคโนโลยีวิชาการ”
- 4)พัฒนา “องค์การหน่วยงาน”
- 5)พัฒนา “สภาพบรรยากาศการทำงาน”

5 กรอบกลุ่มคิด คือ

- 1) กลุ่มปรัชญาแนวคิดหลัก
- 2) กลุ่มนโยบายเป้าหมายทิศทาง
- 3) กลุ่มอุดมการณ์จิตสำนึก
- 4) กลุ่มวิสัยทัศน์ ปณิธาน พันธกิจ
- 5) กลุ่ม ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี กลยุทธ์ แผนแม่บทแผนปฏิบัติการ การติดตามประเมิน

กระบวนการพัฒนา

การพัฒนานั้น มีกระบวนการหลักๆ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาหาข้อมูล ทั้งข้อมูลพื้นฐาน/ข้อมูลเฉพาะทาง/เฉพาะเรื่อง/ข้อมูลเชิงลึก/ข้อมูลด้านกว้าง/ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ/เมื่อได้ข้อมูลแล้วตีวิเคราะห์
2. การอนุรักษ์ คือ การรักษาของดีๆ สิ่งดีๆ เอาไว้ให้เป็นเช่นคนดี/ความคิดปัญญาดี/วัฒนธรรมดี/ทรัพยากรดี/ทั้งที่ธรรมชาติสร้างและมนุษย์สร้าง
3. การปรับตัว เมื่อคิดจะทำอะไรก็ต้องปรับตัว/ปรับความคิดและปรับจิตใจด้วยการปรับตัวนั้น เน้นที่คนเป็นหลักทั้งด้านรูปธรรม และนามธรรม
4. การปรับปรุง นั่นคือเราอาจจะมีอะไรดีๆ อยู่บ้างแล้วก็ตามค่อยๆ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นใหม่เป็นการประหยัดทั้งเวลา และทรัพยากรไปด้วย
5. การเปลี่ยนแปลง ในการทำงานอาจจะมีอะไรบางอย่าง ต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง เช่น การตรงต่อเวลา การรักษาระเบียบในการประชุม เป็นต้น
6. การแข่งขัน ในบางครั้งต้องมีการแข่งขันกันบ้างในฐานะกัลยามิตรระหว่างกลุ่มประเภทเดียวกันบ้างก็ควรทำเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น และรู้จักรับผิดชอบ
7. การต่อสู้ ซึ่งการต่อสู้มุ่งเน้นที่การต่อสู้กับตัวเอง เอาชนะใจตัวเอง เป็นหลักเช่น ต่อสู้กับความโลภความเห็นแก่ตัว/ความขี้เกียจ/ความไม่รับผิดชอบ

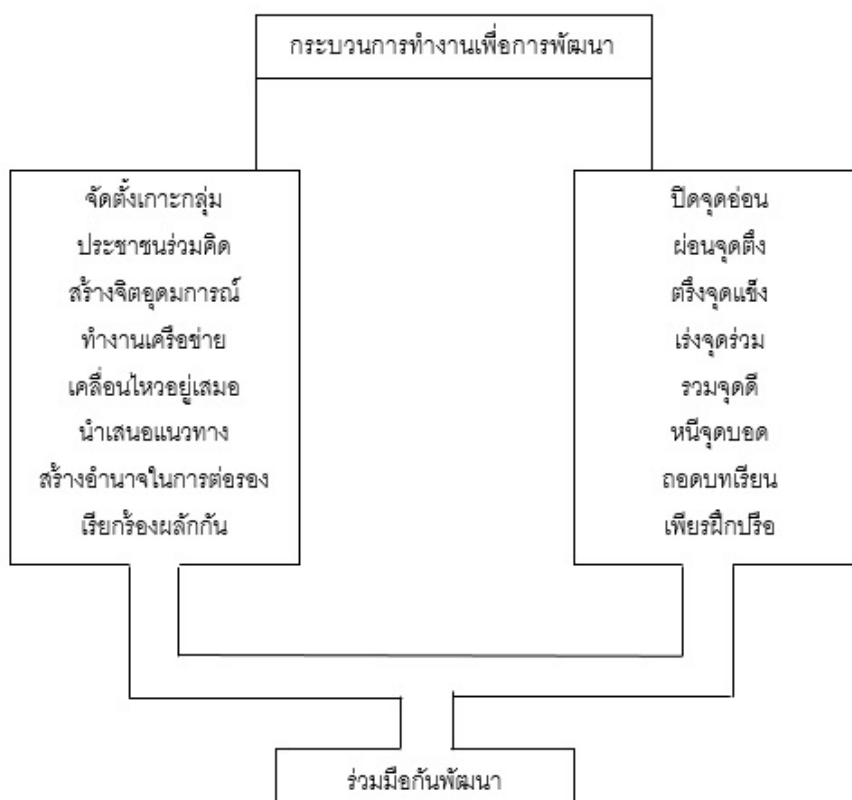
8. การแก้ไข การทำงานย่อมมีปัญหาบ้าง อุปสรรคบ้าง เราต้องหาทางแก้ไขไปเป็นเรื่อยๆ ทั้งด้านการงาน/การเงิน/ด้านคน/และด้านอื่นๆ

9. การพัฒนา การนำเอาของดีๆ สิ่งดีๆ มาใช้และทำให้ดียิ่งๆ ขึ้นนั่นคือ การใช้ของดีๆ และสิ่งดีๆ ให้เป็นนั่นเอง สำคัญที่ผลของการพัฒนาจะต้องอยู่กับคนหมู่มาก

การพัฒนาจะได้คุณค่า/สาระ/และประโยชน์มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับกระบวนการ การมีส่วนร่วมและการรู้จักเลือกใช้เครื่องมือและการกำหนดยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีให้ดี โดยเริ่มต้นที่การพัฒนาคน เพราะว่า

1. การพัฒนาคนคือ การพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่าง
2. การไม่พัฒนาคนคือการไม่พัฒนาในสิ่งต่างๆ
3. การพัฒนาคนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งปวง
4. การพัฒนาคนช่วยในการประหยัดการพัฒนาอื่นๆ
5. การพัฒนาคนเป็นทั้งบท เริ่มต้นและบทสรุปของการพัฒนาทั้งปวง ถือเป็นทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ฯลฯ

ส่วนการพัฒนาด้านอื่นๆ ไม่ว่าทรัพยากรต่างๆ องค์กรต่างๆ ทุนต่างๆ ก็ดูที่ความเหมาะสมตามสภาพของสิ่งนั้นๆ ซึ่งถ้าจะมีคำถามว่า ทำไมต้องพัฒนา ปลอ่ยให้ทุกๆ อย่างเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติได้ไหม ก็คงตอบว่า “ก็คงได้” แต่ ไม่ใช่ทางเลือกและไม่ใช่วิธีทางรอดที่ดี และเราคงจะไม่สามารถป้องกันตนเองจากความล้มเหลวที่อ่อนแอและความเจริญที่เราไม่เรียนรู้ได้ “หลักการพัฒนาชุมชน” ควรเริ่มที่คนดังกล่าวแล้วต่อมาควรเริ่มที่คนในชุมชนนั้น มีพื้นฐานมีความพร้อมคือ ทำอยู่แล้วบ้าง เช่น ประเทศไทยควรเริ่มจากภาคเกษตรกรรม เพราะเรามีทุน มีฐาน มีความรอบรู้และเข้าใจอยู่บ้างแล้ว เพราะคนไทยเรานั้นเป็นเกษตรกรมาในสายเลือด “การเกษตรนั้นเป็นมากกว่าอาชีพ” แต่ “เป็นวิถีชีวิต” เป็น “วัฒนธรรม” ของสังคมไทย หรือ “การทำนานั้นได้มากกว่าข้าว” และ “นาเป็นมากกว่าแปลงปลูกข้าว



ผู้นำท้องถิ่นกับการพัฒนาชุมชน

1. ผู้นำคือใคร? ผู้นำคือ ผู้ที่แนะ/แก้ไข/ตัดสินใจปัญหา
 - 1.1 ผู้ที่ได้รับ “การแต่งตั้ง” จากทางราชการ ฯลฯ
 - 1.2 ผู้ที่ได้รับ “การเลือกตั้ง” จากประชาชน ฯลฯ
 - 1.3 ผู้ที่ได้รับ “การยอมรับ” จากประชาชนในท้องถิ่น ฯลฯ
 - 1.4 เป็นผู้นำธรรมชาติ
2. ผู้นำที่ดี ควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง
 - 2.1 เป็นคนดีมีคุณธรรม/มีศีลธรรม/มีจริยธรรม
 - 2.2 เป็นที่เคารพรัก และนับถือของคนหมู่มาก
 - 2.3 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม
 - 2.4 มีความรับผิดชอบและเสียสละสูง
 - 2.5 มีบารมีสูง มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูง
3. มีผู้นำทางด้านใดบ้าง?

3.1 ผู้นำทางด้านเศรษฐกิจ หรือวิถีชีวิตในการทำมาหากิน/การประกอบอาชีพ/การสร้าง
ฐานะ ฯลฯ

3.2 ผู้นำทางด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร การจัดการบ้านเมือง/ในชุมชนในท้องถิ่น

3.3 ผู้นำทางด้านสังคม การอยู่ร่วมกันของคน ซึ่งมีมากมายหลายด้าน เช่น

3.3.1 ผู้นำทางด้านความรู้/ความคิด/สติ-ปัญญา/วิชาการ

3.3.2 ผู้นำทางด้านศาสนา/ด้านจิตใจ/ด้านจิตวิญญาณ

3.3.3 ผู้นำทางด้านศิลปะ/วัฒนธรรม/ภูมิปัญญา

3.3.4 ผู้นำทางด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ

4.3 การพัฒนาชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็ง

“ชุมชน” ที่เข้มแข็ง หมายถึง ชุมชนที่ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สามารถช่วยเหลือตัวเองได้/ดูแล
ตัวเองได้/ช่วยผู้อื่นได้/และช่วยสิ่งอื่นๆ ได้ด้วย ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ คือ วิถีชีวิตในการทำมาหากิน/การทำงาน/การประกอบอาชีพ/การเงิน/การ
ลงทุน ฯลฯ

2. ด้านการเมือง การบริหาร การจัดการดูแลชุมชน ให้เกิดความสงบสุข มีความปลอดภัยทั้ง
ในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีโจรผู้ร้ายเบียดเบียน กำกับ ดูแลองค์กรทางการเมืองในท้องถิ่นได้ มี
กฎระเบียบของสังคม ชุมชนที่ดี ฯลฯ

3. ด้านสังคม คือ วิถีชีวิตในการเป็นอยู่ร่วมกันด้านต่างๆ

4. ด้านการศึกษา/ความรู้/สติ-ปัญญา/ความคิด

5. ด้านสาธารณสุขหรือด้านสุขภาพอนามัยไม่ให้เกิดโรคร้าย เช่น เอดส์/โรคระบาด ไม่ให้มียา
เสพติด ยาบ้า ยาเสพติด ฯลฯ

6. ด้านสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ด้านพลังงาน ถนนหนทาง/ สิ่งก่อสร้างอื่นๆ เช่น สะพาน

7. ด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น ดิน น้ำ ป่า เขา อากาศ สัตว์ต่างๆ/ระบบนิเวศน์ต่างๆ สิ่งแวดล้อม
สังคมแวดล้อม/มลพิษ มลภาวะที่ทำลายทั้งทรัพยากรและระบบนิเวศน์

8. ด้านคุณภาพชีวิตอื่น ๆ เช่น ความมีใจ

- ด้านคุณธรรม/จริยธรรม/ศาสนธรรม

- ด้านจารีต/ประเพณี/วัฒนธรรมต่างๆ

- ด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องรอบคอบ

เมืองและชุมชนน่าอยู่

1. ผังเมืองดี สิ่งก่อสร้างเป็นระเบียบ สวยงาม
2. การคมนาคมดี/การเดินทางสะดวก ปลอดภัย
3. มีต้นไม้ดอกไม้สวยงาม มีนก มีผีเสื้อ
4. บ้านเมืองสะอาด/ไร้ขยะ/ไร้กลิ่นเหม็น
5. มีสาธารณูปโภคดี เช่น ไฟฟ้า/ประปา/ถนน ฯลฯ
6. ความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีโจรผู้ร้าย และสัตว์ร้ายเช่น ชุนัข หนู

ไม่มีรถซึ่ง

7. คนมีความรับผิดชอบสูงต่อส่วนรวมไม่รังแกเบียดเบียนผู้อื่น/รู้จักเอื้อเฟื้อเพื่อนบ้าน/มีน้ำใจเป็นเพื่อนบ้านที่ดีต่อกัน/ต่างก็มีครอบครัวที่อบอุ่น
8. มีสถานศึกษาที่ดีและมากพอ
9. มีสถานพยาบาลที่ดีและมากพอ
10. มีสวนสาธารณะ/มีหอศิลป์/มีโรงละคร/หอสมุดดีๆ มีที่ออกกำลังกาย/มีพิพิธภัณฑ์/มี

สถานที่ปฏิบัติธรรม

11. ถ้ามีคลอง แม่น้ำ ก็ให้มีน้ำใส/การระบายน้ำที่ดี
12. ไม่มีชุมชนแออัด ไม่มีน้ำคั่ง น้ำเน่าเหม็น
13. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร/การจัดการบ้านเมืองและชุมชน/มีจิตสำนึกความ

รับผิดชอบต่อส่วนรวมสูง

14. มีความอบอุ่นใจ/มีความมั่นใจ/มีความเชื่อมั่นในอนาคต และหน้าที่การงาน/ตลอดถึงสวัสดิการที่ดีจากรัฐ หรือ ชุมชนเองทั้งของตัวเองและลูกหลาน
15. ประชาชนสามารถพึ่งตัวเองได้/พึ่งกันเองได้
16. ประชาชนมีอิสระ เสรีภาพ มีสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งมนุษยชน

สรุป ต้องพิจารณาและคำนึงถึงทั้งทางด้าน “Hardware” คือด้าน “กายภาพ” อันเป็น “รูปธรรม” และด้าน “Software” คือด้าน “จิตใจ” อันเป็น “นามธรรม” คือทั้งสองภาคส่วนควรจะได้ “สมดุล” คือ “ทางสายกลาง” และคิดถึง “อนาคตในระยะยาว” ด้วย

5.การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน (Community Change Management)

เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการแข่งขันของชุมชน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ชุมชนต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจก่อให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรของชุมชน เช่น เงินทุน ทักษะ เวลา กำลังคน และ

ทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งผู้นำชุมชนจะต้องตัดสินใจว่าเวลาใดควรที่จะมีการปรับเปลี่ยน กลยุทธ์หรือเวลาใดจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

โดยชุมชนมีประสิทธิภาพในการจัดการการเปลี่ยนแปลงสูง จะต้องเป็นชุมชนที่มีความยืดหยุ่น และมีการพัฒนาเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำชุมชนจะต้องมีความตื่นตัว เฝ้าระวังลาดในการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างได้ผล เพราะชุมชนในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการคาดการณ์เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าทำได้ยาก

ดังนั้น ผู้นำชุมชนในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในชุมชน จำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะและความรอบคอบในการจัดการ โดยผู้นำชุมชนต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง การวางบทบาทของตนเองในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และต้องสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในชุมชนซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับชุมชน

5.1 คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำชุมชน ต้องมีทักษะทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและโอกาสที่จะเกิดขึ้น มีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจ โดยทั่วไปหน้าที่ของผู้นำชุมชนในการที่จะบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญคือ

1) ผู้นำชุมชนทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มาจาก

การแข่งขัน เพราะโลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยี ข่าวสาร และความรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน อัตราการเปลี่ยนแปลงจึงค่อนข้างรวดเร็ว (Speed of Change) เมื่อผู้นำชุมชนเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลงจะหมายถึงการปรับแต่งหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม ตัวอย่างเช่น การปรับโครงสร้างใหม่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การขยายขอบเขตในการดำเนินงาน เป็นต้น โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือปฏิสัมพันธ์กับชุมชน

2) ผู้นำชุมชนต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) คือต้องมีแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็ว หรือกระทำแบบค่อยเป็นค่อยไป การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำชุมชนต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมาย และเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

3) แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผน ที่ต้องอาศัยความเข้าใจ และความร่วมมือจากบุคคลในชุมชน ผู้นำชุมชนจะต้องสร้างการทำงานเป็นทีม เพราะว่าชุมชนต้องการผู้นำที่มีทักษะในการทำงานหลายด้าน และผู้นำแต่ละคนจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดี

4) ผู้นำชุมชนต้องเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนและสร้างโอกาสในการพัฒนาชุมชนสู่ความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ต้นทุนต่ำที่สุดแต่ได้ ผลผลิตสูงสุด ดังนั้น ผู้นำชุมชนต้องรู้จักกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนัก และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง

5.2 การจัดการการเปลี่ยนแปลงชุมชน (Community Change Management) แนวคิดสำคัญของการจัดการการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำชุมชนต้องตัดสินใจระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนบางส่วนขององค์กรเพื่อให้สามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแบ่งออกเป็น

2) การเตรียมความพร้อม (Proactive Change) ชุมชนจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าและมีการคาดคะเนถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การเลือกใช้รูปแบบเตรียมความพร้อมนี้เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีความต้องการการพัฒนาสู่ชุมชนในระดับก้าวหน้าหรือชุมชนที่พัฒนาแล้ว

3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Modification) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในชุมชนให้มีความสอดคล้องและดำเนินไป ในแนวทางเดียวกันอย่างเหมาะสม เพราะถ้าหากพฤติกรรมของคนในชุมชนไม่สอดคล้องกันและขัดแย้งกับเป้าหมาย ในการดำเนินงานของชุมชนจะทำให้เกิดอุปสรรคต่อการบริหารงานของชุมชนโดยส่วนรวม

5.3 หลักการสำคัญของการจัดการการเปลี่ยนแปลง การจัดการการเปลี่ยนแปลงให้ได้ผล ต้องยึดถือหลักการของการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 การวางแผนและเตรียมการ มีแนวทางที่สำคัญคือ

1) การกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่าการเริ่มต้นทำงานเร็วเกินไปนั้น ทำให้ขาดการวางแผนและขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ ในทางกลับกัน การเริ่มต้นทำงานช้าเกินไปอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างได้

2) การสร้างการสนับสนุน ซึ่งต้องพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และบุคคลผู้นั้นจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไร ซึ่งผู้นำชุมชนจะต้องมีความเข้าใจว่าในสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

3) การสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องแจ้งให้คนในชุมชนที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทราบถึง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า โดยแจ้งให้ทราบถึง เหตุผลของการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

4. การมีส่วนร่วม ความร่วมมือจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถเป็นแรงสนับสนุนสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และทำให้แผนงานได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น

5. การจูงใจ เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารให้ทราบถึงผลกระทบในทางบวกที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถสร้างการสนับสนุนได้มากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะสามารถลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้

5.3.2 ปัจจัยที่ควรพิจารณาประกอบการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญคือ

1) กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นกระบวนการที่จะพยายามลดความรุนแรงของแรงต่อต้านภายในชุมชน โดยผู้นำชุมชนจะต้องวางแผนอย่างรอบคอบ เพราะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะปรากฏให้เห็นเสมอเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

2) กลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลง ควรใช้กลยุทธ์การปรับรื้อระบบ ซึ่งทำได้โดยการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ที่มีองค์ประกอบต่างๆ สัมพันธ์กัน เช่น บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ โครงสร้าง แรงจูงใจ และค่านิยม ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปรับรื้อระบบในองค์กรประสบความสำเร็จ คือ การวางแผน ความร่วมมือ และการยอมรับจากทุกภาคส่วนในชุมชน

3) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างทักษะและความรู้ของคนในชุมชน เพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้ ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่สำคัญคือ

- การพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในชุมชน
- วัฒนธรรมชุมชนต้องสามารถสนับสนุนต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- ความสามารถของชุมชนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา

อย่างเป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตั้งสมมติฐานแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ

- การทดลองเพื่อพัฒนาความรู้ มีการทำการทดลองเพื่อหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา เพิ่มพูนความรู้เพื่อหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้บุคคลในชุมชนมีความเคยชินกับการเปลี่ยนแปลงและลดการต่อต้าน

- เรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต เพื่อหาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

- เรียนรู้จากการปฏิบัติและความคิดของผู้อื่น เป็นการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น คู่แข่งขันลูกค้า เพื่อหาข้อมูลและความรู้ใหม่ โดยการตั้งมาตรฐาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของคู่แข่ง และเปรียบเทียบกับชุมชนของตนเอง

- การแบ่งปันความรู้ เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชน ซึ่งชุมชนจะต้องมีวิธีการถ่ายทอดข้อมูลที่มีประสิทธิผล เช่น การพัฒนาโครงการ การรายงาน การฝึกอบรม และการเปลี่ยนงาน

5.3.3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

- 1) ชุมชนได้พัฒนาความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น ทักษะ ความรู้ เงินทุน กระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน การพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ การสร้างเวลาแห่งความเหมาะสม
- 2) ผู้นำชุมชนสามารถมองผลกระทบและจัดการกับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.) ผู้นำชุมชนมีความตื่นตัวในการจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาชุมชนในชุมชนของตนเอง
- 4) ชุมชนทราบถึงศักยภาพของตนเอง และความท้าทายการเปลี่ยนแปลงชุมชนในอนาคต
- 5) ชุมชนมีการตระเตรียม เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
6. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อตนเองและชุมชน
7. ทำให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถสร้างทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
8. สามารถกำหนดกลยุทธ์ ทิศทางการดำเนินกระบวนการของชุมชนเป็นแบบเชิงรุกมากยิ่งขึ้น
9. การดำเนินกระบวนการของชุมชน เกษตรชุมชน อุตสาหกรรมชุมชน ที่มีความต่อเนื่อง และมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูง และสามารถพัฒนาการเปลี่ยนแปลงชุมชนจากชุมชนหนึ่งเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้
10. สามารถปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงชุมชนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

หน่วยที่ 2 ผู้นำชุมชนกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 2 การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการบูรณาการกิจกรรมการทำงานในชุมชน และประสานการทำงานกับประชาชนและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้นำวิทยาการ เทคโนโลยี และวิธีการที่ดีและประสบความสำเร็จแล้วมาเป็นแบบอย่างเพื่อบูรณาการงานในชุมชนให้สามารถยกระดับการพัฒนาที่สูงขึ้น

ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. การบริหารงานแบบบูรณาการ
2. การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ
3. การพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการ
4. การพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการและยั่งยืน

เทคนิควิธีการ

1. เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม
2. การบรรยายสรุป
3. กระบวนการกลุ่ม
4. อภิปราย ระดมสมอง
5. การแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. โน้ตบุ๊คส์ จอภาพ
3. บรรยายสรุป
4. กระดานบอร์ด ปากกาเมจิก
5. กระดาษกาว อุปกรณ์เครื่องเขียนต่างๆ

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม
2. การประเมินผลตามโครงการและหลักสูตร

หน่วยที่ 2 ผู้นำกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 2 การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชน

1. การบริหารงานแบบบูรณาการ

- ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในองค์กรนั้นๆ
- Chief Executive officer หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและความรับผิดชอบสูงสุดในองค์การหรือบริษัท

หรือบริษัท

เนื่องจากสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอิทธิพลทางการค้าเสรี ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมรวมทั้งวัฒนธรรม โลกจึงเข้าสู่ยุคใหม่ของการแข่งขัน การบริหารจัดการในองค์การจึงก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ ที่เรียกว่า รูปแบบการบริหารจัดการยุคศตวรรษที่ ๒๑ (twenty first century management model) คือ การบริหารจัดการที่ปรับตัวเองได้ตลอดเวลา (adaptive) และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจึงต้องมีการกระจายอำนาจ (decentralize) และมีระบบการติดตามผลและตรวจสอบได้

รูปแบบของการบริหารในยุคใหม่จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจได้ทุกสถานการณ์ มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จ รวดเร็ว อย่างกลมกลืน ที่เรียกว่าการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีทิศทางอย่างเบ็ดเสร็จ (Automation of Public Expenditure Management Process-APEMP) เรียกว่า ง่าย ๆ ว่ารูปแบบการบริหารแบบ CEO (Chief Executive officer) ผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง หรือผู้นำการบริหารเชิงบูรณาการ (CEO)

ECO Style เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเป็นผู้นำได้หลายรูปแบบในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานการณ์ ซึ่งเป็นผู้นำที่เก่งรอบด้าน มีวิธีการทำงานอย่างบูรณาการและเบ็ดเสร็จในตัวเอง

ลักษณะการเป็นผู้นำแบบนี้เป็นการผสมผสานความเป็นผู้นำของผู้นำในรูปแบบต่างๆ คือ ผู้นำแบบ ผู้บังคับบัญชา ผู้นำแบบผู้จัดการ ผู้นำแบบผู้บัญชาการ ผู้นำแบบนำและผู้นำแบบเป็นเจ้าภาพ

ผู้ที่จะเป็นผู้นำนี้ได้จะต้องเป็นนักคิด นักอ่าน กล้าเสี่ยงและคิดบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ จึงไม่นิยามที่จะเป็นผู้ตามหรือผู้บริหารตามรูปแบบของคนอื่น จะนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ทางการบริหาร อยู่เสมอ จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ด้วยความเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นตนเองสูง บางครั้งจึงดูเหมือนว่าเป็นผู้ที่ค่อนข้างใช้ความคิดของตนเป็นหลักแต่แท้จริงแล้วเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ จึงแสดงความเป็นผู้นำที่มุ่งมั่น

ทำงานรุกไปข้างหน้า และเมื่อมีผู้ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จจะหาทางให้ไปทำงานอื่นทันทีโดยหาคนใหม่มาแทน

ในวงการราชการ และวงการธุรกิจ ผู้บริหารหรือผู้นำแบบ CEO ย่อมาจากคำว่า Chief Executive Officer หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและความรับผิดชอบสูงสุดในองค์การหรือบริษัท แนวคิด CEO มาจากแนวคิดของระบบธุรกิจอเมริกัน ที่นิยมการบริหารงานที่ค่อนข้างเด็ดขาด รวดเร็ว และการตัดสินใจที่ฉับพลันไม่ยุ่งยาก เพราะในวงการธุรกิจ เต็มไปด้วยการแข่งขัน ฉกฉวยแย่งชิงโอกาส ไม่ว่าจะผลิต หรือการช่วงชิงส่วนแบ่งการตลาด และในขณะเดียวกันก็ต้องดูแลควบคุมการใช้บุคลากร ให้เต็มศักยภาพ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในวันนี้จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อการบูรณาการงานชุมชนของผู้นำชุมชนเพื่อการสร้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 หน้าที่หลักของผู้นำแบบบูรณาการ

- 1) เป็นผู้นำการบริหารและสนับสนุนการทำงานขององค์การหรือชุมชน
- 2) รับผิดชอบด้านการวางแผน ตัดสินใจ การประชาสัมพันธ์ การผลิต การบริการ
3. บริหารจัดการด้านการเงิน การจัดการความเสี่ยง
4. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรในองค์การ/ชุมชน
5. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์การ/ชุมชน
6. จัดการค้ำประกันพัฒนาองค์การ/ชุมชน

1.2 บทบาทโดยทั่วไปของผู้นำแบบบูรณาการ

1. ในฐานะผู้นำคือ
 - เป็นผู้แทนองค์การ/ชุมชน เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในองค์การ/ชุมชน
2. ในฐานะผู้บริหารคือเป็นผู้
 - วางกลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์การ/ชุมชน ปกครองดูแล บริหารจัดการองค์การ/ชุมชน
3. ในฐานะผู้ตัดสินใจ คือ ต้องมีความสามารถในการ
 - ตัดสินใจแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร นำเสนอนโยบายการบริหารงานในองค์การหรือชุมชน
4. ในฐานะผู้จัดการ คือ ความสามารถในการ
 - จัดการทรัพยากรในองค์การ/ชุมชน ปรับปรุงแผนงานและวางเป้าหมายการทำงาน
5. ในฐานะนักพัฒนา
 - นำสิ่งใหม่มาเพื่อความเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีความรู้เพื่อการพัฒนางาน

1.3 ผู้ที่เป็นผู้นำแบบบูรณาการ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

- มีความรู้ในด้านการบริหารจัดการ
- มีภาวะผู้นำ
- มีความรู้ด้านการวางแผน
- มีความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์
- มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การใช้สื่อเทคโนโลยี
- มีความสามารถด้านการเงินและงบประมาณ
- มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง
- มีความรู้ด้านการตลาด
- มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีความสามารถในการควบคุม
- มีความสามารถในการประเมิน
- มีความสามารถในการแก้ปัญหา
- กล้าตัดสินใจ
- มีคุณธรรม

1.4 ลักษณะเด่นของผู้นำแบบบูรณาการ

1) เป็นผู้นำเชิงบริหาร (Manager Leadership) คือ จะพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (innovate) และมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ (develop) โดยรู้จักใช้วิธีการ จูงใจ กระตุ้นให้คนทำงานด้วยความตั้งใจของตนเอง (inspire) มีวิสัยทัศน์ไกล (Long-term view) และหาแนวทางใหม่ๆ อยู่เสมอ (challenge)

2) บริหารงานมากกว่าระเบียบ ถ้าระเบียบไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนให้ปรับแก้ไข จะไม่นำระเบียบมาเป็นข้อจำกัดกรอบการทำงาน

3) สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน (Strategy Driven) และใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน เริ่มตั้งแต่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และนำไปสู่โครงการหรือการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการ

4) มีเครื่องมือที่ทันสมัย สามารถติดตามวัดผลงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารทันสมัยและวิธีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่ดี

5) ต้องทำงานในเชิงรุกไม่ใช่ตั้งรับ เป็นการทำงานที่มุ่งไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.5 ลักษณะของการทำงานแบบบูรณาการจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ต้องกล้าคิดนอกกรอบ
- 2) พิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อองค์กร/ชุมชน และการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร/ชุมชนที่ดี
- 3) สามารถทำงานร่วมกันกับทุกฝ่าย โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันมุ่งไปสู่ผลสำเร็จและเป้าหมายรวมทั้งสร้างเสริมความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ

ลักษณะเด่นและลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ จึงเป็นลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเอาผลประโยชน์ขององค์กร/ชุมชนหรือประชาชนเป็นหลัก โดยการประมวลความคิด ศักยภาพของทีมงานขับเคลื่อนการทำงาน ผู้นำการบริหารจะทำหน้าที่เจ้าภาพ ทำหน้าที่ชี้้นำความคิด จุดประกายความคิด โดยหากกลยุทธ์ให้ทุกฝ่ายคิดร่วมกัน และรับผิดชอบงานร่วมกัน

ในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategies Unit) ในระดับงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ คือ

- 1) บูรณาการจากกระบวนการสร้างความเห็นพ้องต้องกันของคนในชุมชน เพื่อสร้างวาระงานระดับพื้นที่ (Area Agenda)
- 2) มีการริเริ่มในการแก้ไขปัญหา และพัฒนางานในระดับชุมชน จะพัฒนางานได้ด้วยชุมชนเอง ไม่ต้องรอรับคำสั่งจากหน่วยงานอื่น
- 3) กำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน เลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานของชุมชน
- 4) ลดภาระการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

1.6 หัวใจสำคัญของผู้นำแบบบูรณาการ

หัวใจสำคัญของการบริหารแบบบูรณาการ คือ มุ่งเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกำหนด บทบาท ของผู้นำเป็นแบบเจ้าภาพ คือ รับผิดชอบงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จในการทำงานจึงอาศัยความเป็นผู้นำที่เป็นฝ่ายกระทำ คือ ทำงานรวดเร็ว แต่ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลที่ดี มีความคิดเป็นของ ตนเองอาศัยการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทีมงานในลักษณะทีมนำคิด ทีมกำกับการทำงานและทีมติดตามและประเมินผล โดยอาศัยวิธีการทำงานโดยใช้วิธีบริหารที่เป็นยุทธศาสตร์

ดังนั้น เมื่อพิจารณาหัวใจของการบริหารแบบบูรณาการแล้วการที่จะบริหารแบบนี้ให้สำเร็จผล ผู้บริหารจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ คือ

- 1) มีข้อมูลทันสมัยเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ
- 2) มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์หลักและแผนยุทธศาสตร์ย่อย
- 3) มีการจัดระบบบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) มีการติดตามและประเมินผลการบริหารอยู่ตลอดเวลา

1.7 ผลการบริหารแบบบูรณาการ

ผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ประโยชน์จากการบริหารแบบบูรณาการ สรุปได้ดังนี้

- 1) ได้รับรู้ปัญหา เพื่อสามารถตรวจสอบว่าถูกต้องตามความต้องการหรือเป็นปัญหาจริงหรือไม่
- 2) ได้รับรู้เป้าหมายของการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาตามลำดับความสำคัญของปัญหา
- 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการแก้ไขปัญหา
- 4) ตรวจการทำงานของแต่ละกรมการต่างๆ ในระดับชุมชน
- 5) มีโอกาสรู้ล่วงหน้าของการทำงานของคณะผู้บริหาร
- 6) มีโอกาสเรียนรู้กับการบริหารงานแบบใหม่

1.8 สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงบูรณาการ

ในแนวทางการบริหารเชิงบูรณาการจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เริ่มจากแนวความคิดของแต่ละคนที่จะเปลี่ยนแนวคิดทีละแนว ทั้ง แนวคิดแบบเดิม ๆ ที่อยู่ในกรอบ มาแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ คิดออกนอกกรอบ นำกฎ ระเบียบมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหาร ไม่ใช่มาเป็นข้อจำกัดทางการบริหาร

ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ แสวงหาประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถ้าได้กล้าเสีย และตัดสินใจเร็ว บนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการ ผู้บริหารลักษณะนี้จะต้องเป็นผู้ต้นตัวเสมอ และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องมีทีมงานที่ดี ทั้งนโยบาย ทีมยุทธศาสตร์การทำงาน ทีมประเมินติดตามผล ทำงานร่วมกันโดยการรวมพลัง โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานทั้งปริมาณคุณภาพ และเวลาเป็นเกณฑ์การทำงาน การบริหารแบบนี้จึงเป็นแนวการบริหารยุคใหม่ที่ท้าทายน่าจะลองนำมาใช้บริหารงานดู ถ้าไม่ทำก็ไม่รู้ว่าดีจริงหรือไม่.....น่าทำพิสูจน์

2. การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

“การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ” หมายความว่า การบริหารราชการของจังหวัด เพื่อให้จังหวัดสามารถบริหารงาน แก้ไขปัญหา พัฒนาพื้นที่ในเขตจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมีการบูรณาการยุทธศาสตร์

แผนงาน โครงการสรรพกำลัง และทรัพยากรในจังหวัด และการทำงานประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีทิศทางและเป้าหมายหลักร่วมกัน รวมทั้งมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการบริหารการพัฒนา การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่จังหวัดอย่างชัดเจนโดยวิธีการดังนี้

2.1 ใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการบริหาร คณะกรรมการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการทำหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดยุทธศาสตร์ภาค และยุทธศาสตร์ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในจังหวัด เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่จังหวัดต้องการจะบรรลุภายในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อใช้เป็นเป้าหมายรวมของจังหวัดที่จะทำให้ทุกภาคส่วนในจังหวัดระดมสรรพกำลังในการดำเนินกิจกรรมตามบทบาทที่เกี่ยวข้องอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน สอดรับประสานกันอย่างบูรณาการ ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือใช้ทรัพยากรร่วมกันมิใช่ต่างคนต่างทำ หรือมุ่งเน้นยึดติดกับงานแต่ละด้านที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพียงอย่างเดียว ทุกส่วนราชการจะต้องใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นตัวตั้ง แล้วจัดทำแผนดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยมีการกำหนดเจ้าภาพรับผิดชอบงาน การจัดสรรทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน

2.2 ยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย มีการสร้างกลไกหรือช่องทางรวบรวมปัญหาความต้องการและความคาดหวังของประชาชน แล้วย้อนกลับมาดูยุทธศาสตร์ มาตรการ แผนการ โครงการและทรัพยากรของจังหวัดว่าเหมาะสม หรือต้องปรับปรุงในเรื่องใด เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว ประชาชนหรือผู้รับบริการส่วนใหญ่จะไม่ค่อยสนใจว่า ภาครัฐจะมีวิธีการจัดการภายในของหน่วยงานอย่างไร แต่จะสนใจให้การให้บริการหรือการตอบสนองที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว สะดวก ประหยัด เป็นธรรม สิ่งเหล่านี้จะอยู่ที่การให้บริการ ดังนั้น การให้บริการที่มีคุณภาพจึงเป็นทั้งเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และเผยแพร่ทิศทางการทำงานของจังหวัด

2.3 พัฒนาระบบการทำงาน โดยการทบทวน ปรับปรุง ออกแบบกระบวนการงาน กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน หรือการให้บริการประชาชน จัดตั้งศูนย์รวมให้บริการประชาชน มอบอำนาจการตัดสินใจให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

2.4 พัฒนาการเรียนรู้บุคลากร ความรู้ ความสามารถของบุคลากรคือหัวใจสำคัญพื้นฐานประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดต้องจัดให้มีแผนพัฒนากำลังคน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของจังหวัด และจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งไว้เพื่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม การทำงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงานจังหวัดแบบ

บูรณาการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทำงานทั้งในส่วนที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว การนำเสนอรูปแบบการทำงานที่เป็นเลิศ หรือประสบความสำเร็จขององค์กรภาครัฐ/ภาคเอกชนทั้งใน และต่างประเทศ โดยอาจเผยแพร่ใน Website ของจังหวัด หรือจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ และมีเครื่องมือชี้วัดในการทำงาน

2.5 ทำงานเชิงรุก ใช้เวทีการประชุมคณะกรรมการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ที่เข้ามากระทบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ หรือภาวะที่กระทบต่อประชาชน เพื่อชี้ให้เห็นโอกาส ภัยอุปสรรค หรือความเสี่ยง เพื่อกำหนดและดำเนินการกลยุทธ์/มาตรการชดเชยโอกาส หรือดำเนินกลยุทธ์เพื่อป้องกันปัญหาคุกคาม เปรียบเหมือนเดินอยู่บนถนน เมื่อเห็นเมฆดำก้อนใหญ่ลอยมา คาดว่าไม่เกินห้านาทีฝนจะตก แต่ก็ยังเดินต่อไปไม่เตรียมตัวห่มหรือหาที่หลบฝน ในที่สุดก็ต้องเปียกฝน

2.6 ทำงานอย่างมีพันธมิตร การบริหารงานของจังหวัดกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่ม หลักการทำงานจะต้องสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทำให้ทุกกลุ่มเห็นว่า จังหวัดกำลังจะไปที่ไหนอย่างมีทิศทาง และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประชาชน ชุมชนจะได้อะไร และหากไม่ทำจะส่งผลอย่างไร สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารระดับสูงจะต้องชี้ นำ ผลักดัน และกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมมือ มีโชว์ทำงานแบบเก่งคนเดียว (one man show)

2.7 ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินตามแผน / โครงการที่ส่วนราชการจะดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้น การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้แทนส่วนราชการ และประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และผลักดันให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จบนความพึงพอใจของประชาชน

2.8 วางระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของจังหวัด เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าประกอบการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์

3. การพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการ

โดยผู้นำร่วมกับประชาชนพัฒนาศึกษาชุมชน วางแผนชุมชน เกณฑ์ชุมชน มีทำงานเพื่อชุมชน และส่งเสริมผลประโยชน์เพื่อชุมชน โดยมีทางราชการสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของชุมชนโดยมีแนวทางการบูรณาการดังนี้

3.1 ส่งเสริมการขยายตัวของชุมชนเข้มแข็งที่มีอยู่แล้วด้วยหลัก วสค. (RCN)

หลักการ วสค. คือ

ว = วิจัย (Research) ว่ามีชุมชนเข้มแข็งในพื้นที่อยู่แล้วอย่างไร ที่ไหน

ส = สื่อสาร (Communication) สิ่งที่ค้นพบในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อมวลชน อินเทอร์เน็ต

ค = เครือข่าย (Networking) มีการสร้างและขยายเครือข่ายของชุมชนเข้มแข็งออกไปมากขึ้นเรื่อยๆ จนเต็มพื้นที่

3.2 ส่งเสริมการเกิดขึ้นใหม่ของชุมชนเข้มแข็ง

- ชุมชนเข้มแข็งเกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ที่เรียกว่ารวมตัวร่วมคิดร่วมทำ โดยการวิจัยของชุมชน โดยชุมชนเพื่อชุมชน โดยการรวมข้อมูลชุมชน เช่น รายงาน หนี้ทรัพยากรชุมชน นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นความรู้ ก่อให้เกิดจิตสำนึกใหม่ นำความรู้มาทำแผนแม่บทชุมชน และปฏิบัติตามแผน ก่อให้เกิดความพอเพียงหรือคุณภาพของชุมชน

- ความร่วมมือของโรงพยาบาลชุมชน พระสงฆ์ และครู ในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งมีความสำคัญยิ่ง ควรจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ

- หน่วยงานที่ส่งเสริมอาจจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน แต่ต้องทำด้วยความเข้าใจ ถองแท้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดคือกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ไม่ใช่ผลสำเร็จรูป เช่น แผนหรือสินค้า

- ต้องมีผู้ชำนาญการส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ของชุมชน จะเรียกว่าพัฒนาการหรือวิทยากรกระบวนการหรืออะไรก็ตาม

3.3 ส่งเสริมความสามารถในการจัดการเพื่อการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืนของท้องถิ่น

- การกระจายอำนาจและกระจายงบประมาณไปสู่ท้องถิ่นเท่านั้นหาเพียงไม่ ดังที่ก่อให้เกิดความรู้ลึกซึ้งอัดขัดข้องกันอยู่ในปัจจุบัน แต่ต้องมีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการเพื่อการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน

- ควรมีกกลไกส่งเสริมการจัดการของท้องถิ่นโดยด่วน ในเบื้องต้นเครือข่ายส่งเสริมการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืนดังกล่าวข้างต้นควรรับภาระไปผลักดันให้เกิดกลไกส่งเสริมการจัดการของท้องถิ่น

- ท้องถิ่นในที่นี้หมายถึง อบต. และเทศบาลทั่วประเทศ ซึ่งถ้าสามารถจัดการเรื่องการพัฒนาอย่างบูรณาการได้ก็จะเป็นปัจจัยแห่งความยั่งยืน

3.4 การสนับสนุนเชิงนโยบาย ควรมีการสนับสนุนเชิงนโยบาย เช่น

- การให้หน่วยงานต่างๆ ทำงานโดยเอาพื้นที่เป็นตัวตั้ง และร่วมมือกัน
- วิธีการทางงบประมาณที่สนับสนุนการทำงานในระดับชุมชน
- การแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างบูรณาการ
- ปกป้องคุ้มครองธุรกิจรายย่อยของท้องถิ่น ป้องกันการถูกเอาเปรียบจากนายทุน
- ส่งเสริมให้เศรษฐกิจมหภาคกับเศรษฐกิจชุมชนเชื่อมโยงกันอย่างเกื้อกูล
- นโยบายการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และป้องกันผลกระทบจากโครงการขนาดใหญ่.

4.การพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการและยั่งยืน

จากประสบการณ์ ความรู้ และสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความเป็นไปได้ที่คนไทยจะตั้งเป้าหมายว่าจะมีการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน เพื่อความร่มเย็นเป็นสุข

โดยทำเป็นโครงการนำร่องในบางตำบล และบางจังหวัด เรียนรู้วิธีการจัดการ แล้วขยายตัวให้เกิดขึ้นเต็มพื้นที่ทั่วประเทศ เป็นประเทศที่มีความร่มเย็นเป็นสุข

ในแต่ละตำบล ถ้าชาวบ้านมีสัมมาอาชีพะ มีรายได้สูงกว่ารายจ่าย มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีการจับฉ้อ และควบคุมอุบัติเหตุได้ มีวัฒนธรรมมีศาสนา ธรรม มีสุขภาพดี และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถรักษาคุณภาพ และพัฒนาอย่างยั่งยืน ย่อมมีความร่มเย็นเป็นสุข

คนไทยควรจะสร้างความมุ่งมั่นร่วมกันว่า เราจะส่งเสริมการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน เพื่อทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ในทุกหมู่บ้าน ทุกตำบลและทุกจังหวัด ทั้งประเทศ

การพัฒนาไม่ควรจะมุ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดดๆ หรือแยกส่วน เพราะจะทำให้เกิดการเสียความสมดุลและความวิกฤต แต่ควรจะพัฒนาทุกด้านอย่างเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ เพื่อความสมดุลและความยั่งยืน

องค์ประกอบ 8 ประการ ที่ควรพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน มีดังนี้

1) การมีสัมมาอาชีพะเพื่อเศรษฐกิจพอเพียงเต็มพื้นที่

- ถ้าทุกพื้นที่มีครอบครัวที่มีสัมมาอาชีพะ มีรายได้สูงกว่ารายจ่าย จะเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาในด้านอื่นๆ

- สัมมาอาชีพะเป็นองค์ประกอบในมรรค ๘ และมีความสำคัญขั้นพื้นฐาน

- สัมมาอาชีพะคือการประกอบอาชีพอันไม่เบียดเบียนต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม นี่แปลว่า

เราเอาคนเป็นตัวตั้ง คือดูคนที่จำนวนคนที่มิสัมมาอาชีพะมากที่สุด ไม่ใช่ดูกันแต่ที่รายได้รวมโดยไม่คำนึงถึงว่าคนจะไม่มืงานทำหรือไม่จะประกอบอาชีพอื่นอันเบียดเบียนหรือไม่

- ในแต่ละตำบล และแต่ละจังหวัดควรจะช่วยกันคิด มีสัมมาอาชีวะได้บ้าง และส่งเสริมให้มีขึ้นเต็มพื้นที่ และวัดความสำเร็จกันที่ครอบครัวจำนวนมากที่สุดมีรายได้อันสุจริต มีรายได้มากกว่ารายจ่าย มีความพอเพียง

2) การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อม

- ทุกพื้นที่ต้องมีป่าไม้เพิ่มพูนขึ้นด้วยการมีป่าชุมชน ด้วยการทำเกษตรผสมผสาน ทำให้มีความชุ่มชื้นและเก็บน้ำได้มากขึ้น ลดความแห้งแล้ง มีการอนุรักษ์พันธุ์ปลาในทุกลำน้ำ และอนุรักษ์พันธุ์สัตว์อื่นๆ

- การรักษาฐานทรัพยากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจรากหญ้า และการพัฒนาอย่างยั่งยืน คนในชุมชนท้องถิ่นควรรวมตัวกันพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

3) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ทุกตำบลควรจะมีการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ให้มีการจี้ การปล้น การฆ่า ทั้งของคนในชุมชนเองหรือของผู้เดินทางผ่าน หรือมาท่องเที่ยว รวมทั้งควบคุมอุบัติเหตุทำตำบลเป็นตำบลปลอดภัย

- การประกาศเป็นตำบลหรือจังหวัดปลอดภัย จะเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของตำบลหรือจังหวัดอย่างยิ่ง

4) มีสังคมเข้มแข็ง

- ในทุกชุมชนท้องถิ่นมีการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำ สามารถกำหนดอนาคตของตนเองได้ มีผู้นำตามธรรมชาติผุดบังเกิดขึ้นจากกระบวนการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำ

- ผู้นำเหล่านี้ต้องมีหลายคนทั้งหญิงและชาย เพื่อความยั่งยืนต่อเนื่อง สิทธิชุมชนอย่างน้อยใน 4 เรื่องคือ

- (1) สิทธิในการทำมาหากิน
- (2) สิทธิในการดูแลและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน
- (3) สิทธิในการสื่อสารชุมชน
- (4) สิทธิในการมีระบบการเงินของชุมชน

- ชุมชนจะหายจนและเข้มแข็งอย่างยิ่งโดยชุมชนท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการจัดการการพัฒนาการอย่างบูรณาการและยั่งยืน ต้องมีการส่งเสริมความสามารถในการจัดการของท้องถิ่น การกระจายอำนาจ และกระจายงบประมาณเท่านั้นหาเป็นการเพียงพอไม่

5) อนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรม

- วัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตร่วมกันของกลุ่มชน อันสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ เพราะสิ่งแวดล้อมแต่ละแห่งแตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละชุมชนท้องถิ่นจึงแตกต่างกันหลากหลาย ที่เรียกว่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม

- ความหลากหลายทำให้เกิดความสอดคล้องและยั่งยืน ชุมชนท้องถิ่นจึงควรเข้าใจ เห็นคุณค่า ภูมิใจ ใช้ประโยชน์ วัฒนธรรมของตนเอง

- วัฒนธรรมคือจุดแข็งของแต่ละชุมชนท้องถิ่น เพราะวัฒนธรรมหมายถึงความร่วมกัน จึงควรเป็นตัวตั้งของการพัฒนามากกว่าการคิดเชิงเศรษฐกิจแบบตัวใครตัวมันทอดทิ้งกัน

- ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจะช่วยให้การรวมตัวของผู้คนในชุมชนท้องถิ่น เพื่อความเข้มแข็งทางสังคมของชุมชนท้องถิ่น ฉะนั้นควรมีการศึกษาวิจัยประวัติศาสตร์ชุมชนท้องถิ่น แล้วนำมาสู่การเรียนรู้ร่วมกัน

- เมื่อเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง ทุกชุมชนท้องถิ่นและทุกประเทศจะมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเสมอกัน เพราะวัฒนธรรมมีความแตกต่างหลากหลาย ไม่มีใครเหนือใคร

- ต่างจากการเอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบไม่เท่าเทียมกัน เช่น ทุกจังหวัดเป็นบริวารของกรุงเทพฯ และกรุงเทพฯ เป็นบริวารของยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น เป็นต้น

- การมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีทำให้มีความสุข ฉะนั้นการพัฒนาควรเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง เพราะทำให้เกียรติและศักดิ์ศรีเสมอกัน

- การทำมาหากินก็ดี การศึกษาก็ดี ศาสนาก็ดี สุขภาพก็ดี สุนทรียภาพต่างๆ ก็ดี ควรเชื่อมโยงอยู่ในฐานวัฒนธรรม ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวัฒนธรรมอื่นๆ แต่ต้องอยู่บนฐานความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมของตนเอง

6) มีพัฒนาการทางจิตวิญญาณหรือศาสนาธรรม

- การพัฒนาด้วยโลกจริตจะนำไปสู่การแย่งชิง ทอดทิ้ง และทำร้ายกัน

- การพัฒนาเฉพาะทางวัตถุเท่านั้นจะนำไปสู่ความเสื่อมและความไม่ยั่งยืน

- การพัฒนาจิตสำนึกให้มีความรักต่อเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติทั้งหมด มีความจำเป็นต่อความสุขของตนเอง และต่อการอยู่ร่วมกันด้วยสันติระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

- การทำมาหากิน การศึกษา การสื่อสาร การสุขภาพ ต้องเชื่อมโยงกับการเข้าถึงสัจธรรมแห่งความเป็นหนึ่งเดียวกันของมนุษย์และธรรมชาติทั้งหมด เพื่อการเกิดขึ้นแห่งความรักอันไพศาลในเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ เพื่อการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน

- สถาบันทางศาสนา กลุ่มที่สนใจกระบวนการสร้างจิตสำนึกใหม่ ควรเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาอย่างบูรณาการ

7) มีสุขภาพดี

- สุขภาพคือสภาวะทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณหรือทางปัญญา ซึ่งหมายถึงบูรณาการของทุกข้อข้างต้น 1-6 และข้อ 8 ที่จะกล่าวถึงต่อไป

- การสร้างเสริมสุขภาพจึงหมายถึงพัฒนาการทุกด้าน ทั้งในตัวมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- สุขภาพหรือสุขภาพจะจึงควรเป็นดัชนีบ่งชี้การพัฒนาที่ถูกต้อง ควรสร้างเครื่องชี้วัดความสุข นำมาใช้วัดการพัฒนาแทนที่การวัดเฉพาะรายได้ หรือ GDP เครื่องชี้วัดความสุขคือ GDH (H = happiness)

- ทุกชุมชนท้องถิ่นควรมีสุขภาพพอเพียง สามารถป้องกันเรื่องยาเสพติด ควบคุมโรคเอดส์ และการสร้างเสริมสุขภาพในทุก ๆ มิติ

8) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่จะรักษาคุณภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

- สิ่งต่างๆ ล้วนเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ของบุคคลหรือองค์กรให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถรักษาคุณภาพของตนเองท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง จึงจะทำให้เกิดความยั่งยืน

- ชุมชนท้องถิ่นจึงต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ตรงนี้มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

(1) ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร

(2) การสื่อสาร

(3) การเรียนรู้ที่ดี

- ต้องมีการจัดระบบความรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงหนังสือ หอสมุด พิพิธภัณฑ์ อินเทอร์เน็ต ระบบการสื่อสาร เช่น วิทยุชุมชน หนังสือพิมพ์ชุมชนท้องถิ่น อินเทอร์เน็ต

- การเรียนรู้ที่ดีซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ การเรียนรู้ในเครือข่ายและระหว่างเครือข่าย

- ชุมชนต้องสามารถวิจัยเรื่องของตัวเอง เช่น เรื่องรายจ่าย เรื่องหนี้ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา วิเคราะห์ทางเลือก และตัดสินใจทางเลือกที่ถูกต้อง นำผลการวิจัยไปทำแผนแม่บทชุมชน และการพัฒนาอย่างบูรณาการ

- กระบวนการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้เกิดการพัฒนาการอย่างบูรณาการและยั่งยืน

- สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น เช่น สถาบันราชภัฏ สถาบันราชชมงคล มหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่น ควรเข้ามามีบทบาทสนับสนุนการวิจัยเรื่องของท้องถิ่น

ทั้ง 8 ประการนี้ต้องบูรณาการอยู่ในกันและกัน อาจเรียกว่ามรรคผล 8 ประการแห่งการพัฒนา หรือมรรค 8 แห่งการพัฒนา หรือพัฒนาการอย่างบูรณาการ 8 ประการ

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายอัศวิน หนูจ้อย
วัน เดือน ปี เกิด	14 ธันวาคม 2497
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	90/4 หมู่ที่ 6 ถนนโรจนะ ตำบลไผ่ลิง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งปัจจุบัน	พัฒนาการจังหวัดอ่างทอง
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2510	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2513	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) จาก โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2516	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จาก โรงเรียนช่างกลวิทยา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จาก วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2519	ประโยคครูมัธยมอาชีวศึกษา (ปม.) จาก วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2525	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2537	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2559	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร