



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชียงดอย
อำเภอเชียงดอย จังหวัดเชียงใหม่

Community Leaders' Potential Development in the Community Development
Sector of Chiang Mai District, Chiang Mai

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2553
จำนวน 80,000 บาท

หัวหน้าโครงการ
ผู้ร่วมโครงการ

นายจกรพงษ์ พวงงานชื่น
นายพหล ศักดิ์คงทัณฑ์

งานวิจัยเสริมสันสมบูรณ์
30 พฤษภาคม 2554

การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

ตำบลเชียงดอย อำเภอเชียงดอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

Community Leaders' Potential Development in the Community Development

Sector of Cherng Doi Sub-district, Doi Saket District, Chiang Mai

จักรพงษ์ พวงงานชื่น และพหล ศักดิ์ศักดิ์

Jukkaphong Poungngamchuen and Pahol Sakkatat

คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 50290

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชียงดอย อำเภอเชียงดอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่นำมาใช้ การวิจัยประกอบไปด้วย 4 ระยะ คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของการพัฒนา 2) การร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 3) การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาลงสู่การปฏิบัติ และ 4) การประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มเป้าหมายคือผู้นำชุมชนตำบลเชียงดอย จำนวน 41 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกต และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ SWOT ANALYSIS และสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนมีปัญหาด้านการพัฒนาชุมชนอยู่ 3 ประการ คือ 1) การเขียนโครงการ 2) การพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 3) การบริหารจัดการองค์กรชุมชน ดังนั้นผู้นำชุมชนจึงต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามช่วยเหลือเป็นระยะ ประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ 1) ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจใน 3 ด้านมากขึ้นกว่าเดิม 2) เกิดผลลัพธ์ต่างๆ ที่ดีขึ้นในชุมชน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน

Abstract

This study was conducted to develop the potential in community development of community leaders in Chermg Doi sub-district, Doi Saket district, Chiang Mai. The study consisted of 4 periods as follows: 1) an analysis problem condition for development; 2) determination of development strategies; 3) project implementation; and 4) effectiveness assessment of the development strategies. Interview schedule and group meeting were used for data collection administered with a sample group of 41 community leaders. SWOT analysis and descriptive statistics were also used in this study.

Findings showed that the community leaders had 3 problems: 1) project writing; 2) knowledge and information transfer through spoken language; and 3) managerial administration of community organization groups. So, they need to development their potential in 3 aspects mentioned above. The following were used in development strategies: training, educational tour, practice and periodical monitoring. For the effectiveness of the development strategies, it was found that: 1) the community leaders had a better knowledge and understanding in all aspects (3) of the development and 2) it was directly beneficial to the community.

Key words: Potential Development, Community Development, Community Leaders

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้นำชุมชนทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำนันวิรัช บัวชุม กำนันตำบลเชิง ทอง อ่ำเกอคดอยสะเก็ค จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ถูกต้องด้วยดี รวมทั้งขอขอบคุณอาสาสมัคร และผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสาร ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณสำนักงานวิจัยแห่งชาติที่ให้ความ อนุเคราะห์ทุนอุดหนุนวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ในครั้งนี้

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๑
Abstract	๑
กิตติกรรมประกาศ	๑
สารบัญ	๑
สารบัญตาราง	๑
สารบัญแผนภาพ	๑
สารบัญรูปภาพ	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปีกุษา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
นิยามศัพท์	๖
บทที่ ๒ การตรวจเอกสาร	๘
แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน	๘
ความหมายของการพัฒนา	๘
ความหมายของชุมชน	๙
ความหมายของการพัฒนาชุมชน	๑๐
หลักการพัฒนาชุมชน	๑๑
บุคลาศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑๕
เทคนิคการศึกษาชุมชน	๑๖
บทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชน	๒๑
ความหมายของผู้นำ	๒๑
ความหมายของภาวะผู้นำ	๒๒
ประเภทของผู้นำ	๒๓
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ	๒๕
ลักษณะของผู้นำที่ดี	๒๖
ความสำคัญของผู้นำและผู้นำชุมชน	๒๗

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวคิดในการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน	29
หลักการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน	29
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาผู้นำชุมชน	30
การวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน	35
ความหมายของการวิจัย	35
การวิจัยและการพัฒนา	35
การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	38
การวิจัยเชิงระบบ	39
ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการวิจัยกับการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน	40
กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้	41
ความหมายของการเรียนรู้	42
ลักษณะของการเรียนรู้	42
กระบวนการเรียนรู้ วิธี และเทคนิคการเสริมสร้างการเรียนรู้	44
การประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาชุมชน	47
ความหมายของการประเมิน	47
แนวคิดและรูปแบบการประเมิน	48
การประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาชุมชน	53
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาชุมชน	54
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาชุมชน	55
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	56
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ	57
ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัย	59
กรอบแนวคิดในการวิจัย	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
สถานที่ดำเนินการวิจัย	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
ขั้นตอนในการวิจัย	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4 ผลการวิจัย	68
ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงดอย	69
ประวัติความเป็นมา	69
ที่ตั้ง อาณาเขต และสถานที่สำคัญ	70
สภาพพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของตำบล	72
การใช้ที่ดิน	73
ลักษณะประชากร	74
ลักษณะสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี	75
สถาบันการศึกษาในชุมชน	77
อาชีพและลักษณะทางเศรษฐกิจ	82
ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน	85
ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย	87
ภูมิหลังและการพัฒนา	87
ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาระผู้นำ	88
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	88
พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย	90
บทบาทเดิม	90
บทบาทปัจจุบัน	90
ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน	91
ปัจจัยที่ส่งเสริม	91
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค	92
ปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน	93
ปัญหาของผู้นำชุมชน	93
ความต้องการของผู้นำชุมชน	94
การวิเคราะห์คุณค่า จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน	96
ผลการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน	98
กระบวนการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติจริง	98
การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน	102
การประเมินผลลัพธ์อื่นๆ ที่ได้จากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ	108
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผล	118
ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย	131
ภาคผนวก ข รูปภาพ	140

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	รายชื่อและตำแหน่งของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อ่าเภอคอขยะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่	62
ตารางที่ 2	ข้อมูลจำนวนประชากรตำบลเชิงดอย อ่าเภอคอขยะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่	75
ตารางที่ 3	ข้อมูลสถานศึกษาในตำบลเชิงดอย อ่าเภอคอขยะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่	78
ตารางที่ 4	แสดงระดับความรู้ของผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา	89
ตารางที่ 5	แสดงการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน	95
ตารางที่ 6	แสดงโครงการที่ผู้นำชุมชนเขียนเสนอของบประมาณ	106

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT ANALYSIS)	20
แผนภาพที่ 2 ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา	37
แผนภาพที่ 3 หน่วยระบบของการพัฒนา	40
แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการวิจัยกับการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม	41
แผนภาพที่ 5 รูปแบบการประเมินของเครื่อง เพรตทริก	49
แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	60
แผนภาพที่ 7 แสดงการกระจายของประชากรตามลักษณะ อำเภออยุธยา เกี๊ด จังหวัด เชียงใหม่	76
แผนภาพที่ 8 แสดงจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยของตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา	79
แผนภาพที่ 9 แสดงจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาของตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา	79
แผนภาพที่ 10 แสดงจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา	80
แผนภาพที่ 11 แสดงจำนวนนักเรียน กศน. (อายุไม่เกิน 18 ปี) ของตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา	80
แผนภาพที่ 12 แสดงยอดรวมจำนวนนักเรียนจำแนกตามเพศของตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา	81
แผนภาพที่ 13 กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำชุมชน	97
แผนภาพที่ 14 กรอบการประเมินตามทฤษฎีระบบ	103

สารบัญรูปภาพ

	หน้า	
รูปภาพที่ 1	แผนที่ตั้งตำบลเชิงดอย อําเภอโคယสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	71
รูปภาพที่ 2	แสดงสภาพพื้นที่ตำบลเชิงดอย อําเภอโคယสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	72
รูปภาพที่ 3	สินค้าตัวอย่างของกลุ่มค้าขั้กคัวหาง	84
รูปภาพที่ 4	สินค้าตัวอย่างของกลุ่มเครื่องสังคโลกาเชิงดอย (โอย่าม)	85

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดูบบบที่ 1-7 ที่เน้นด้านการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และมุ่งเน้นการแข่งขัน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านรายได้เป็นหลัก ทำให้ คนไทยและสังคมไทยมีค่านิยมทางวัฒนธรรมชัดเจน ก่อให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมของคนในสังคม ซึ่ง ส่งผลต่อวิถีชีวิตและค่านิยมดั้งเดิมที่คีของไทย ความเอื้อเพื่อเพื่อเผด็จใจที่ดีงาม ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและความสัมพันธ์กันฉันญาติเริ่มหายไปพร้อมๆ กับการล่มสถาบันของสถาบันครอบครัว ชุมชน และวัฒนธรรมท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาที่ขาดความสมดุล และช่วยให้คนไทยก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ วิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศที่พึงประสงค์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาไปจากเดิม โดยเน้นความสำคัญของ “คน” มากกว่า วัสดุ หรือเงินทอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แผนพัฒนาฉบับนี้ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และศติปัญญา เป็นการพัฒนาที่มุ่งให้คนมีสุขภาพดี แข็งแรง มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง รวมถึงชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2545: 138-140)

แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไม่สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากได้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ. 2540 เป็นผลทำให้ประชาชนทุกกลุ่มทุกฐานะประสบความเดือดร้อนกันอย่างล้วนหน้า ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดูบบบที่ 9 (2545-2549) จึงstanต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคนและการศึกษาทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีหลักการสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาประเทศที่มุ่งเชิงปริมาณมาสู่การพัฒนาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการสร้างความเป็นธรรมในสังคมและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2545: 141-154) หลังจากที่ประสบผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 แล้วจึงได้มีการสนับสนุนด้านการพัฒนามาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่ง

ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ อิกทั้ง ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็น
ราชฐานที่มั่นคงของประเทศ

การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือ
พัฒนานุមธรรม ชุมชน และสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญของชุมชนด้องการ
โดยปรัชญาของการพัฒนาชุมชนตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อในศักยภาพหรือปัจจัยความสามารถของ
มนุษย์ ดังนั้นหลักการที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนจึงเน้นที่การให้โอกาสคนในชุมชนได้เกิดการ
เรียนรู้ มีการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนได้แก่ คนในชุมชนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และกลวิธีในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาให้คนมีคุณภาพ
คุณธรรม และความสุข พร้อมทั้งให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สนธยา
พลศรี, 2545: 1)

อย่างไรก็คือการพัฒนาชุมชนจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยภาวะผู้นำของคนในชุมชน
เป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชนไว้วังนี้ “ผู้นำชุมชน
ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้ากลุ่มองค์กรชุมชน มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมี
ความคิดก้าวไกกลทันสมัย เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนและมีอิทธิพลด้านการชี้นำความคิดที่ส่งผล
ต่อการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชนค่อนข้างสูง” (พรรณิกา โสตถิพันธุ์, 2547: 68) “ชุมชนที่
เข้มแข็งคือชุมชนที่เต็มไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำนั่นคือ แต่ละคนสามารถ
ที่จะริเริ่มและกระทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ โดยมีความสามารถในการเป็นผู้นำคนเองก่อนและเข้า
ร่วมกับคนอื่นหรือสังคมอื่น ชุมชนที่เข้มแข็งจะประกอบไปด้วยผู้นำที่หลากหลายและร่วมทำ
ประโยชน์เพื่อชุมชน” (ธีระพงษ์ แก้วหวานย์, 2543: 56) จากคำนิยามดังกล่าวผู้นำชุมชนจึงควร
ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพให้สูงขึ้นด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถซึ่งมี
แนวทางต่างๆ กัน เช่น การฝึกอบรมและการเสริมสร้างการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ การวิเคราะห์
สังคมเพื่อเสริมสร้างสำนึกประชาชนด้วยสันติวิธี รวมทั้งการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้นำโดย
กระบวนการกรุ่น (ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2543: 256) ตลอดจนการเพิ่มทักษะในการเป็น
ผู้นำท้องถิ่นด้วยวิธีการเสริมสร้างความเป็นผู้นำชุมชน และวิธีการฝึกอบรมให้มีลักษณะเป็นผู้นำ
(มงคล ชาเวรี, 2538: 78-79)

ชุมชนตำบลเชิงดอย อําเภอดอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ เป็นชุมชนขนาดเมืองที่ค่อนข้าง
เจริญเนื่องจากมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทิศเหนือติด ตำบลหลวงเนื้อ และตำบลป่าเมี่ยง ทิศใต้
ติด ตำบลป่าปื่อง และตำบลป่าเมี่ยง ทิศตะวันออกติด ตำบลแม่โป่ง และตำบลป่าเมี่ยง ทิศตะวันตก
ติดตำบลหลวงเนื้อ อําเภอดอยสะเก็ต และ ตำบลหนองแห่าย อําเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มี
จำนวนประชากรทั้งหมด 6,642 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,235 หลังคาเรือน มีหมู่บ้านทั้งสิ้น 13

หมู่บ้าน มีผู้นำชุมชนประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ ร่วมกันเป็นผู้นำชุมชนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการปกครอง คุ้มครองและพัฒนาชุมชนห้องถินเพื่อให้ตำบลเชิงคอย เกิดความเจริญรุ่งเรืองทัดเทียมกับตำบลอื่นๆ

จากการพูดคุยกับผู้นำชุมชน พบว่า ตำบลเชิงคอยมีการจัดตั้งกลุ่ม และองค์กรชุมชนบาง ลักษณะ เช่น กลุ่มอาชีพ หรือ กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน ซึ่งได้มีการดำเนินการมาในระยะหนึ่ง ต่อมาเกิด เลื่อนหายไป ไม่มีกิจกรรมหรือผลงานของกลุ่มที่เด่นชัด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2544 ได้มีการจัดตั้ง กองทุนหมู่บ้านสนับสนุนตอบต่อนโยบายของรัฐบาลและได้มีการจัดตั้งกลุ่มอื่นๆ ตามมาเนื่องจากเกิด การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ล้วนมีความ ตั้งใจ และเสียสละในการทำงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากยังมีจุดอ่อนในด้านความรู้ความเข้าใจในการเขียนโครงการพัฒนาชุมชน เพื่อสนับสนุนงบประมาณมาใช้ดำเนินการ และยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการเขียนและ ครุภูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน รวมถึงข้างขาดความรู้ความเข้าใจด้านการ บริหารจัดการองค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพในการ พัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ให้สูงขึ้น โดยการ อบรมความรู้และฝึกปฏิบัติในด้านการเขียนโครงการ การเขียนและพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูล ข่าวสารสู่ประชาชน รวมถึงการปรับปรุงการบริหารจัดการระบบงานในองค์กรชุมชน ตลอดจนการ เพิ่มพูนประสบการณ์โดยการนำไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนข้างสถานที่ต่างๆ ซึ่งน่าจะ เป็นวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการ ทำงาน รวมทั้งปรับพัฒนาระบบทองผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิด ประโยชน์สูงสุดขององค์กร (สุนันทา เลาหันทน์, 2542: 224) ซึ่งคณะผู้วิจัยจึงหวังว่าการเสริมสร้าง ศักยภาพของผู้นำชุมชนด้วยวิธีดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของ ผู้นำชุมชนทุกคน และยังจะส่งผลให้ชุมชนตำบลเชิงคอย จำเป็นต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ในการพัฒนาในด้านต่างๆ มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้และมี การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย ในด้านกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ปัจจุบันที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคด้านการพัฒนาชุมชนรวมถึงปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย จำเป็นต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ในการพัฒนาในด้านต่างๆ

2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ ด้วยยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่คณาฯผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันกำหนดขึ้น
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของ ผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณาฯผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่ ประยุกต์รูปแบบการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นระเบียบวิธีใน การศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ คณาฯผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของ การวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ผู้นำชุมชนของตำบลเชิงค้อบ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพของตนเองจำนวน 40 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน 13 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 24 คน สารวัดกำนัน 2 คน และแพทช์ ประจำตำบล 1 คน

2. ด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ศึกษา

2.1 การศึกษากิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่ผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะการณ์ของชีวิต เป็นต้น

2.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชน ของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของผู้นำ ชุมชน รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ผู้นำชุมชนร่วมกันกำหนดขึ้น

2.4 การศึกษาทดลองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำ ชุมชน ตำบลเชิงค้อบ ที่ผู้นำชุมชนและคณาฯผู้วิจัยจะร่วมกันกำหนดขึ้น ดังต่อไปนี้

2.4.1 การอบรมความรู้และการฝึกปฏิบัติในการเขียนโครงการ การเขียน และการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการปรับปรุงพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรชุมชน

2.4.2 การนำผู้นำชุมชนไปศึกษาดูงานการพัฒนาชุมชนที่ต่างๆ

2.4.3 การประชุมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์และประเมินความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเองและองค์กรชุมชน รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างค่อยเป็นค่อยไป

2.4.4 การคิดตามผลการพัฒนาและให้การเสริมแรงเป็นระยะๆ

2.4.5 การประเมินประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ ชุมชนตามที่กล่าวในข้อ 2.4.1 – 2.4.4

3. ด้านพื้นที่

จะทำการศึกษาในเขตพื้นที่ ตำบลเชียงค้อบ อำเภอสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีพื้นที่ ครอบคลุม 13 หมู่บ้าน

4. ด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระหว่างเดือนตุลาคม 2551 - กันยายน 2552 ตาม แผนปฏิบัติการดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เพื่อกำหนดปัญหาในการพัฒนาโดย ทำการศึกษาเบื้องต้นของชุมชนและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนของผู้นำชุมชน คำนับ ใช้งาน อำเภอสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ โดยการพูดคุยและสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุม กลุ่มระดมความคิด เพื่อตรวจสอบและสังเคราะห์ข้อมูลด้านต่างๆ รวมถึงการใช้หลักการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT ANALYSIS) ในช่วงเดือนมีนาคม 2553

ระยะที่ 2 คณะผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและความต้องการพัฒนา ซึ่งผู้นำชุมชนรับทราบชัดเจนแล้วมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ดำเนินการในช่วงเดือน เมษายน 2553

ระยะที่ 3 การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ คณะผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันนำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดขึ้นไปดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2553

ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยคณะผู้วิจัยทำการ ประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดจากการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชน

ของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอ邑สะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม 2553

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอ邑สะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ประชาชนในตำบลเชิงคอย ได้รับการพัฒนาจากโครงการพัฒนาชุมชนในลักษณะต่างๆ ที่ผู้นำชุมชนคิดขึ้น และผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการนำเสนอโครงการต่างๆ เพื่อของงบประมาณและนำมาพัฒนาชุมชนได้มากขึ้น

2. ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างประชาชนในชุมชน และผู้นำชุมชน รวมทั้งคณะผู้วิจัย ตลอดจนบังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามัคคี ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน และประเทศในอนาคตต่อไป

3. ประชาชนในตำบลเชิงคอย ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างทั่วถึง และบังนีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

4. เกิดกระบวนการ หรือรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้กับชุมชนในพื้นที่อื่นๆ รวมทั้งยังสามารถนำไปศึกษาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ และรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ได้ตามความเหมาะสม

5. ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน และแนวทางในการทำวิจัยในลักษณะเดียวกันในครั้งต่อไป

นิยามศัพท์

ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลในชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าเนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติที่ดีในด้านการคัดสินใจและการดำเนินการในเรื่องของประโภชน์ในที่นี่หมายถึง ผู้นำชุมชนในตำบลเชิงคอย อำเภอคอ邑สะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การปรับปรุงสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามนโยบายของรัฐบาล และความต้องการของประชาชน ในที่นี่หมายถึงการปรับปรุงพัฒนาชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอ邑สะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ให้เกิดความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ การปกครอง

การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม สาระผสมสุข สิ่งแวดล้อม ตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนดำเนินเชิงดอย

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแห่งอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแห่งในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ในที่นี้หมายถึง คุณสมบัติการเป็นผู้นำที่แห่งอยู่ในดัวผู้นำชุมชน ดำเนินเชิงดอย อำเภอ dob สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

ศักยภาพในการพัฒนาชุมชน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในที่นี้หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้นำชุมชนดำเนินเชิงดอย ออำเภอ dob สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการเขียนโครงการ การถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในส่วนที่ผู้นำชุมชนยังขาดอยู่ให้ครบถ้วนสมบูรณ์หรือมีคุณภาพดีขึ้น ในที่นี้หมายถึงการพัฒนา ศักยภาพผู้นำชุมชนในด้านการเขียนโครงการ การเขียนและการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูล ข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนา วิธีทางความคิด นโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในที่นี้หมายถึง วิธีการและแนวทางการพัฒนา ผู้นำชุมชน ดำเนินเชิงดอย ออำเภอ dob สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้มีศักยภาพในด้านการเขียน โครงการ การเขียนและการพูดถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการ องค์กรชุมชนอันนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อ่าเภอคอбыสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน
2. บทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชน
3. แนวคิดในการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน
4. การวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน
5. กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้
6. การประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาชุมชน
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปประเด็นสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัย

แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน

“การพัฒนาชุมชน” เป็นคำพทที่ประกอบ คำว่าคำ 2 คำ คือ “การพัฒนา” กับ “ชุมชน” ดังนั้น จึงควรจะได้ทำความเข้าใจกับคำพททั้ง 2 คำนี้เป็นเบื้องต้น

ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ไว้แตกต่างกันหลายประเดิมดัง รวมๆ ได้ดังนี้

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2536 : 65) กล่าวว่า “การพัฒนา” คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่ดีขึ้น

พาณิ อนันตรักษ์ (2542 : 1) ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ว่าหมายถึงการกระทำที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างมีเป้าหมายมีทิศทางตามที่ ต้องการ

สมชาย พลศรี (2545 : 2-5) ได้จำแนกความหมายของคำว่า “พัฒนา” ไว้ 10 ลักษณะดังนี้

- 1) ความหมายจากปัจพท หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดความ เจริญเติบโตของงานและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ
- 2) ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

- 3) ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเน้นความหมายในเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นหรือขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่นๆ
- 4) ความหมายทางพัฒนาบริหารศาสตร์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในด้านคุณภาพ (คิ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว
- 5) ความหมายทางเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัย ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6) ความหมายทางการวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 7) ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างค่อเนื่อง
- 8) ความหมายทางพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- 9) ความหมายทางสังคมวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม คือ มนุษย์กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคม
- 10) ความหมายด้านการพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นให้มนุษย์ในชุมชนด้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒnar่วมกันซึ่งสรุปความหมายของ “การพัฒนา” ได้ว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของชุมชน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 368) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่าหมายถึง กลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาทบทวนมหาวิทยาลัย (2545: 52) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่าหมายถึงกลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมีการคิดค่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันมีความ

ผู้พันอื่นอาจกันภัยได้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน ร่วมมือและเพื่อพาอาศัยกัน เพื่อบรรดุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

สมพันธ์ เตชะอธิกะ (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่า หมายถึง บุคคลหลายๆ คน หลาย ๆ ครอบครัวตั้งต้นฐานอยู่ร่วมกันและมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกัน ชุมชนขนาดเล็กที่สุดในเมือง ได้แก่ ชุมชนบ่อข ใบเบตเตือน สำหรับชนบท คือ หมู่บ้าน ชุมชน มีขนาดใหญ่ขึ้นมา คือ ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศستانสั่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2547 : 4) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่า หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่ม/องค์กรชุมชนเครือข่ายองค์กรชุมชนและประชาชนที่อาศัยอยู่ใน ขอบเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระดับพื้นฐานที่สุด คือ หมู่บ้าน หรือชุมชนใน รูปแบบอื่น ๆ ที่มีประเด็นของเนื้อหาที่มาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเดียวกัน เช่น ชุมชนลุ่มน้ำ ชุมชน วัฒนธรรม เป็นต้นดังนั้น ชุมชนจึงหมายถึง กลุ่มคนหลาย ๆ ครอบครัวที่ตั้งต้นฐานอยู่ร่วมกันใน บริเวณใดบริเวณหนึ่งและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางสังคม ภัยได้บรรทัดฐานและวัฒนธรรม เดียวกัน

ความหมายของการพัฒนาชุมชน

บุญมา พงษ์โนนด (2545: 10) ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาชุมชน” ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการสร้างความเจริญทั้งด้านวัตถุและจิตใจแก่ประชาชนในชุมชน โดยที่ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ

ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2528: 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชน ไว้ว่า การพัฒนาชุมชน เป็นการปรับปรุงสภาพค่าต่าง ๆ ของชุมชนและมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้นเพื่อ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการปักทองตามแนวทางที่ ชุมชนต้องการ โดยอาศัยความคิดริเริ่มการพั่งคนเอง เพราะความร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนเอง และระหว่างรายภูมิบ้าน

พาณิชย์ อนันตชัย (2542: 3-4) ให้ความหมายของการ “พัฒนาชุมชน” หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของชุมชนจาก สภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่เจริญขึ้นดีขึ้น อย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย ด้วยคนในชุมชนนั้นตั้งแต่ การรับรู้ถึงปัญหาความต้องการของคนเอง และมีความคิดที่จะดำเนินการค่าต่าง ๆ ในชุมชนของ คนเอง โดยขอความช่วยเหลือจากภายนอก หรือจากรัฐบาลให้น้อยที่สุด และการดำเนินการพัฒนา ต้องใช้วิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสมกับชุมชน การพัฒนาชุมชนอาจทำเป็นโครงการค่าต่าง ๆ เพื่อ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงคนในชุมชนให้มีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาวัตถุ โดยใช้วิธีการที่

หมายเหตุกับชุมชนนั้นและเป็นการกระทำที่ค้องคำนินการต่อเนื่องอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

สนธยา พลศรี (2545: 49) ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาชุมชน” ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคนและกลุ่มคนในชุมชนให้มีศักยภาพเพียงพอและร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของคนเอง และชุมชน ตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งการใช้พลังของชุมชนและความสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

สมชาย ครุรงค์เดช (2546: 207) ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาชุมชน” ไว้ว่าหมายถึงกระบวนการที่จะกระตุ้นให้ชุมชนมีความดีดีดีต่อปัจจัยหรือต่อต่ออิทธิพลที่มีผลคือ ภาวะโภชนาการและต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้นกระบวนการพัฒนาชุมชนจะช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีความสามารถและทักษะในการควบคุมและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อชุมชนและบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สนิท สมัครการ (2545: 135) ได้กล่าวถึงความหมายของ “กระบวนการพัฒนาชุมชน” ว่า เป็นการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในบุคคล หรือรายภูมิเป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าการมุ่งพัฒนาทางด้านวัตถุต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่นำมายใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานุមย์ชุมชน และสังคมของมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการการพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเป็นลำดับ ขั้น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนอยู่ตลอดเวลา และในการพัฒนาขึ้นต้องนำ เทคนิคทางด้านการบริหารงาน และการประสานงานมายใช้ในกระบวนการด้วย

หลักการพัฒนาชุมชน

สนธยา พลศรี (2545: 44- 46) ได้สรุปแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังความสามารถของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ ควรเป็นหน่วยที่ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนมีกิจกรรมที่ต้องทำเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันทุกด้านเพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

พาณิชย์ อนันตชัย (2542: 5-7) ได้กำหนดหลัก 10 ประการในการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

- 1) ในการพัฒนาชุมชนถือว่าบรรดาภิการต่างๆ ที่จัดขึ้นนั้นเป็นไปเพื่อสนับสนุน ด้วยการของชุมชน โครงการที่จะเริ่มดำเนินการนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

- 2) การพัฒนาชุมชนเป็นการที่จะทำ ให้สภាទมานะเป็นอยู่ในท้องถิ่นชนบทดีขึ้นกว่าเดิมที่เคยเป็นอยู่ โดยการร่วมมือและประสานงานกันหลายฝ่าย
- 3) การเปลี่ยนแปลงท่าที และทัศนคติของประชาชนนั้น มีความสำคัญเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนา
- 4) ผู้พัฒนาชุมชนมุ่งที่จะให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมากในกิจกรรมของชุมชนนั้น
- 5) การพัฒนาชุมชน ต้องมีขั้นตอนการกระตุ้นใช้วิธีการแสดงให้ปรากฏแก่ผู้นำชุมชนในท้องถิ่น และฝึกอบรมบรรดาผู้นำในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นโครงการใดก็ตาม
- 6) ผู้ดำเนินงานพัฒนาชุมชน จะต้องมีความเชื่อมั่น ให้การยอมรับสตรีและเยาวชนและพยายามดึงเข้ามาร่วมในโครงการด้วย
- 7) โครงการช่วยเหลือตนเองของชุมชน ถ้าจะให้เกิดผลได้อย่างเต็มที่แล้วจะต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างจริงจังจากรัฐบาล
- 8) รัฐบาลจะต้องมีนโยบายเน้นอน มีผู้บริหารที่รู้ระเบียบโดยเฉพาะมีการบรรจุคน มีการฝึกอบรมคน มีการใช้ทรัพยากรห้องถิ่นให้มากที่สุด ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล เพื่อความสำเร็จโดยส่วนรวมของงานพัฒนาชุมชน
- 9) ให้องค์การอาสาสมัคร องค์การเอกชนเข้ามามีส่วนช่วยงานพัฒนาชุมชนด้วย
- 10) การพัฒนาชุมชนนั้นจะต้องถือว่าความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และสังคมในระดับห้องถิ่นทั่วๆ ไปจะต้องมีความก้าวหน้าคู่ขนัดกันไปกับความก้าวหน้า หรือการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในระดับชาติ

นอกจากนี้ กรมการพัฒนาชุมชน (2547: 26 - 28) ได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยระบบมาตรฐานงานชุมชน โดยเริ่มด้วยกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยระบบมาตรฐานของผู้นำชุมชน ระบบมาตรฐานของกลุ่มองค์กรชุมชน ระบบมาตรฐานของเครือข่ายองค์กรชุมชน และระบบมาตรฐานของชุมชน โดยมีขั้นตอนในการกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยระบบมาตรฐานงานชุมชน ดังนี้

1) ขั้นเตรียมงาน ประกอบด้วย การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยระบบมาตรฐานของงานชุมชน ประชาสัมพันธ์ และวางแผนการบริหารจัดการคน

2) ขั้นสมัคร ประกอบด้วย การจัดทำระเบียน ข้อมูลผู้สมัคร

3) ขั้นเสริมสร้างการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเสริมสร้างการเรียนรู้ระบบมาตรฐานให้แก่ ผู้นำชุมชน กลุ่ม / องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน กระตุ้น ประสาน สนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้ โดยกระบวนการประชาคม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน

4) ขั้นการเรียนรู้และพัฒนาคนของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย การสนับสนุนด้าน เทคนิควิชาการ เพื่อการเรียนรู้ การให้คำปรึกษา การติดตามประสานงาน ประเมินผลการพัฒนาของ กลุ่มเป้าหมาย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตามของกลุ่มเป้าหมาย

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 18) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของ ชุมชนว่า ความแตกต่าง ระหว่างชุมชนเข้มแข็งและอ่อนแ้อยู่ที่ “การเรียนรู้ การจัดการ การพัฒนา” ดังนั้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของชุมชนประกอบด้วยการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากร การนำ ความรู้ไปพัฒนาทรัพยากร เพิ่มนูลค่าให้ทรัพยากร และจัดการอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่สั่งสม ประสบการณ์ของชุมชน การพัฒนาชุมชนวันนี้จึงไม่ใช่การหาทุนมาก ๆ ไปทำโครงการในชุมชน แต่เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการจัดการ กระบวนการพัฒนาทุนของชุมชนที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบด้าน “คน” เป็นปัจจัยหลักหรือเป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเป็นผลสำเร็จ โดยประชาชนดอง มีส่วนร่วมมือและเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานการณ์ที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระพงษ์ แก้วหัววงศ์ (2543 : 61) ที่กล่าวว่า การที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งจะต้องเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชนด้วยกระบวนการต่างๆ ลักษณะของชุมชนที่ผ่านกระบวนการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งแล้ว จะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) มีบุคคลหลากหลายที่รวมตัวกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
- 2) มีเป้าหมายร่วมกันและมีดีไซน์โภคภาระที่เกี่ยวกับด้วยประโยชน์สาธารณะ และของสมาชิก
- 3) มีจิตสำนึกของการพึ่งพาองค์กรและอิทธิพลต่อภายนอกและมีความรักท่องถิ่นรักชุมชน
- 4) มีอิสระในการร่วมมือ ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ
- 5) มีการระดมใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- 6) มีการเรียนรู้ เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเป็นแนวร่วม และติดต่อสื่อสารกันหลากหลาย รูปแบบ
- 7) มีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- 8) มีการจัดการบริหารงานกลุ่มที่หลากหลายและเครือข่ายที่ดี
- 9) มีการเสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของชุมชนสืบทอดกันตลอด

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนก็เป็นปัจจัยพื้นฐานของการกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งมีหลักการสำคัญด้วย ดังที่ ธีระพงษ์ แก้วห่างษ์ (2543: 148 – 149) ได้กล่าวถึงความสำคัญหรือประโยชน์ที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ไว้ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นสิทธิพื้นฐานและเป็นสิทธิมนุษยชน
- 2) การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ทำ ให้คุณภาพของประชาชนดีขึ้น เพราะมีโอกาสร่วมกำหนดความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนเอง
- 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนมีพลังค์รองกับกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ
- 4) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาจะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ในที่สุด
- 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการสร้างความยอมรับและการใช้ความคิดใหม่ วิธีการใหม่
- 6) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาจะทำให้ประชาชนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่และช่วยให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาของชุมชนสรุป ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งประดิษฐ์คนในชุมชนนี้คือสำนักงานการพัฒนาองค์กร นิการเรียนรู้ร่วมกัน ทำ กิจกรรมที่เป็น สาธารณะของชุมชน อย่างค่อเนื่อง มีการเสริมสร้างผู้นำ การเปลี่ยน แปลงที่ หลากหลายของชุมชนสืบทอดกันลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา มีหลากหลาย ลักษณะดังที่รวมรวมไว้ดังนี้

ปริชาดิ วัลย์เสถียร และคณะ (2545: 145) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนาไว้ 10 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมประชุม
- 2) การมีส่วนร่วมออกเงิน
- 3) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
- 4) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
- 5) การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
- 6) การมีส่วนร่วมชักชวน
- 7) การมีส่วนร่วมบริโภค
- 8) การมีส่วนร่วมริเริ่ม
- 9) การมีส่วนร่วมใช้แรงงาน
- 10) การมีส่วนร่วมออกวัสดุ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2546: 15) ได้สรุปลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้ 18 ประการคือ

- 1) ร่วมเป็นผู้เรียน
- 2) ร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
- 3) ร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากร
- 4) ร่วมในการออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 5) ร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 6) ร่วมในการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหา
- 7) ร่วมในการวางแผน
- 8) ร่วมในการประเมิน
- 9) ร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
- 10) ร่วมสนับสนุนหรือคัดค้าน
- 11) ร่วมในการเป็นคณะกรรมการหรือบริหารงาน
- 12) ร่วมในการเป็นสมาชิก
- 13) ร่วมในการเป็นผู้ชักชวนหรือประชาสัมพันธ์
- 14) ร่วมในการดำเนินความกิจกรรมที่ทางไว้
- 15) ร่วมในการลงทุนหรือบริจาคเงิน/ทรัพย์สิน
- 16) ร่วมในการออกแบบ
- 17) ร่วมในการออกแบบดูแลรักษา และดูแลความประมีนผล
- 18) ร่วมในการดูแลรักษา และดูแลความประมีนผล

ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในส่วนของยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนที่กันพบว่า ผู้สรุปและรวบรวมยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสรุปจากบทเรียนในการทำงาน ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

นเรศ สงเคราะห์สุข (2541: 113 – 114) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ในการทำงานในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามโครงการพัฒนาที่สูง ไทย – เยอรมัน ไว้โดยสรุป คือ

1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ (Learning process) ที่เหมาะสม เช่น การจัดเวลาที่วิเคราะห์ การจัดเวลาที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการทัศนศึกษา การเชิญผู้มีประสบการณ์มาให้ข้อมูลเห็นและประสบการณ์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ การลงมือปฏิบัติจริง

2) การพัฒนาผู้นำ เครือข่าย โดยแยกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำ สนับสนุนให้เกิดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานร่วมมือของเครือข่ายอย่างค่อนข้าง

โภวิทย์ พวงงาน (ม.ป.ป. : 90 – 93) ได้เสนอแนะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวิจัยเรื่องความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารกระจายอำนาจเป็นบุคลาศาสตร์ต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

- 1) บุคลาศาสตร์การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์
- 2) บุคลาศาสตร์การเสริมสร้างเวทีการเรียนรู้ของชุมชน
- 3) บุคลาศาสตร์การสร้างชุมชนประชาธิปไตย
- 4) บุคลาศาสตร์เชิงรุกในการร่วมสร้าง
- 5) บุคลาศาสตร์การสร้างเยาวชนประชาธิปไตย

ดังนี้นี้จึงกล่าวได้ว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

เทคนิคการศึกษาชุมชน

เทคนิคในการศึกษาชุมชนนี้หลายชนิด เทคนิคส่วนใหญ่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในงานพัฒนาการเกษตร หรืองานพัฒนาชุมชน เทคนิคบางชนิดเป็นวิธีการที่ให้โอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และค้นหาปัญหาเพื่อสร้างเป้าหมายในการพัฒนา เทคนิควิธีศึกษาชุมชนต่าง ๆ ได้มีการปรับปรุงเพื่อใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และสามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาได้มากขึ้นเทคนิคดัง ๆ ได้แก่

- 1) การประเมินสภาพชุมชนบทอย่างเร่งด่วน (Rapid Rural Appraisal - RRA)
- 2) การประเมินสภาพชุมชนบทอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal - PRA)
- 3) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR)
- 4) การศึกษาวิเคราะห์ระบบชุมชน (Rural System Analysis - RSA)
- 5) การวิเคราะห์ระบบนิเวศเกษตร (Agro Ecosystem Analysis - AA)
- 6) การวิเคราะห์ชุมชนด้วยความละเอียดอ่อน (Soft System Analysis - SSA)
- 7) เทคนิค AIC (Appreciation Influence Control)
- 8) กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Process - SLP)
- 9) เทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพชุมชน (SWOT ANALYSIS)

เทคนิคในการศึกษาชุมชนดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดที่นักพัฒนาและผู้เข้าไปศึกษาชุมชน พึงพิจารณาเพื่อที่จะได้มีความเข้าใจสภาพของชุมชนในด้านต่าง ๆ อุ่นหัวใจในการศึกษาชุมชน นักพัฒนาส่วนใหญ่เลือกเทคนิคการศึกษาชุมชนโดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอเลือกนำเสนอทางเทคนิค ดังนี้

1) เทคนิค A-I-C (Appreciation - influence - control) กระบวนการทางเทคนิค A-I-C เป็นกระบวนการที่มีศักยภาพในการสร้างพลังและกระตุ้นการยอมรับของชาวบ้านให้ร่วมพัฒนาชุมชน เป็นเทคนิคที่ง่าย และสามารถนำมาระบุค์ให้เหมาะสมสำหรับการวางแผนพัฒนาหมู่บ้านและการกำหนดแผนปฏิบัติ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการระดมความคิดเห็นและขั้นตอนที่จะรวมความคิดและความต้องการไว้ในแผนได้ เพราะในส่วนรายละเอียดของเทคนิค A-I-C มีเทคนิค วิธีการประชุมระดมความคิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมระดมความคิด ได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ (ประชادي วัลย์เสถียร และคณะ 2543: 92 – 93) ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้เข้าใจถึงสภาพปัจจุบันของชุมชน ความต้องการ และศักยภาพ ของผู้ที่ระดมความคิดทุกคน เป็นวิธีการที่รวมพลังปัจจุบัน และพลังสร้างสรรค์ของแต่ละคนเข้ามา เป็นพลังในการพัฒนา ซึ่งมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน (ประชادي วัลย์เสถียรและคณะ 2543 : 93 – 94) สรุปได้ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Appreciation หรือ A) เป็นขั้นตอนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ขั้นตอนนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนแสดงข้อคิดเห็นรับฟัง และหาข้อสรุปร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย โดยใช้วิธีการวาระรูปเป็นสื่อในการแสดงข้อคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

1.1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนในปัจจุบัน

1.1.2 การกำหนดอนาคตของชุมชนว่าต้องการให้เกิดการพัฒนาในทิศทางใด

1.2 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการพัฒนา (Influence หรือ I) คือ ขั้นตอนการหารือวิธีการที่จะทำให้พัฒนาชุมชนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในช่วง (A2) และเป็นช่วงการหารือต่อการหรือวิธีการในการพัฒนาและการค้นหา เหตุผลเพื่อจัดลำดับความสำคัญตามความเห็นของกลุ่มผู้เข้าร่วม ประชุม แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

1.2.1 การคิดโครงการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2.2 การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ โดยแยกเป็น 3 ประเภท คือ กิจกรรมหรือโครงการที่ชาวบ้านทำเองกิจกรรมหรือโครงการที่ชาวบ้านทำเองบางส่วนและขอความช่วยเหลือจากแหล่งทุน

ภายนอก และกิจกรรมหรือโครงการที่ต้องออกจากภาครัฐโดยผ่าน ตัวบล

1.3 ขั้นตอนการสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control หรือ C) คือ การนำเอาโครงการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติ โดยจัดกลุ่มผู้ดำเนินงานซึ่งจะรับผิดชอบต่อโครงการหรือกิจกรรม ขั้นตอนนี้โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่

1.3.1 การแบ่งกลุ่มรับผิดชอบ

1.3.2 การคลองในรายละเอียดในการดำเนินงาน

2) กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Process - SLP) กระบวนการเรียนรู้ทาง สังคม หรือ SLP นี้เน้นให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะหรือที่เรียกว่า เรียนด้วยความรอบรู้ กระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นตอนผู้ปฏิบัติงานและประชาชนอาจใช้วิธีการในการปฏิบัติงานให้เกิด การเรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ เช่น การระดมสมอง การปฏิบัติการกลุ่มเป็นต้น กระบวนการเรียนรู้ ทางสังคมมีขั้นตอน (ปาริชาติ วัฒนธรรม และคณะ, 2543: 93 – 94) ดังนี้

2.1 การตระหนักรับรู้ปัญหา (identify problem) ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนแรกที่จะ แก้ไขปัญหา คือ จะต้องทำให้ประชาชนทราบก่อนว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และเกิดความตระหนักและ เห็นความสำคัญในปัญหานั้น

2.2 การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (explore alternatives) มีขั้นตอนย่อๆ ใน การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อพิจารณาถึงปัญหาว่า นี่สาเหตุมาจากอะไรและอะไรเป็นสาเหตุที่แท้ของปัญหานั้น และการพิจารณาทางเลือกในการ แก้ไขปัญหาโดยพิจารณาว่า ปัญหาต่าง ๆ นั้นมีวิธีการแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการใด และแสวงหา ทางเลือกที่หลากหลาย และเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา

2.3 การตัดสินใจเลือกทางเลือก (select appropriate alternatives) เป็นขั้นตอนการ ตัดสินใจว่าทางเลือกต่าง ๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้นั้น ทางเลือกใดมีความเหมาะสมหรือมีความ เป็นไปได้มากที่สุดสำหรับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในชุมชนซึ่งจะใช้กระบวนการคิดเป็นและ กระบวนการอื่นๆ เข้ามาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ

2.4 การเรียนรู้และลงมือปฏิบัติตามทางเลือก (learning and implementing) ซึ่งมี ขั้นตอนย่อๆ คือ การวางแผนการดำเนินงาน เป็นการดำเนินแนวทางการดำเนินงานตามทางที่ เลือกที่กำหนดว่าจะต้องทำย่างไรมีขั้นตอนอย่างไร ใครเป็นผู้กระทำ และดำเนินการตามแผนที่ กำหนดไว้ซึ่งในขณะปฏิบัติงานก็จะได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นแต่ละขั้นตอน ที่จะทำ ให้ผู้ปฏิบัติก�ດการเรียนรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติ

2.5 การปรับปรุง (improvement) ในระหว่างการดำเนินงานอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ จะต้องมีการปรับปรุงและกระบวนการทำงานให้สามารถดำเนินการไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.6 การประเมินผล (evaluation) เป็นการประเมินว่า กิจกรรมที่ปฏิบัตินั้น สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ ถ้าแก้ไขปัญหาได้เป็นที่พอใจ ก็ถือว่า ปัญหาที่ประสบอยู่หมดไป ก็ดำเนินการแก้ไขปัญหาอีก ฯ ต่อไป แต่ถ้าประเมินผลแล้ว ผลที่ออกมากไม่น่าพอใจ ก็อ ขั งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็ต้องเริ่มต้นพิจารณา วิเคราะห์ปัญหาและอาจจะต้องหาทางเลือกใหม่เริ่มต้นความกระบวนการ SLP ใหม่

3) เทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT ANALYSIS) เป็นเทคนิคสำคัญที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาปัจจุบัน ประกอบด้วยวิธีการ (ธีระพงษ์ แก้วหวานย์ 2543 : 268-269) ดังนี้

3.1 การประเมินภายใน หรือศักยภาพขององค์กร (internal assessment of the organization) โดยศึกษาวิเคราะห์

3.1.1 จุดแข็งขององค์กร (strength) : ศึกษาพัฒนาการเชิงแนวคิดและกระบวนการทัศนคณในองค์กร รวมทั้งวิวัฒนาการในการบริหาร จัดการระบบการบริหารจัดการ ทีมงานศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่เงินคนเทคโนโลยีสุดยอดเป็นต้น

3.1.2 จุดอ่อนขององค์กร (weakness) : ศึกษาระบวนการพัฒนาที่ผ่านมา เพื่อขับกับการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนา รวมทั้งสภาพของ ข้อจำกัดเชิงแนวคิด การบริหารจัดการ ข้อจำกัดที่ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์จุดที่เป็นอุปสรรค และถือเป็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการ พัฒนา

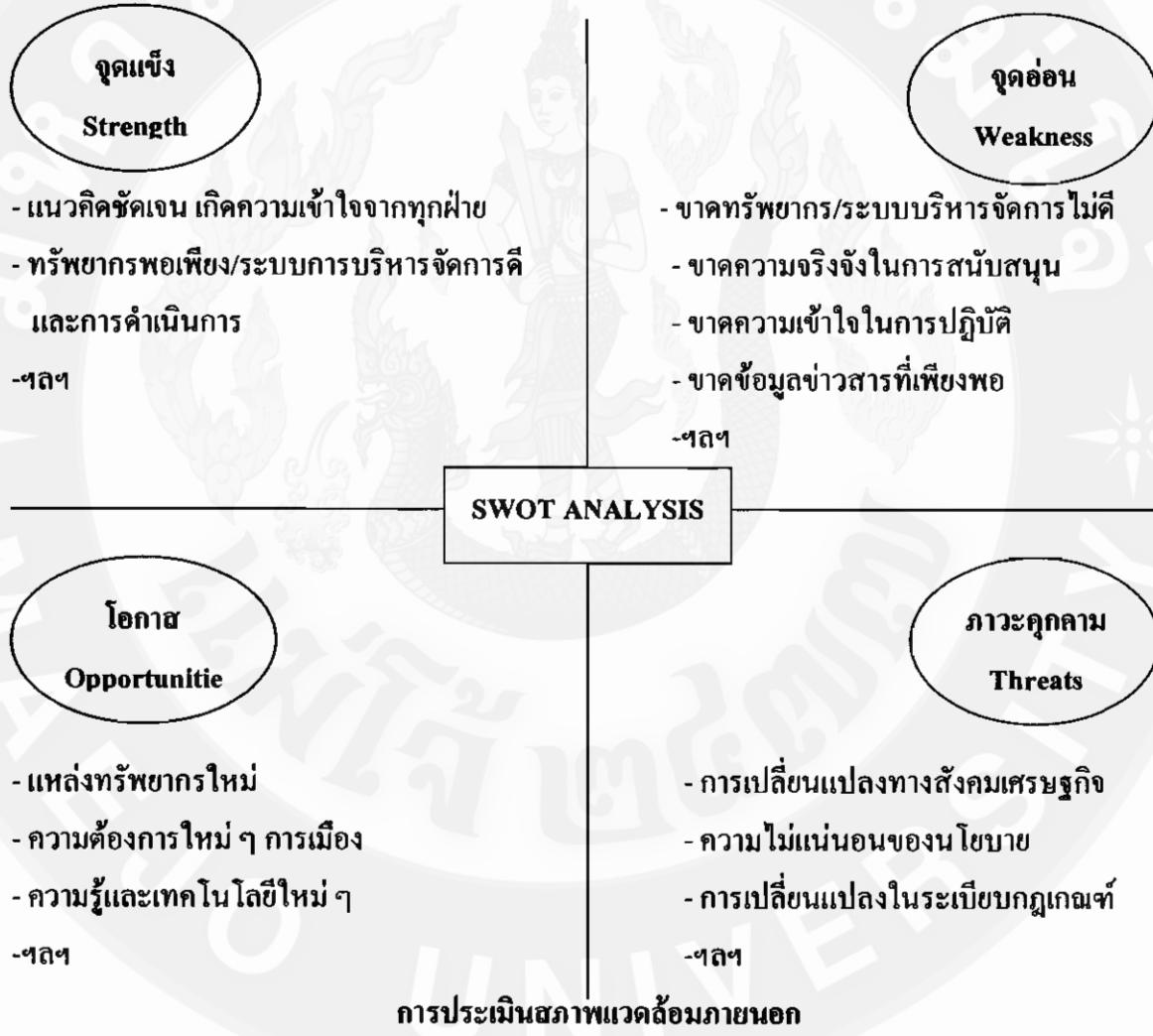
3.2 การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก (external assessment of the environment)

3.2.1 โอกาส (opportunities) : วิเคราะห์ความต้องการหรือทิศทางในการ พัฒนาโอกาสในความเปลี่ยนแปลงและแหล่งทรัพยากรใหม่ ๆ ความต้องการใหม่ ๆ อิกทั้งศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยี ที่จะนำมาใช้

3.2.2 ภัยคุกคาม (threats) : ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและ กระบวนการพัฒนาที่เป็นปัจจัยขัดขวาง หรือปัญหาอุปสรรคใน

ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรหรือเป้าหมายของงาน อีกทั้ง วิเคราะห์ถึงนโยบายและการเปลี่ยนแปลงในระเบียบกฎหมายที่ ต่างๆ อันเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่องค์กร หลักการสำคัญของเทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT ANALYSIS) สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

การประเมินภายในองค์การ
(Internal Assessment of the organization)



แผนภาพที่ 1 กรอบการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT ANALYSIS)

ที่มา : ธีระพงษ์ แก้วหาวงศ์ (2543: 268)

สรุปได้ว่าการศึกษาชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนผู้ศึกษาควรให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลของชุมชนโดยใช้เทคนิคที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมศึกษาด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

บทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชน

จากการศึกษาแนววิถีทางการพัฒนาชุมชน พบว่า ชุมชนที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้นั้น จะต้องเป็นชุมชนที่มีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ฯลฯ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นบุคคล สำคัญคนหนึ่งในชุมชน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

ราชบันฑิตยสถาน (2537: 257) ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่า หมายถึง บุคคลที่มี ความสามารถจริงหรือสามารถในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถเกินปัญหาต่าง ๆ และให้เป็นผู้นำในกลุ่มนี้ อิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

ปริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ (2543: 228) ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่า เป็นผู้ที่มีอิทธิพล เห็นอกน้อน ๆ สามารถทำให้คนอื่น ๆ อยากรีบติดตาม และให้ความเคารพนับถือ เชื่อใจให้ความ ร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ หรือ “ผู้นำ” คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ศักดิ์ไทย ศรุกิจบรร (2545: 238) ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่า หมายถึง บุคคลที่มี บทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจน ประสบผลลัพธ์ โดยบุคคลนี้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

กิติ ตักษิณานนท์ (2533: 21) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือ ได้รับการยกย่องเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่ว ก็ได้

ปราภรณ์ รามสูด และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545: 190) ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้ง เลือกตั้ง ยกย่องให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจในงาน ปกครองบังคับบัญชา ผู้มี อำนาจอิทธิพลเหนือกลุ่ม เป็นผู้นำมารยาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำราญ อินทรประเสริฐ (2542: 3) ได้สรุปความหมายของ “ผู้นำ” ไว้ว่า คือ ผู้มีอำนาจและมี อิทธิพลเหนือการกระทำการของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจูงใจ การตัดสินใจ การ

ประสานสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความศรัทธาของรับโดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

สรุปได้ว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำพา สมชายในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

กิติ ดยุคภานนท์ (2533: 22) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่า คือ ศิลปะหรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะชูใจหรือใช้อิทธิพลต่อนักอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับคนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วได้ ฉะนั้นไม่ว่าคน ๆ นั้นจะ เป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโครงการแต่ละคนจะต้องมี ภาวะผู้นำ แต่เป็นลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบไม่เหมือนกัน

พระธรรมปึก (ป.อ.ปัญญา, 2547: 3) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่า ภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น ศติปัญญา ความดึงดูด ความสามารถของบุคคลที่รักษาให้คนทั้งหลายมา ประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดึงดูด

ประเวศ วงศ์ (2547: 7) กล่าวถึง “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำอาจมีในบิครา มารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางการเมือง เป็นต้น ภาวะผู้นำอาจจะมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หรือ ไม่ใช่ก็ได้

พินิ โอภาสุรักษธรรม (2542: 8) ได้สรุปความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็น บุคลิกภาพในการกระทำการต่าง ๆ ภายใต้เงื่อนไขของกลุ่มหรือสังคมที่สามารถซักจูง หรือชี้ให้ ผู้อื่นทำตามหรือให้ความร่วมมือร่วมใจในกิจการต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายตามเป้าหมายที่ ผู้นำต้องการ

สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำการให้เกิดการชูใจ หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น

ประเภทของผู้นำ

ศาสตราจารย์ เศวตนิต เศวตานันท์ (2542: 59) ได้แบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ไว้ 3 แบบ ดังนี้

1) แบบเผด็จการ (Autocratic Leader) เป็นผู้นำแบบที่เน้นการบังคับบัญชาและออกคำสั่ง ซึ่งมีลักษณะใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ รู้ข้อเท็จจริงแต่ผู้เดียว การปฏิบัติงานสั้งลง มาจากเบื้องบน นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

2) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire or Free - Rein Leader) เป็นผู้นำแบบ ไม่ใช้อำนาจบังคับบัญชาความคุ้มผู้ใต้บังคับบัญชา ปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเสรีเดิมที่ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะทำงานโดยปล่อยของอะไรต่ออะไรไปตามเรื่อง ไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฏเกณฑ์ กฎระเบียบ ฯลฯ จึงมักไม่โครงสร้างยุ่งกับใคร ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดจะทำอะไรย่างไรก็ได้ ไม่มีการกำหนดคัดคุณภาพสักครั้งที่แน่นอน ถ้าเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบก็จะถอนให้เปลี่ยนแปลงคัดคุณภาพสักครั้งได้ง่าย ๆ ตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา ไม่มีการประเมินผลงาน

3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นแบบที่คือที่สุด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มคน หรือความคิดเห็นของคน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิด ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ และเลือกวิธีปฏิบัติงานของคนเอง ได้จัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์เกิดสัมพันธ์กับพนักงานดี เกิดความร่วมมือประสานงานอย่างจริงจังและเต็มที่ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

วิลเลียม เร็คดิน (อ้างใน กิติ ศัยคานันท์ 2545: 41 – 42) กล่าวว่าโดยธรรมชาติมนุษย์มีลักษณะผู้นำที่นิรนานอยู่ในตัวเอง 4 แบบ คือ

1) แบบเอาเกณฑ์ เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงไม่เอาให้ อดทน เก็บด้วย เจ้าระเบียบซึ่งเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิดพลาด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเอง จะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดกันเลย ไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาผู้อื่นหรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาให้ เพราะไม่เอาทั้งงานและคนนับเป็นลักษณะผู้นำที่ดีที่สุด

2) แบบรายงาน เป็นแบบของคนที่เอกสารรายงาน ยึดถืองานเป็นหลักให้ผู้สนใจมั่นใจ งานมาก ขับ นั่น ใจ กล้า ทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบทำงานคงงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่น จึงไม่ เอาใครไม่มีเพื่อนสรุปว่าเป็นคนเอกสารรายงานแต่ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

3) แบบสัมพันธ์ เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุก ระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียดจึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจ คนอื่น ไม่ลดศักดิ์ ทำอะไร ไม่พยายามให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับ บุคคลมากกว่าเรื่องการงาน นั่นก็คือบุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะดึงเดือกระหว่าง คนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือก做人ไว้ก่อน งานมาที่หลัง

4) แบบประสาน เป็นลักษณะของคนที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อม ๆ กัน เท่ากัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ ผลงานที่ดี มีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีคุณลักษณะ

ประชาติ วัลย์เสถียร และคณะ (2543 : 233) “ได้สรุปการแบ่งประเภทผู้นำไว้ดังนี้”

1) การแบ่งสถานะในชุมชน ได้แก่ผู้นำที่เป็นทางการและผู้ที่ไม่เป็นทางการ

2) การแบ่งผู้นำ ตามความสามารถเฉพาะตัวผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ทางความคิด ผู้นำ ทาง ศีลธรรมผู้นำ ทางด้านอาชีพ ผู้นำ ด้านการพูด ผู้นำ ที่สามารถประยุกต์งานราชการเข้ากับเป้าหมาย เพื่อชาวบ้าน ได้ และผู้นำทางการประสานทรัพยากรากในและภายนอกชุมชน

3) การแบ่งผู้นำตามลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้นำตามกฎหมาย ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ เฉพาะตัว และผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์

4) การแบ่งผู้นำตามลักษณะของพฤติกรรม ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ และผู้นำที่ ตระหนักกับผลงานและความพึงพอใจของทุกฝ่าย

5) การแบ่งผู้นำ ตามลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีผู้นำ แบบประชาธิปไตย

6) การแบ่งผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเร็คคิน ได้แก่ ผู้นำแบบเอกแกนๆ ผู้นำแบบอางงานผู้นำ แบบสัมพันธ์ และผู้นำแบบประสาน

7) การแบ่งผู้นำโดยคำนึงถึงสถาบันทางสังคม ได้แก่ ผู้นำในระบบเศรษฐกิจ ผู้นำในระบบ เครือญาติ ผู้นำในระบบการปกครอง ผู้นำในระบบศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม และผู้นำใน ระบบการศึกษา

8) การแบ่งประเภทผู้นำ ตามลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่ผู้นำ ที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน และผู้นำการต่อสู้จากการแบ่งประเภทของผู้นำดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแบ่งผู้นำสามารถแบ่งได้ หลายประเภทขึ้นอยู่กับการใช้เกณฑ์ในการแบ่ง

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนั้น มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนและจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำให้มีมากขึ้น ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

ราตรี พัฒนารังสรรค์ (2542: 231) ได้จำแนกบทบาทผู้นำ เป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือส่วนแรก เป็นหน้าที่และบทบาทที่เกี่ยวกับการทำงาน ส่วนที่สองเป็นหน้าที่และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

สำหรับ อินทรประเสริฐ (2542: 15-17) ได้สรุปบทบาทของผู้นำไว้ดังนี้

- 1) บทบาทในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มงานใหม่ (as an initiator)
- 2) บทบาทในฐานะนักปรับปรุง (as an improver)
- 3) บทบาทในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่น ๆ (as an recognizer)
- 4) บทบาทในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (as an helper)
- 5) บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน (as an coordinator)
- 6) บทบาทในฐานะนักพูดเก่ง (as an attentive speaker)
- 7) บทบาทในฐานะผู้เข้ากับสังคม ได้เป็นอย่างดี (as social man)
- 8) บทบาทในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (as a change agent)
- 9) บทบาทในฐานะผู้ควบคุมมาตรฐานความประพฤติของผู้อื่น หรือในฐานะผู้เป็นตัวอย่าง (Ass sample)

Joseph B. Kingsbury (1957 อ้างใน พิม ๑ ๒ อกาณุรักษธรรม 2542: 53) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

- 1) เป็นผู้รับผิดชอบงานในหน่วยงานที่ตนบังคับบัญชา
 - 2) เป็นผู้ที่เสริมสร้างปรับปรุงงานให้ดีขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ
 - 3) เป็นผู้สอนแนะนำและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 4) เป็นผู้ประสานงานให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5) เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงานให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหา
- ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายด้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและศักยภาพของผู้นำว่าจะแสดงซึ่งภาวะของผู้นำได้มากน้อยเพียงใด

ลักษณะของผู้นำที่ดี

アナนท์ ปันยารชุน (2547: 25 – 29) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดี สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม โดยการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ คือ ต้องมีระบบของการคิดและการบริหาร
- 3) ผู้นำต้องขวนขวยหาความรู้ใส่ตัวเอง

กิติ ศักดิ์ศรี (2533: 27-33) ได้กล่าวว่าคือลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้คือ มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ มีความอดทน ตื่นตัวในการทำงาน ทันต่อเหตุการณ์ ยอมรับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกทั้งต้อง กระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยมีการ วางแผนงานและการดำเนินงานตามแผนในหน่วยงานของตนเองให้บรรลุตามแผนงานในเวลาที่ กำหนด

พระธรรมปฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2547: 16 – 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำงานที่ผู้นำ คือ การปรับเปลี่ยนความต้องการของคน ความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางการตัดสินใจของคนถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ ก็เปลี่ยนตัวคนได้ ผู้นำที่ดีช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตน ทั้งในการปรับการเปลี่ยนให้บุคคลมีความต้องการที่ถูกดึงดึง และให้หมู่ชนมีความต้องการที่ประสานเป็นอันเดียวกัน พัฒนาความต้องการของคนพัฒนาได้เปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำ ที่ดีควรถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการไปในทางที่ดี งานประณีตและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

หาฤทธิ์ บุตระเศรษฐี (2539 อ้างใน พิมพ์ ใจ โภภานุรักษธรรม 2542: 89 – 90) กล่าวว่าผู้นำที่ดี จะต้องมีทักษะ 3 ประการ คือ

- 1) technical skill คือ มีความรู้และทักษะในเทคนิคการปฏิบัติงาน
- 2) human skill คือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์ การสูงใจ การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานผู้ไว้ใจกับบัญชาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 3) conceptual skill คือ ทักษะหรือความสามารถในการคิดวิเคราะห์เหตุการณ์และ ปัจจัยต่าง ๆ

ສ້ານກົກນະນຸມ ນຫວິກຫາສັຫເມົາ

27

ອໍາໄພ ອິນທຣປະເສຣີ (2542: 13 – 14) ກລ່າວວ່າຜູ້ນໍາທີ່ຕີຈະຕ້ອງມີທັກຍະ 3 ປະກາດ ສືບ

1) ທັກຍະທາງວິຊາການຫຼືວິຊາຂຶ້ນ ຜູ້ນໍາຈະຕ້ອງມີຄວາມຮູ້ທາງວິຊາການຫຼືວິຊາຂຶ້ນເພື່ອ ຈະໄດ້ເຂົ້າໃຈລັກນະຂອງຈາກທີ່ຕຳແນນອູ້ໃນຄວາມຮັບຜິດຂອບຂອງຕົວອົງ ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຄອບຍ່າງ ເດັ່ນຮັດໃນສາຂາທີ່ຄົນເອງເກີ່ວຂ້ອງ ເພື່ອຈະໄດ້ເສີມສ້າງຄວາມເປັນຜູ້ນໍາໃຫ້ເຈັ່ງແກ່ຮັບເຫັນ

2) ທັກຍະທາງນຸ່ມຢັ້ງສັນພັນນີ້ ຜູ້ນໍາຈຳເປັນຕ້ອງມີທັກຍະທາງນຸ່ມຢັ້ງສັນພັນນີ້ຈຶ່ງໄດ້ແກ່ ທັກຍະຕ່າງ ຈຸ່າທີ່ເກີ່ວຂ້ອງກັບການທຳການກັບຄົນອື່ນ

3) ທັກຍະທາງຄວາມຄືຄຽວບຍອດ ຜູ້ນໍາຈະຕ້ອງມີທັກຍະທາງຄວາມຄືຄຽວບຍອດ ຈຶ່ງໄດ້ແກ່ ຄວາມສາມາດໃນການມອງເຫັນແລະເຂົ້າໃຈທຸກສ່ວນຂອງອົງກົດ ສາມາດຕັດສິນໄຈໄດ້ຍ່າງໝາຍຸດລາດ ແລະປະສົບຄວາມສໍາເລົງ

ພຣະທິພີ່ ຕີຣິວຣະນຸມບັນຍົມ (2541: 66 – 67) ໄດ້ກລ່າວສົ່ງລັກນະຂອງຜູ້ນໍາທີ່ຕີຕ້ອງມີລັກນະ ດັ່ງນີ້

1) ຕ້ອງມີອໍານາຈ ແລະມີຄວາມສາມາດທີ່ຈະມີອີທີພລເໜີຜູ້ອື່ນໃນກຸລຸ່ມໄດ້ທຳໄໝຜູ້ອື່ນ ເຊື້ອື້ອື້ໄດ້ ເພົະຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ນໍາໃຫ້ເກີດພຸດທິກຣນໃນກຸລຸ່ມແລະເປັນຜູ້ນໍາທີ່ສາທາງການທຳການຂອງກຸລຸ່ມ

2) ບຸກລິກາພບຂອງຜູ້ນໍາຈະເປັນເຮັ່ນໄດ້ນັ້ນເຂົ້າໃໝ່ກັບກຸລຸ່ມເຮັ່ນ ກຸລຸ່ມທີ່ຕ້ອງການຜູ້ນໍາແບບ ເພີ່ງການ ຜູ້ນໍາຕ້ອງມີລັກນະເພື່ອຈຳກັດ ກຸລຸ່ມປະເທົງປີໄທບີຕ້ອງມີຜູ້ນໍາລັກນະປະເທົງປີໄທ ແລະບາງ ກຸລຸ່ມຕ້ອງການຜູ້ນໍາທີ່ມີລັກນະເສັ້ນຍົມ ບຸກລິກາພບຂອງຜູ້ນໍາແຕ່ລະກຸລຸ່ມຈຶ່ງຕ້ອງສັນອົງກັບລັກນະຂອງ ກຸລຸ່ມ

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງສຽບໄປໄດ້ວ່າລັກນະຂອງຜູ້ນໍາທີ່ ສືບ ຜູ້ນໍາຈະຕ້ອງມີສຸຂາພາທີ່ ມີ ຄວາມສາມາດທຳໄໝກັນອື່ນປົງບັດຄາມໄດ້ ຂວນຂວາຍຫາຄວາມຮູ້ໄສຕົນເອງອູ້ໆສົນອ ມີວິສັຍທັກນີ້ ຕັດສິນໄຈ ອ່າຍ່າມເຫຼຸ່ມພລ ແລະມີນຸ່ມຢັ້ງສັນພັນນີ້ທີ່

ຄວາມສໍາຄັງຂອງຜູ້ນໍາແລະຜູ້ນໍາຫຼຸມຫນ

ການພັນນາໄດ້ ຈຸ່າທີ່ໄໝບຣລຸເປົ້າໝາຍນີ້ຈະຕ້ອງເຮັດວຽກການພັນນາຜູ້ນໍາຫຼືຜູ້ນໍາຫຼຸມຫນນີ້ໄໝ ໄດ້ເສີບກ່ອນ ເພົະຜູ້ນໍາເປັນຈຸດເຮັດວຽກໃນການເປົ້າໂຄສະນາແປ່ງແປ່ງແລະເປັນຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຕ່ອງການສ່າງເສີມໄໝເກີດ ຄວາມສໍາເລົງໃນການພັນນາຫຼຸມຫນ ຈຶ່ງມີຜູ້ລ່າວສົ່ງຄວາມສໍາຄັງຂອງຜູ້ນໍາໄວ້ຍ່າງນ່າສັນໃຈດັ່ງນີ້

ປະລິ ຮານສູດ ແລະ ຈຳຮັສ ດ້ວງສູວຮຣ (2545: 191) ໄດ້ປະນວລແລະສ່ຽນຄວາມສໍາຄັງຂອງ ຜູ້ນໍາໄວ້ດັ່ງນີ້

1) ຜູ້ນໍາມີອີທີພລຕ່ອພລພລິຕົມຂອງກຸລຸ່ມ ອາຈະອໍານວຍໄໝພລພລິຕົມຫິ່ນຫຼືອາຈາກທຳໄໝຜູ້ ດານາດແຮງຈູງໃຈນພລພລິຕົມຄົງ

2) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลุ่ม ซึ่งอาจจะทำให้เปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้นหรือเสื่อมลง

3) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก เจตคติ และค่านิยมของกลุ่ม

4) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างเสริมหรือบันทอนมุขย์สัมพันธ์ของกลุ่ม หากนำกลุ่มได้ดีก็อาจส่งผลให้กลุ่มเห็นใจว่าแน่น ถ้านำไม่ดีก็อาจทำให้สมาชิกมีความขัดแย้งระหว่างกัน

5) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการนำพาการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการบูรณาการหรือผสมผสานเป้าหมายของกลุ่ม และเป้าหมายส่วนบุคคลช่วยให้สำเร็จไปด้วยกัน

7) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเพิ่มหรือลดขวัญกำลังใจของผู้ตามได้

8) ผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การหรือหน่วยงาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

9) ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อนโยบาย การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน

มงคล ชาเวรี (2528 : 65 – 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำชุมชน ไว้ดังนี้

1) ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ผู้นำจึงมีสำคัญในการบริหารโครงการและการງາงใจให้ประชาชนในชุมชนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้

2) ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับชาวบ้านในชุมชนดังนั้น ผู้นำชุมชนจึงรู้สภาพของชุมชน รู้ปัญหาของชุมชน มองเห็นความต้องการของประชาชนในชุมชนสามารถจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสม แก้ปัญหาและพัฒนาได้ดี

3) ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชนและความสามารถในการกระบวนการพัฒนาชุมชนเกือบทุกขั้นตอน

4) ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในชุมชนจนเป็นที่รู้จักของหน่วยงานทุกแห่งเป็นเวลานานดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้นำหรือผู้นำชุมชน เป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลต่อกลุ่มในด้านการนำพาการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะผู้นำชุมชนที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาชุมชน เพราะสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้

แนวคิดในการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน

หลักการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน

ผู้นำ เป็นตัวแทนของความปรารถนาและอุดมุ่งหมายของผู้ตาม และผู้นำ จะต้องอาศัยวิธีการหลายอย่างเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ผู้ตามยอมรับได้ ซึ่งผู้นำที่ดีก็คือผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่อาจจะเป็นไปได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริง ๆ ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตามที่มีผู้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

ไพรัตน์ เศรษฐินทร์ (2516:137) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำไว้ดังนี้

- 1) พัฒนาผู้นำทางด้านความคิด ความเชื่อมั่นให้ถูกทางเพื่อนำกลุ่มชน
- 2) พัฒนาผู้นำให้ทราบหลัก และวิธีดำเนินงานรวมกลุ่มและนำกลุ่มชน
- 3) พัฒนาให้ผู้นำมีประสบการณ์ และทักษะ ในกิจกรรมเพื่อสร้างพลังกลุ่มชน
- 4) พัฒนาให้ผู้นำสามารถแสวงหา ค้นหาสาเหตุและปัญหาชุมชนพร้อมด้วยวิธีแก้ไข
- 5) พัฒนาให้ผู้นำสามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ ของรัฐเข้ามาสนับสนุนกับพลังกลุ่มในการแก้ปัญหาชุมชน

สิทธิโชค วรรณสันติคุล (2546) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำชั้นสูงไว้ดังนี้

- 1) ต้องมีความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่เป็นพื้นฐาน
- 2) ต้องศึกษาเรียนรู้และมีความสามารถในการวิเคราะห์
- 3) ต้องประชาสัมพันธ์คนเอง

เศวันติ เศวตานันท์ (2542: 137) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวัฒนธรรมของภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันการฝึกอบรม และการเสริมแรงจากการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

Mc Cauley (1998 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลักษณ์ 2534: 29-30) พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถแบ่งเป็น 4 วิธี ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการทำงาน (learn on the job) การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานที่ท้าทายมากขึ้นเพื่อได้ย้อนเรียนรู้ได้มากขึ้นเท่านั้น งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้นอย่างไรก็ตามงานที่ท้าทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีจัดการกับความเครียด การทำงานท้าทาย ทำให้มีผลงานซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้มีการก้าวหน้าในอาชีพ

2) การเรียนรู้จากคนอื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็น

ตัวแบบของบทบาท (role model) เป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถอนุญาติที่ทำลายให้ทำ นอกเหนือนี้เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจะเป็นแหล่งข้อมูล เป็นทรัพยากรที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานได้

3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่า ความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักรถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จักกุศลกิจกรรมของตน สามารถวิเคราะห์ พฤติกรรมของตนเอง ทางททางปรับปรุงและพัฒนาขึ้น

4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาการเป็นผู้นำ จึง จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์ และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม ช่วยให้มี ความรู้ รู้จักระบวนการในการนำ รู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับ สถานการณ์

นอกจากนี้ มงคล ชาเวรี (2528: 68 – 69) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้นำชุมชน ไว้ ดังนี้

1) ให้ผู้นำมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ต้นจนจบ แบ่งงานที่สำคัญของชุมชนให้ ผู้นำชุมชนร่วมรับผิดชอบ

2) นำผู้นำชุมชนไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อให้ผู้นำมีโอกาสเห็นสิ่งแผลใหม่ที่น่าสนใจตาม สถานที่ต่าง ๆ การให้ผู้นำชุมชนได้รู้เห็นสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้ผู้นำชุมชนมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถองเห็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนได้มากขึ้น

3) เปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนเกิดความภาคภูมิใจที่มีโอกาสสร้างบุคคลสำคัญเพิ่มรับรู้แนวคิด ใหม่ ๆ จากการพัฒนาตนเองเปลี่ยนความคิดเห็นจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำและ ผู้นำชุมชนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองได้จากการเรียนรู้ การทำงาน การ ฝึกอบรม และจากผู้ร่วมงานหรือนักคิดอื่น ๆ

การพัฒนารัฐพยากรณ์นุյย์กับการพัฒนาผู้นำชุมชน

การพัฒนารัฐพยากรณ์นุยย์ คือ การสร้างความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปสู่คุณ ลักษณะที่สังคมพึงประสงค์ ดังนั้นจึงสามารถนำ หลักการพัฒนารัฐพยากรณ์นุยย์มาใช้ในการ พัฒนาผู้นำชุมชนได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนารัฐพยากรณ์นุยย์ไว้ว่ากันหลาย ความหมายดังนี้ เช่น

นงลักษณ์ สินสีบผล (2542: 15) ได้กล่าวว่า รัฐพยากรณ์นุยย์ คือ บุคคลที่มีความ ความสามารถ พร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้รัฐพยากรณ์นุยย์เป็นรัฐพยากรณ์ เศรษฐกิจที่สำคัญ ก่อนนุยย์เป็นผู้สร้างสรรค์พัฒนาสังคมประเทศชาติ ลดอุบัติเหตุและ

วิชาการสมัยใหม่ให้โลกเจริญก้าวหน้าและซึ่งเป็นปัจจัยในการบริหารองค์การทุกประเทศ ดังนั้นทุกสังคมทุกประเทศชาติต่างให้ความสำคัญต่อประชากร สร้างสรรค์ประชากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

ปรีชา ศัมภ์ปรีภรณ์ และกัลยา ทองขาว (2541: 296) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง กระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถ เอกคิ และพฤติกรรมด้านอื่น ๆ

อนุชาติ พวงสำลี และคณะ (2541: 48 - 50) กล่าวว่า การพัฒนามนุษย์ หมายถึง การพัฒนา คนตลอดช่วงชีวิตซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างกลมกลืนของสังคมธรรมชาติเสริมศักยภาพ ของมนุษย์อย่างเต็มที่ โดยไม่เบียดเบี้ยนหรือทำลายสังคมและสิ่งแวดล้อม

สุนันทา เลาหันนท์ (2542: 224) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบ ไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการ ฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น

เรียน ศรีทอง (อ้างใน ราตรี พัฒนารังสรรค 2542: 90 – 91) ได้ให้แนวคิดพื้นฐานในการ พัฒนาคนเอง ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์มีศักยภาพที่คุณ ค่าเป็นของตนเองกลุ่มทุกคนสามารถฝึกหัด พัฒนาได้ทุกเรื่อง
- 2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
- 3) แม้จะไม่มีใครรู้จักคนเอง แต่ในบางเรื่องคนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วย คนเอง

4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางภาษาและทางสังคมกับการควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำการของคนเองมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

5) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาคนเอง คือ การที่บุคคล ไม่ยอมเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกหัด吉祥ใหม่ ๆ

6) การพัฒนาคนเอง ดำเนินการ ได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อนกพร่อง หรือ อุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2519 อ้างใน สารบัญ พลศรี 2545: 53 – 54) ได้กล่าวถึงแนวทางการ พัฒนาคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบ กิจกรรมงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเดี่ยงตนเอง

และครอบครัว มีความรู้ทางการเมืองและความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เนื่ิองจากตามมีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกภาพดี สามารถพึงคนมองได้ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นดีน

2) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม คือ ทำให้คนเป็นคนดีหักดิบ การพูด และการประพฤติ ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เช่น ละเว้นอนามัยบุข ขับน้ำมันเพิ่รซื้อสัตย์สุจริต บุติธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อี้ออาทต่อคนอื่น รู้จักความพอเพียงในสิ่งต่างๆ มีความอดทนสามารถขับขันตนเองไม่ให้ประพฤติชั่ว ได้เป็นดีน

3) การพัฒนาคนให้มีความสุข คือ การทำให้คนมีความสุขสงบ มีจิตใจดีงามเยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณเห้าถึง สังธรรมของชีวิตมองโลกในแง่คีปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นดีน

พระธรรมปีฉก (2541 อ้างใน ประชาติ วลัยสถีร และคณะ 2543: 172) ได้กล่าวถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เกิดปัญญา โดยสรุปว่า การศึกษาคือธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์ เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึกการฝึก คือ การเรียนรู้ หรือการศึกษานั้นเองดังนั้น มนุษย์จึงต้องศึกษา วิธีการดำเนินชีวิตของคนทุกอย่าง แล้วจึงนำไปฝึกหัดและพัฒนาตนให้เจริญงอกงามขึ้น ทั้งด้าน พฤติกรรม จิตใจและปัญญา อันจะนำไปสู่การข้ามพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540: 25 – 34) ได้กล่าวแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้าน ของคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ พอยสรุปได้ดังนี้

1) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถาบันครอบครัว (family) นารดา บิดา สิงแวดล้อมใน ครอบครัว เป็นที่หล่อหลอมคุณค่าหรือคุณภาพของบุตร ครอบครัวที่มีความรักและความอบอุ่น เป็นรากฐานสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้เด็กและเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญ ใน การพัฒนาคน พัฒนาสังคม ในอนาคต ให้เด็บ โอดี้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสิงแวดล้อมใน ครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กทุกด้าน เมื่อได้ ครอบครัวเพียงกับปัญหา เมื่อนั้นย่อมผลกระทำต่อสถานภาพครอบครัว รวมทั้งความมั่นคงของ สังคมด้วย เนื่องจากครอบครัวเป็นการกิจที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น ครอบครัวที่ดีเท่านั้นจะ สามารถป้องกันและแก้ไขต้นเหตุของปัญหาสังคมได้ เด็กจะมีสุขภาพกายและใจที่ดีและมีคุณภาพ ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละคน ได้ในระดับไหนนั้น ขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูและการอบรมเด็กในสถาบัน ครอบครัวเป็นเบื้องต้น

2) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา (education) การศึกษาก่อนการประสบศึกษา หรือการศึกษาก่อนเข้าวัยเรียน นุ่งที่จะอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน ให้มีความพร้อมทุกด้านกาย อารมณ์ สังคม ศตปัญญาและจิตใจ เพื่อที่จะรับการศึกษาในระดับต่อไป ส่วนการศึกษาระดับ ประสบศึกษา นุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน อ่านออกเขียน ได้ คิดคำนวณเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถประกอบอาชีพตามสมควรแก้อัตภาพ ส่วนการมัชยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่ง

ให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด สำหรับ เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ได้ส่วนการอุดมศึกษา บุ่งให้ผู้ศึกษามีความมีความรู้ในวิชาชีพชั้นสูง และมีความก้าวหน้าทาง วิชาการสามารถทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อประโยชน์ของคน สังคม และประเทศชาติและบังบุ่งให้ผู้ ศึกษาระบุร่วมกัน ให้เกิดการพัฒนา rockets ทางวัฒนธรรมของชาติอย่างฉลาดสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือจะเรียกว่าการศึกษาตลอดชีวิต (informal education หรือ lifelong education) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวันเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม รอบตัว เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ให้ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ ความรู้โดยตรงจาก ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้และสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการ ประกอบอาชีพต่าง ๆ

3) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม (training) การฝึกอบรม คือกระบวนการที่จะ เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต

4) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (healthand nutrition) ก็จะได้ขึ้นสู่ภัยดีที่ว่า “จิตใจที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง” (A sound mind is in a sound body) จิตใจและร่างกายมีความสัมพันธ์กัน เวลาเจ็บป่วยไม่สบายจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่อยากจะ ทำงานหรือแม้ทำงานก็ไม่ได้ผลเต็มที่ในทำนองเดียวกันหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาถ้าสุขภาพไม่ ดีเจ็บป่วย แต่ก็ไม่สามารถจะรับการศึกษาได้เต็มที่ การเรียนก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความรู้ ความสามารถ หรือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะได้รับเต็มที่ก็ได้รับน้อยกว่าปกตินัก เศรษฐศาสตร์ยังคงมองว่า การลงทุนในสุขภาพอนามัยจึงเป็นการลงทุนร่วมกับการศึกษา บุคคลที่มี สุขภาพดีย่อมเรียนได้ผลดี ซึ่งบุคคลที่ได้รับการศึกษาดีย่อมรู้จักปรัชญาสุขภาพอนามัยของคน มากกว่าบุคคลที่ด้อยการศึกษา มาตราที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี บุตรในครรภ์ย่อมจะสมบูรณ์ผลลัพธ์ มากกว่าเด็กที่ไม่มีสุขภาพดี ดังนั้น จึงเป็นการลงทุนในสุขภาพอนามัยที่ดี บุตรในครรภ์ย่อมจะสมบูรณ์ผลลัพธ์

5) การอพยพ (migration) เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ แรงงานที่อพยพเข้ามาใน กรุงเทพมหานคร หรือไปต่างประเทศ ย่อมได้รับความรู้ ประสบการณ์และรายได้ มากกว่าที่จะอยู่ ถิ่นเดิม จึงเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ อันที่จริงแล้วแรงงานไทยที่อพยพไปต่างประเทศ ใน ต่างประเทศนั้นก็คือ “นักเรียนนอก” ระดับหนึ่ง ไปหาความรู้ ประสบการณ์ และรายได้ใน ต่างประเทศ กลับมาคงจะได้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และรายได้ที่จะทำให้เขามีฐานะดีขึ้น มีเงินที่ จะลงทุนในการศึกษาของตนหรือสามารถครอบครัวเพิ่มขึ้นหรือสามารถจะใช้ในการนำรุ่งสุขภาพ

อนามัย ป้องกันหรือรักษาสุขภาพเวลาเจ็บป่วย ย่อมเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของสังคม และประเทศชาติ

6) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (word experience) บุคคลที่ได้ลงทุนในการศึกษาด้ึงแต่ด้านจนจบมหาวิทยาลัย ย่อมต้องการที่จะได้งานทำ สมกับความรู้ที่ตนได้เรียนมา การทำงานเป็นการนำความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เอามาใช้ในทางปฏิบัติเป็นการฝึกฝนจากของจริง (on-the-job training) การทำงานในหน้าที่จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) ทำให้เกิดความชำนาญ (dexterity) ล้วนเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าในดัตราทรัพยากรมนุษย์ จึงนักจะมีกำลังว่องไว แสดงให้เห็นความชำนาญของประสบการณ์ที่ว่า “บุคคลจะมีคุณค่าสูงสุด เมื่อถึงวันก่อนที่จะเกษียณ อายุ” ซึ่งก็หมายความว่า เขาได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานมาสูง ที่สุดจนถึงวันนี้ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีงานทำหรือไม่หลักจากการจบการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของตลาดแรงงาน (labour market) ว่าเป็นอย่างไรอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ของแรงงานเป็นอย่างไร ข่าวสารการตลาดแรงงานเป็นอย่างไร

สุชา ไอยราพงศ์ (2542: 88 –89) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนแตกต่างกัน ดังนี้

1) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

2) ประสบการณ์จากสัมพันธ์ภาพในครอบครัว

3) ความเป็นอยู่ทางบ้านและฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว

4) วัย คนแต่ละวัยก็จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไป เช่น วัยเด็ก มีความสุขที่วิ่งเล่น สนุกสนาน วัยรุ่นต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล ลงให้ในวัตถุนิยม วัยหุ่นสาว ต้องการความก้าวหน้าของชีวิต วัยผู้ใหญ่มีความสุขที่มีความสำเร็จในชีวิต ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ วัยกลางคน มีหน้าที่รับผิดชอบสูงค่าตอนเอง ครอบครัว การงานและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นวัย แก่นนำหรือวัยที่ค้าขายสังคม ส่วนวัยชรา เป็นวัยที่คิดอยู่ก่อนที่จะอยู่อย่างสันโดษจากแนวคิด และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีกระบวนการ หลักการ วิธีการที่สำคัญ คือ การให้การศึกษาอบรม ทำให้มีความรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนามนุษย์ได้ด้ึงแต่ต่ำสู่ในครรภ์มารดาตลอดจนถึงสิ้นอายุอย่างไรก็ตามผลการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ก็มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และวัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน

ความหมายของการวิจัย

การพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีข้อมูลและมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับชุมชนที่จะทำการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาชุมชนจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาชุมชนด้วยวิธีการที่เรียกว่า “การวิจัย” เพื่อจะนำเอาผลของการศึกษาและความเข้าใจที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนา ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย และกล่าวถึงลักษณะของ “การวิจัย” ไว้อย่างหลากหลายอาทิเช่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 1072) ให้ความหมายของ “การวิจัย” ไว้ว่า การวิจัย คือการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2546: 2) ให้ความหมายของ “การวิจัย” ไว้ว่าเป็นกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือค้นคว้าหาปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างมีระบบ ระบุยนและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เพื่อให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้

ศรีษะ กาญจนวاسي และคณะ (2540: 2) อธิบายว่า “การวิจัย” เป็นกระบวนการแสวงหาหรือพัฒนาองค์ความรู้ที่มีลักษณะเป็นนัขทั่วไปอย่างมีระบบแผน โดยวิธีการอันเชื่อถือได้เบนเนท (Bennett) (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราษฎร์ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย 2545 : 156 ถัดจาก Bennett, 1983) ได้กล่าวว่า “การวิจัย” เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และข้อเท็จจริงด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีกระบวนการ

บุญชุม ศรีสะオค (2543: 8) กล่าวว่า “การวิจัย” คือ กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีระบบแบบแผน มีจุดหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีเหตุผลบันทึกและรายงานออกมายอย่างระมัดระวัง

สรุปได้ว่า “การวิจัย” หมายถึง การค้นคว้า การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบแบบแผน และโดยกระบวนการที่เชื่อถือได้ อันนำมาซึ่งองค์ความรู้และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

การวิจัยและพัฒนา

วิญญา จำรัสพันธุ์ (2547: 27 - 34) ได้กล่าวถึงวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและเป็นกลไกในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนท้องถิ่น ไว้ 2 วิธีการ ได้แก่ วิธีการประเมินสภาพชุมบทแบบเร่งด่วน (Rapid Rural

Appraisal: RRA) และวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในที่นี้จะยกถ้าวสรุปวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

การวิจัยท้องถิ่นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการ การวิจัยเป็นแนวทางการวิจัยที่ให้คนในชุมชนท้องถิ่นเป็นศั不住 นักวิจัยจากภายนอกเป็นเพียงผู้เข้าไปศึกษาและประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ขึ้นมาใช้แก่ไปปัญหาของชุมชน เช่นดังนี้ การวิจัยจึงเป็นการกิจกรรมของนักวิจัยและคนในชุมชนที่จะต้องช่วยกันคิดวิเคราะห์ ปัญหาความต้องการ และศักยภาพของชุมชน เพื่อนำไปสู่การตั้งโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับบริบททาง

เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างทางการเมือง การบริการของชุมชนท้องถิ่น จากนั้นนักวิจัยและชุมชนต้องช่วยกันคิดค่อถึงแนวทางแสวงหาความรู้เพื่อตอบค่าถามตามโจทย์ วิจัยในการแสวงหาความรู้นี้จะเน้นให้นักวิจัยและชุมชนช่วยกันคิดและลงมือปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของชุมชนจริง ๆ

บุญนา จิวสีดา (2544 : 54 – 55) กล่าวถึงหลักการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาไว้วัดนี้การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development = R & D) เป็นการพัฒนาการศึกษาโดยอาศัยพื้นฐานการวิจัย (research based education development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษาโดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยาเป้าหมายหลักคือใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา อันหมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ได้แก่ หนังสือแบบเรียน ฟิล์ม ไฟล์ เทปเสียง วีดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาแตกต่างจากการวิจัยทางการศึกษาใน 2 ประการ คือ

1) เป้าประสงค์ (goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่โดยการวิจัยพื้นฐาน หรือนุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการวิจัยประยุกต์ แต่การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ พลิกภัณฑ์ทางการศึกษาแม้ว่าการวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เช่น การวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของวิธีการสอน หรืออุปกรณ์การสอน ผู้วิจัยอาจพัฒนา หรือ พลิกภัณฑ์ทางการศึกษา สำหรับการสอนแต่ละแบบ แต่ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับโรงเรียนทั่วไป

2) การนำไปใช้ การวิจัยการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงย่าง กว้างขวาง กล่าวคือ ผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากอยู่ในดูไม่ได้รับการพิจารณานำไปใช้กับ การศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าว โดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา”

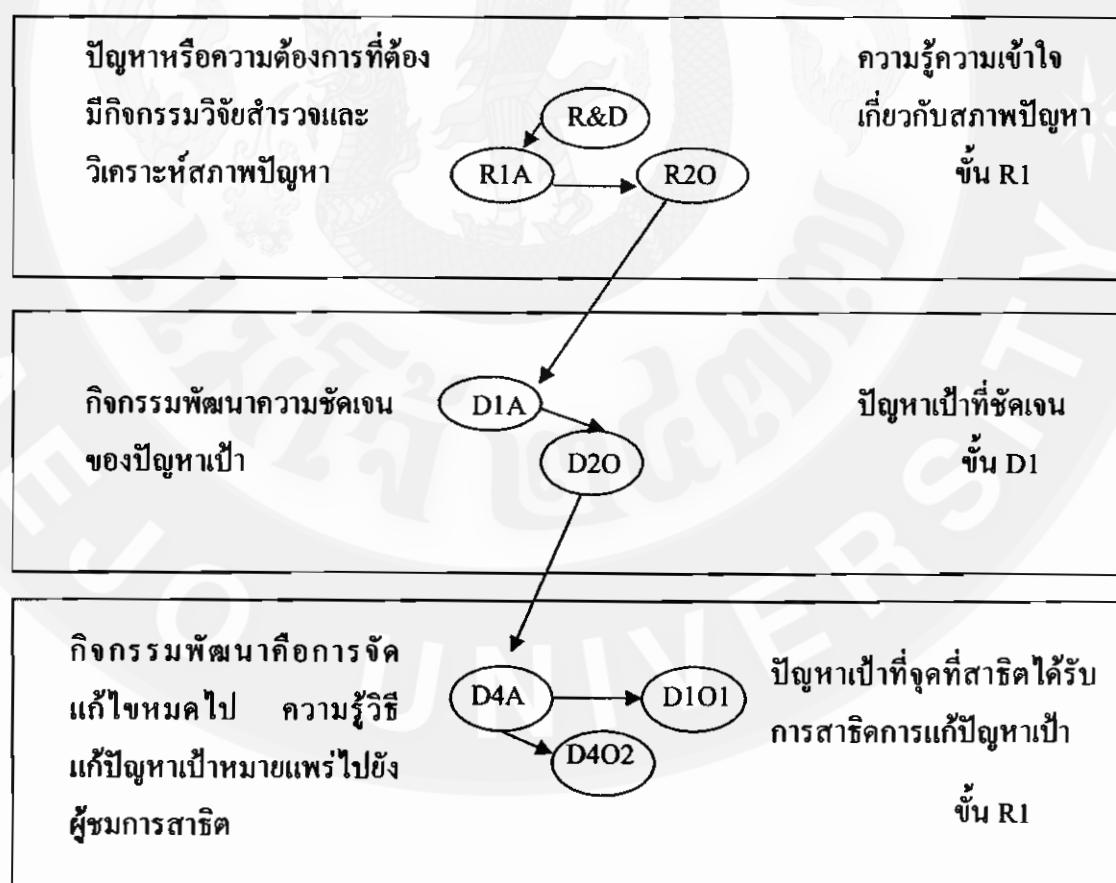
เฉลี่ย บูรีภัคคี (2546:94 - 95) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา ต้องทำการวิจัยและทำการพัฒนาควบคู่กันไป ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1) Research Activity : RA กิจกรรมการวิจัย สำรวจวิเคราะห์ เพื่อทราบข้อมูลสภาพปัญหา หรือความต้องการพัฒนา

2) Research Outcome : RO ผลของการสำรวจวิเคราะห์ศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่จะช่วยให้ได้ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องเลือกวิธีที่คิดว่าดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา หรืออาจเรียกวิธีที่ใช้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนา

3) Development Activity : DA กิจกรรมการวิจัยและทดลองเพื่อตรวจสอบว่าใช้แก้ปัญหา ได้จริงหรือไม่ ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ

4) Development Outcome : DO เป็นผลที่ได้รับจากกิจกรรมการพัฒนาเพื่อนำไปเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไปดังมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบทวนมหาวิทยาลัย (2545: 298)

ดังนั้นการวิจัยในแนวนี้จึงไม่ใช่การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งเดียวแล้วจบ แต่การวิจัยจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการคิด การทำ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสรุปผลและคิดต่อไป ทำต่อไป เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป ทำให้นักวิจัยและประชาชนในชุมชนได้เรียนรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันตลอดเวลา สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาได้จริง

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การคิดตามผล จนถึงขั้นประเมินผล ใน การวิจัยนิดนึง คำว่า “ปฏิบัติการ” (action) หมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการดำเนินการ ส่วนคำว่า “การมีส่วนร่วม” (participation) หมายถึง การมีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่ร่วมกิจกรรมการวิจัยในการวิเคราะห์สภาพปัญหา หรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการดำเนินการจนสิ้นสุดการวิจัย ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การนำแนวคิด 2 ประการดังกล่าวแล้วมาสมกัน (ฤกาก์ จันทวนิช, 2545: 67 - 68)

หัวใจของการกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม คือ การจัดการชุมชนและมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะฉะนั้น การจัดการชุมชนและการมีส่วนร่วม จะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ต้องทำความรู้กันไป โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การส่งเสริมให้บุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาให้ได้มากที่สุด ในรูปของการรวมตัวเป็นองค์กร โดยมีนักวิจัยภายนอกชุมชนทำหน้าที่เป็นนักจัดองค์กร ช่วยอบรมความรู้และทักษะของการทำวิจัยให้แก่ชุมชน และระวังในการครอบจ้ำความคิดและการตัดสินใจของชุมชนและส่งเสริมให้ชาวบ้านเป็นผู้มีบทบาทในทุกขั้นตอนของการกระบวนการ PAR โดยการช่วยประสานงานการให้ความรู้ทางวิชาการ และเทคนิคต่าง (ชนพรพรรณ ฐานี, 2540: 56)

ชนพรพรรณ ฐานี (2540: 57 - 65 อ้างจาก สุชาดา ทวีศิทธิ์) ได้อธิบายขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน หรือ 5 ระยะ ซึ่งเป็นการผสมผสานแนวคิดของการจัดการชุมชน และการเรียนรู้ชุมชนเข้าด้วยกัน (community organization vs. problem base learning) คือ

1) ระยะก่อนทำการวิจัย (pre – research phase) มีขั้นตอน ได้แก่

- 1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
- 1.2 การบูรณาการตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
- 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน

1.4 การแพร่แนวคิด PAR แก่ชุมชน

2) ระยะของการทำวิจัย (research phase) มีขั้นตอน ได้แก่

2.1 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับชุมชน

2.2 การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น

2.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการ PAR และกำหนดแนว

ทางแก้ไข

2.4 การออกแบบการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมชุมชนหมู่บ้าน

3) ระยะการจัดทำแผน (planning phase) มีขั้นตอน ได้แก่

3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น

3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม

3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน

3.4 การตรวจสอบประเมินผลและหน่วยงานที่สนับสนุน

3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล

4 ระยะการนำแผน ไปปฏิบัติ (implementation phase) มีขั้นตอน ได้แก่

4.1 การกำหนดทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร

4.2 การอบรมทีมงานปฏิบัติอาสาสมัคร

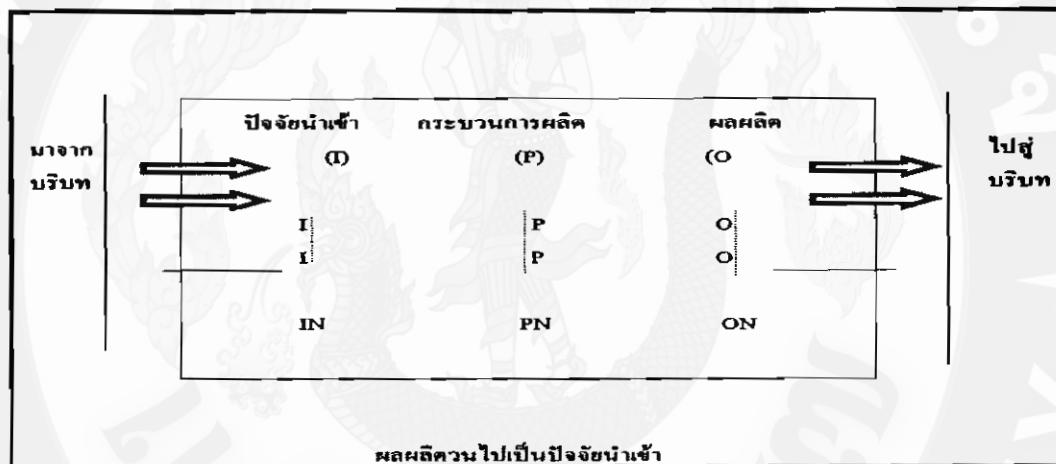
5) ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (monitoring and evaluation phase)

เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นยุทธวิธีที่จะช่วยให้ประชาชนสามารถรวมตัวกันขึ้นมาในรูปขององค์กรประชาชน และสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยนักวิจัยนอกชุมชนทำหน้าที่เป็นนักขคองค์กรพร้อมทั้งช่วยอบรมเรื่องหรือเชิญวิทยากรมาอบรมความรู้และทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจ ให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา ชุมชน และอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาของ ชุมชน การจัดทำแผน การนำแผน ไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การวิจัยเชิงระบบ

คือการวิจัยที่กระทำโดยคำนึงว่าสิ่งที่วิจัยนั้นมีความเป็นหน่วยระบบโดยตัวของมันเองตาม แนวคิดของทฤษฎี (systems theory) และในการทำวิจัยได้อาศัยคุณสมบัติความเป็นระบบคังกล่าว เป็นพื้นฐานสำหรับกำหนดความมุ่งหมายหรือทิศทางของการทำวิจัยในแห่งของการดำเนินการเก็บ

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนั้น การวิจัยเชิงระบบใช้เทคนิควิธีและแบบแผนการวิจัยใด ๆ ก็ได้ที่เหมาะสมกับลักษณะของเรื่องที่ศึกษา เช่น ใช้วิธีสำรวจ (survey) วิธีทดลอง (experiment) วิธีสังเกต โดยมีส่วนร่วม (participant observation) และวิธีอื่น ๆ ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปแต่จุดเน้นของการวิจัยเชิงระบบอยู่ที่การที่ได้นำซึ่งหัวข้อวิจัย แต่เนื่องจากหน่วยระบบแต่ละหน่วยมีความสัมพันธ์กับบริบทรอบ ๆ หน่วยนั้น ดังนั้นการศึกษาวิจัยในระบบใด จึงต้องศึกษาสภาพบริบทรอบ ๆ หน่วยระบบนั้น ด้วยเสนอสำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 38) ได้นำแนวความคิดเชิงระบบมาสร้างเป็นเครื่องมือทางความคิด สำหรับพิจารณา “การพัฒนา” เพื่อกันหากความหมายเชิงปฏิบัติของ “การพัฒนาที่ขึ้นชื่อ” ตามกระบวนการของทฤษฎีระบบ ดังภาพด่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 หน่วยระบบของการพัฒนา

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 38)

ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการวิจัยกับการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือ การวิจัย และพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหมายความว่า ประชาชนในชุมชนเข้ามาร่วมกันทำการวิจัยเพื่อกันหากความจริงหรือเพื่อคิดสร้างแผนการทำงานอันจะนำไปสู่การปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือการสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนในอนาคต การเรียนโรงกิจกรรมการพัฒนาเข้ากับกิจกรรมการวิจัย เป็นการวิจัยที่มีทิศทางไปสู่การพัฒนา (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545: 253 -254) โดยสามารถสร้างเป็นภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการวิจัยกับการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม
ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการและ
สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545 : 254.

กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้

ปรากฏการณ์ที่สำคัญและพิเศษเบื้องของสิ่งมีชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์เรานั้น เห็นจะได้แก่การแสดงออกมาก็คือการกระทำ หรือเรียกว่า “พฤติกรรมภายนอก” (overt behavior) และความรู้สึกนึก

คิดค่าง ๆ ในใจที่เรียกว่า “พฤติกรรมภายใน” (covert behavior) ซึ่งแนวคิดเดิมเชื่อว่าพฤติกรรม เป็นผลมาจากการ “พัฒนารูปแบบ” และสิ่งแวดล้อม แนวคิดดังกล่าวเริ่มลดน้อยถอยลงเมื่อมีแนวคิด ทางค้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่มีแนวคิดว่าพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนใหญ่นั้นมาจากปัจจัย ทางจิตวิทยาที่เรียกว่า “การเรียนรู้” (learning)

ความหมายของการเรียนรู้

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นจะต้อง เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปริชา คันกีรปกรณ์ และกล้า ทองขาว, 2541:286)

การเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับประสบการณ์จนกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมขึ้นมาอย่างมั่นคงพอสมควรและควรจะเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ (ศักดิ์ไทย ศุรกิจ บวร, 2545: 50)

การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความรู้ที่ค่อนข้างถาวร โดยเป็นผลของการ ประสบการณ์มิใช่ด้วยฤทธิสารเคมีหรือสภาพร่างกายที่มีความผิดปกติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดได้ไม่เลือกเวลาหรือสถานที่ จะมีผู้สอนหรือไม่มีการเรียนรู้ได้ ทั้งการเปลี่ยนแปลงบาง ลักษณะของการเรียนรู้ก็ขึ้นต้องใช้เวลา ไม่ใช่เห็นผลง่ายเสมอไป จากความหมายดังกล่าวมานี้จะเห็น ได้ว่าหากสร้างเสริมให้บุคคลมีประสบการณ์มาก ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ ก็ย่อมจะทำให้ผู้นั้นเพิ่มพูน ทักษะและเกิดการเรียนรู้ได้ (ปราณี รามสูตร และจารัส ด้วงสุวรรณ, 2545: 44)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหรือประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม

ลักษณะของการเรียนรู้

ปริชา คันกีรปกรณ์ และกล้า ทองขาว (2541: 290 – 292) ได้เสนอลักษณะของการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

- 1) การเรียนรู้โดยการจำ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามจะรวมรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระ จากสิ่งที่ต้องการจะเรียนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเรียนรู้ประเภทนี้ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดแน่นอนตายตัว ผู้ใช้จะต้องนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง
- 2) การเรียนรู้โดยการเดินแบบ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้เรียนพยายามลองเดินหรือ กระทำตามต้นแบบที่ตนเห็นว่าดีหรือเป็นประโยชน์เกินคน เช่นการเดินแบบในการเข้าสังคม

3) การเรียนรู้โดยการหันหัว เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งบ่อยหรือสถานการณ์บ่อยว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทำให้มองเห็นสถานการณ์รวมหรือการรวมทั้งหมด

4) การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามใช้ทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ใดๆ ก็ได้ โดยการเลือกทางแก้ปัญหานั้นๆ ไม่ได้ใช้เกณฑ์หรือเหตุผลอะไรประกอบการเลือกเลข การเรียนรู้แบบนี้ผู้เรียนเปรียบเสมือนถูกขังอยู่ในห้อง ๆ หนึ่งที่มีประตูหลายประตูให้เลือก แต่จะมีประตูที่เปิดแล้วสามารถออกจากห้องได้เพียงประตูเดียว ผู้เรียนจำเป็นจะต้องเลือกเปิดที่จะประตูชนกันว่าจะพบประตูที่ถูกต้องโดยมีหลักเกณฑ์ใด ๆ

5) การเรียนรู้โดยการสร้างโนมติ โนมติหรือความคิดรวบยอด (concept) ของสิ่งใดหมายถึงลักษณะที่เป็นเฉพาะของสิ่งนั้นที่แตกต่างจากสิ่งอื่น

กาญจนา เกียรติธนาพัฒนาธุ (2542 อ้างใน พรหิตา วิชัยรัตน์ 2547: 122 – 125) สรุปลักษณะการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหา (problem oriented learning) เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดค่าว่าจะต้องเรียนรู้อะไรจึงแก้ไขปัญหาได้

2) การเรียนรู้กันเป็นทีม (team learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบเพิ่มพัฒนา โดยการให้สมาชิกในทีมมีการพูดคุย ซักถาม เสนอความคิดเห็น ทำให้เกิดการสั่งสมความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรมการทำงาน เกิดการพัฒนาความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงานและการปฏิบัติ

3) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action leaning) เป็นการสอนให้คนเรียนรู้โดยผ่านการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาเก่าไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่

4) การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิด และ / หรือ ทรัพยากรระหว่างกันและกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกันและมีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

จิตจำรงค์ กิตติกรติ (2535 อ้างใน ปาริชาติ วัลย์เสถีบร แฉะคณา 2543 : 198) กล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กว่า ในวัยผู้ใหญ่จะมีความสามารถลดลงอย่าง เพราะความสามารถในการเห็นและการฟังลดลงปฎิกริยาโดยชอบก็ช้าลงมีความลังเลมากขึ้น มีความกลัวต่อการเรียนรู้ว่าจะลืมเหลือดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน มีเนื้อหาสาระที่สำคัญและเป็นประโยชน์ ซึ่งวิธีการเรียนรู้ ก็คือ เรียนด้วยการกระทำ จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดดังนั้นจะเห็นได้ว่า การเรียนรู้มีหลักลักษณะด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็น และความพึงพอใจในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่าต้องการเรียนรู้ในลักษณะใด อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ดังกล่าวก็มีวัตถุประสงค์

ใกล้เคียงกันคือเพื่อเพิ่มพูนความรู้อันจะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคคลและกลุ่มบุคคล

กระบวนการเรียนรู้ วิธี และเทคนิคการเสริมสร้างการเรียนรู้

เอนก นาคะบุตร (2536 ชั้นใน อนุชาติ พวงสำลี และคณะ, 2541: 250) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยกระดับศักยภาพของปัจเจกบุคคลและชุมชน 3 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและพัฒนาระบบคุณค่าใหม่ของปัจเจกบุคคลหรือผู้นำชุมชนโดยผ่านกระบวนการสำรวจ ศึกษาคุณงาน เพื่อให้ไดนามิซี “ข้อมูลใหม่” แล้วนำบทคล้องปฏิบัติงานเห็นผล และได้รับบทเรียนที่เป็นรูปธรรม จนสรุปเป็น “ระบบคุณค่าใหม่” ที่สอดคล้องกับคนเองและสมาชิกและเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้

ขั้นที่ 2 การเชื่อมโยงผู้นำชุมชนที่มี “ระบบคุณค่าใหม่” โดยการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้เกิด การวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชนและการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในเชิงพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นจริงนี้ จะส่งผลให้เกิดความเป็นองค์กรของชุมชนนั้น เกิดการดึงดูดระเบียบ กติกา และการจัดการของชุมชน

ขั้นที่ 3 การเชื่อมโยงองค์กรชุมชนและผู้นำเดลۀชุมชน แต่ละห้องคืน ที่มีปัญหาร่วมกัน เช่น กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ป้าสีเดียวกัน ลุ่มน้ำเดียวกัน ปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์ชนิดเดียวกัน โดยการเปิดเวทีชาวบ้าน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน พัฒนาขีดความสามารถในการจัดการตนเองของชุมชนและพัฒนามาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างองค์กรที่มีความสนใจหรือปัญหาร่วมกัน

เอกวิทย์ ณ ตลาด (2544: 207 – 208) ได้กล่าวถึงเทคนิคการเรียนรู้ของชาวบ้านในชุมชนสำคัญ สามาเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้

- 1) เรียนรู้ประวัติความเป็นมาของชุมชน
- 2) เรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจที่หลักด้านมาจากการของ
- 3) เรียนรู้การจัดการเกี่ยวกับอาชีพของคนเอง
- 4) เรียนรู้การจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้มีความยั่งยืน

นอกจากนี้ เอกวิทย์ ณ ตลาด ยังได้เสนอการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการจัดเวทีสำรวจและแลกเปลี่ยนความคิด การอบรมให้ความรู้ ศึกษาคุณงาน ทดลองปฏิบัติฯ ฯ ฯ จะต้องเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองปัญหาและความต้องการเหล่านี้

กองกາງຈົນ พຈນ໌ຂະໜາດ (ชั้นใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542: 97 – 98) ได้กล่าวถึงเทคนิคการเสริมสร้างการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) เรียนรู้จากความสำนึกร่องปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การขาดแคลนน้ำเกิดความแห้งแล้ง ทำให้เกิดการสูบต้น พุดคุยและหาแนววิธีการแก้ไขปัญหา

2) เรียนรู้จากอาจารย์และเพื่อนพ้อง ที่ได้กำหนด และสืบทอดมา เช่น การเลี้ยงผึ้งน้ำ การเลี้ยงเนื้อฝ่า เพาะพันธุ์ ความแห้งแล้งเกิดจากการลุ่มน้ำสั่งศักดิ์สิทธิ์ทำให้ชาวบ้านทุกคนกลัวและต้องการให้มีความอุดมสมบูรณ์ ชาวบ้านจึงเรียนรู้ในกระบวนการวิธีตามอาจารย์และเพื่อนพ้อง

3) เรียนรู้จากบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ โดยการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้

4) เรียนรู้จากชุมชนที่วางแผนก่อตัวขึ้นอย่างภายนอกชุมชน โดยการเรียนรู้และทำความเข้าใจในการได้เห็นกรณีตัวอย่างชุมชนอื่น ๆ

ประชาติ วัฒนธรรม และคณะ (2543: 219-220) เสนอกระบวนการเรียนรู้และการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย พอสรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1) วิธีการจัดการเรียนรู้ที่จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายและระดับของงาน แบ่งออกเป็น กลุ่มได้แก่

1.1 ระดับบุคคล มีเทคนิค วิธีการ คือ การสังเกต การบันทึกข้อความ การถ่ายภาพ การถ่ายวีดีโอการนำเสนอต่อที่ประชุม การฝึกอบรม-ถ่ายทอดความรู้ ให้เหตุผลน่าวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทันท่วงที่ต้องบันทึกหนังสือและการพูดคุย และการฝึกเขียนเรียนรู้ทางวิชาการ

1.2 ระดับกลุ่ม มีเทคนิค วิธีการ คือ การประชุม การอภิปรายกลุ่ม การสาขิตการจัดนิทรรศการ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.3 ระดับชุมชน มีเทคนิค คือ การบรรยายคัดลอกสื่อและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชนการฝึกงาน การจัดห้องสมุดและสูญเสียบัญชี การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การสาขิต การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการจัดเวทีเพื่อการบรรยายคัดลอก

1.4 ระดับเครือข่าย เทคนิค คือ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการประสานงานกับหน่วยงาน

1.5 การจัดการศึกษาระดับเด็ก และสำหรับผู้ใหญ่

1.5.1 เทคนิคการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ได้แก่ การละเล่น การเล่นนิทาน การลองทำ

1.5.2 เทคนิคการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ได้แก่ การนักเดินทาง ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การสาขิต และการจัดทัศนศึกษา

2) เทคนิคการประชุมอย่างมีส่วนร่วม เป็นการใช้วิธีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับบุคคลอื่น โดยเรียนรู้ที่จะใช้เหตุผลของการตัดสินใจร่วมกัน การประชุมอย่างมีส่วนร่วม มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การรวบรวมสถานการณ์หรือสภาพปัจจุบันของชุมชน โดยวิธีการวัดแผนภูมิความคิด

2.2 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจุบัน และหาแนวทางแก้ไข โดยการแสดงความคิดเป็นด้วยการเขียน หรือการพูดคุย

2.3 การสรุปแนวทางในการแก้ปัจจุบันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาชุมชน

3) เทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้วยกระบวนการกลุ่มที่สามารถพัฒนาเป็น 3 วิธีหลัก เพื่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ชุมชน ได้แก่

3.1 กระบวนการกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำสร้างสรรค์ความรู้โดยกลุ่ม ทุกคนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มใหม่นักที่สุด ซึ่งอาจจะจัดกิจกรรมของกระบวนการกลุ่มเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม อาทิ เกม บทบาทสมมติ การอภิปราย กลุ่ม เป็นต้น

3.2 การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ มีการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่กันและกัน และต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันที่ว่า ความสำเร็จของแต่ละ บุคคลก็คือความสำเร็จของ กลุ่มความสำเร็จของกลุ่มก็คือความสำเร็จของทุกคน กิจกรรมของการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ อาทิ การเล่าเรื่องรอบวง หมุนstanหนา คู่ตรวจสอบ การร่วมกันคิดเป็นต้น

3.3 การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ต้องแสดงให้ความรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง ความแข็งแกร่ง ความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อ ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พูดสื่อใหม่ ๆ แล้วนำความรู้มาเชื่อมโยงกับบริบทที่เกิดขึ้น

4) เทคนิค A-I-C เป็นเทคนิครวมความคิดในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้าน เทคนิคนี้ให้ความสำคัญต่อการระดมความคิด และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เป็นกระบวนการที่นำอาคนเป็นศูนย์กลาง เมื่อจากคนนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในชุมชนร่วมกันวางแผนและทำเพื่อผลแห่งการพัฒนาชุมชนของตนรวมความว่า การเสริมสร้างการเรียนรู้อาจใช้วิธีการหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการเสริมสร้างการเรียนรู้

การประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาชุมชน

ความหมายของการประเมิน

คำที่ใช้ในความหมายของการประเมินมีด้วยกัน 2 คำ คือ คำว่า “assessment” กับ “evaluation” แต่โดยนัยแล้วคำ 2 คำ นี้ความหมายต่างกัน คือ “assessment” หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปที่สามารถตีความได้ เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นประเมินผล ส่วน evaluation นั้น หมายถึง กระบวนการรวบรวมและเครื่อมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ช่วยให้การตัดสินใจที่คิด สำหรับทางเลือกหลาย ๆ ทาง (เยาวศิริ วงศ์ชัยกุล วินูลย์ศรี, 2548 : 5 – 7) จากศัพท์ดังกล่าวมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ประเมิน” ไว้อ้างหลักทางดังนี้

พาณิชย์ อนันตชัย (2542: 157) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการที่พิจารณาว่า ได้มีการทำอะไร สำหรับไปบ้างในสิ่งที่กำหนดไว้ ผลที่ได้รับดีหรือไม่ดีอย่างไร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุนไปหรือไม่ ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่มีปัญหาและอุปสรรคอะไรในการดำเนินงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นกระบวนการเบริ่งเทียนระหว่างวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กับผลที่ปรากฏ จากการปฏิบัติงานตามแผน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ เป็นเครื่องตัดสิน

ธีระพงษ์ แก้วหัววงศ์ (2543 : 285) ได้สรุปความหมายของ “การประเมิน” ไว้ว่า คือ การตัดสินใจอย่างมีระบบ เพื่อชี้วัดว่า แผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ ที่วางไว้ และดำเนินการไปแล้วนั้น เพื่อเบริ่งเทียนกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดสำเร็จมากน้อยแค่ไหน อย่างไร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการ และช่วยให้การวางแผนและตัดสินใจปฏิบัติงานอย่างรัดกุมอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

พิริสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2543: 113) ได้กล่าวถึงความหมายของ “การประเมินผล” ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการวิเคราะห์ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนผลกระบวนการต่าง ๆ ของโครงการ เพื่อคุ้ว่าบรรลุขุณายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

สมชาย ครุรงค์เศษ (2546: 4) ได้ให้ความหมายของ “การประเมินผล” (evaluation) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการประเมินผลจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนและการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนมีเกณฑ์การเบริ่งเทียนเพื่อการให้คุณค่า

สรุป ได้ว่า “การประเมิน” และ “การประเมิน ผล” เป็น กระบวนการ ใน การ ร่วม รวม ข้อมูล เพื่อประกอบการวิเคราะห์การตัดสินใจเบริ่งเทียนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้

แนวคิดและรูปแบบการประเมิน

แนวคิดและรูปแบบการประเมินมีอยู่อย่างหลากหลาย รูปแบบตามแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินแต่ละบุคคลที่ได้นำเสนอแนวคิด โดยการเรื่องความคิดกับประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นการเลือกรูปแบบการประเมินเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการควรจะได้มีการพิจารณาความเหมาะสม หรือความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และจุดประสงค์ของโครงการที่จะประเมินและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมิน ได้จำแนกรูปแบบการประเมินตามจุดประสงค์ของการนำไปใช้ เป็น 3 รูปแบบ (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2545: 83) ดังนี้

1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (objective base evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่ โดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ ได้แก่ ไอลเออร์ ครอนบาก และ เกรอกแพตทริก เป็นต้น

2) รูปแบบการประเมิน เพื่อการตัดสินใจ (decision oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีหลักการประเมินที่เป็นระบบ โดยมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ที่จะทำให้ได้สารสนเทศ เพื่อที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการตัดสินใจที่เหมาะสมซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ ได้แก่ สตัฟเฟลบีน อัลคิน เป็นต้น

3) รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า (value – oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีหลักการว่า การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่า หรือตีราคางานสิ่งที่ได้รับ การประเมิน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผลผลิตทั้งหมดของโครงการ โดยใช้กระบวนการประเมินที่เป็นระบบ พسانกันวิธีการแบบธรรมชาติ (naturalistic approach) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ ได้แก่ ศศิพิเวนศ์ เดชา โพรวัส เป็นต้น

แนวคิดและรูปแบบการประเมินในช่วงแรก ๆ ได้มีการนำมาใช้ในการประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ไอลเออร์ ครอนบาก เป็นต้น จนกระทั่งได้มีนักประเมินรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความพยาบาลที่จะพัฒนาแนวคิดและรูปแบบการประเมินให้อยู่ลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ผู้ประเมินจะสามารถเลือกนำไปประยุกต์ในการประเมินโครงการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมซึ่งแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ได้นำไปใช้ในการประเมินโครงการที่สำคัญและได้นำเสนอในที่นี้ (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2545: 89- 91) คือ

1) แนวคิดและรูปแบบการประเมินของเคอร์ก แพตทริก (Kirk Patrick) แพตทริกได้นำเสนอแนวคิดของการประเมินโครงการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการฝึกอบรมควรจะได้มีการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อที่จะให้ทราบว่า การจัดการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่กำหนด ไว้มีประสิทธิผลเพียงใด” โดยได้กำหนดแนวทางของการประเมินโครงการการฝึกอบรม จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

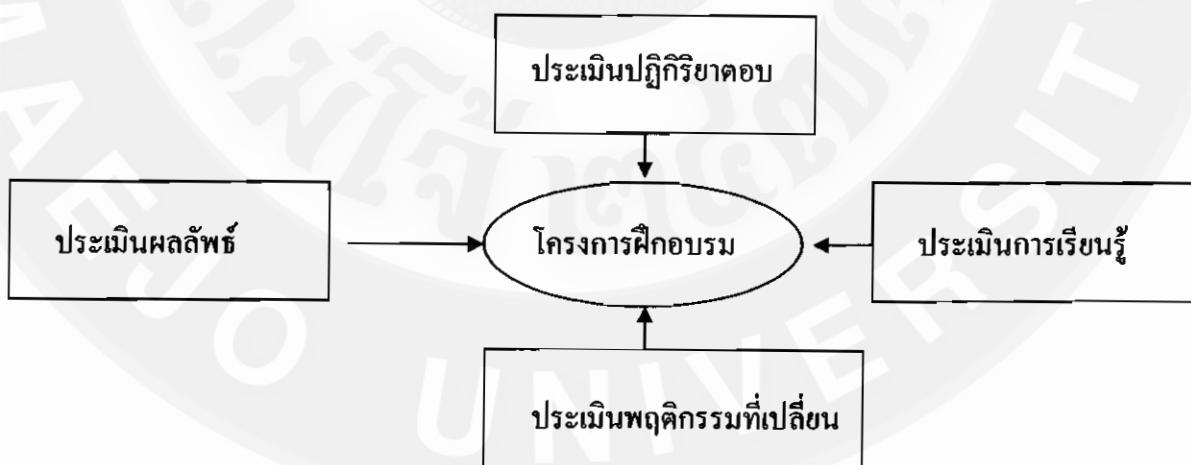
1.1 ประเมินปฏิกริยาตอบสนอง (reaction evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมิน

1.2 ประเมินการเรียนรู้ (learning evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้ และทักษะที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมิน

1.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง (behavior evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.4 ประเมินผลลัพธ์ (results evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผลจากการอบรมก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งต่อตนเองและต่อหน่วยงานของตนเองอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

โดยเคอร์ก แพตทริก ได้นำเสนอความสัมพันธ์ของสิ่งที่ประเมิน ดังนี้



แผนภาพที่ 5 รูปแบบการประเมินของเคอร์ แพตทริก

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานคุณศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 92)

2) แนวคิดและรูปแบบการประเมินของครอนบาก (Cronbach,E.J) (Cronbach's Concepts and Model) การประเมินตามแนวทางของครอนบาก คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลนั้นเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา โดยได้นำเสนอวิธีการประเมินที่ใช้นอกจากการทดสอบ 4 แนวทาง คือ

2.1 การศึกษาระบวนการ (process studies) เป็นการศึกษาสภาพที่เกิดขึ้น ในห้องเรียนที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรายวิชา

2.2 การวัดศักยภาพของผู้เรียน (proficiency measurement) เป็นการพิจารณาศักยภาพของผู้เรียนตลอดเวลาที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม

2.3 การวัดเจตคติ (attitude measurement) เป็นการเน้นความสำคัญของเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนการสอน ที่มีแนวทางการวัดผล ได้อย่างหลากหลายวิธี อาทิ การคัดแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกต เป็นต้น

2.4 การติดตามผล (follow up studies) เป็นการติดตามผลการทำงาน หรือการให้ผู้เรียนได้ประเมินข้อดี ข้อจำกัดของรายวิชาว่าควรมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างไรนอกจากนี้ ครอนบาก ยังได้นำเสนอรูปแบบการประเมินที่ใช้ในการเรียนการสอน “Cronbach's goal & side effect attainment model” ที่กำหนดหลักการว่า การประเมินโครงการด้านการเรียนการสอนไม่ควรประเมินเฉพาะจุดนุ่งหมายของโครงการเท่านั้น แต่ควรจะมีการพิจารณาประเมินผลกระบวนการข้างเคียงที่เกิดจากโครงการด้วย

3) แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสคริพเวน (Scriven) (Scriven's evaluation ideologies and model) สคริพเวน ได้กำหนดความหมายของการประเมิน “การประเมิน” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน” และมีความพยาบานที่จะสร้างแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ผสมผสานแนวคิดของไอลเออร์และครอนบากเข้าด้วยกัน โดยได้จำแนกประเภทของการประเมินออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 การประเมินยึดเป้าหมายเป็นหลัก เป็นการประเมิน ที่ใช้เป้าหมายของโครงการเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่าการดำเนินการนั้นบรรลุเป้าหมายของโครงการ หรือไม่ โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ระยะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) มีเป้าหมายของการประเมินเพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการ โครงการระยะต่อไป และการประเมินผลรวม (summative evaluation) มีเป้าหมาย คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้ว ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดคุณค่าความสำเร็จของโครงการ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงโครงการอีกที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

3.2 การประเมินที่ไม่ขึ้นเป้าหมายเป็นหลัก เป็นการประเมินที่ไม่ได้นุ่งเน้นเฉพาะผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่จะนำผลกรบทบอื่น ๆ มาร่วมพิจารณาในการตัดสินคุณค่า ด้วยระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่สามารถรวมข้อมูลสารสนเทศจากกลุ่มเป้าหมายที่มีความซับซ้อน ดังนั้นการประเมินตามแนวทางนี้ควรที่จะมีการออกแบบการประเมินให้มีความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณค่า อันจะช่วยส่งเสริมให้การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพ ในส่วนที่จะใช้ข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า แต่มีความยุ่งยากที่เกิดขึ้น คือ การพิจารณาอย่างครอบคลุมในการดำเนินการโครงการ ใจ ๆ ที่ตัวรีวิว เกณฑ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินจะระบุเป็นแนวทางที่ชัดเจน ได้ค่อนข้างยาก นอกจากนี้ ศศิริพวน ได้จำแนกการประเมินตามสิ่งที่ประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การประเมินคุณค่าภายใน (intrinsic evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อาทิ จุดประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา หรือประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการประเมินวิธีการนี้ เป็นการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเริ่มดำเนินการ โครงการ
- 2) การประเมินความคุ้มค่า (payoff evaluation) เป็นการประเมินในส่วนที่ผลของการดำเนินโครงการมีต่อผู้รับบริการจากโครงการ

4) แนวคิดและรูปแบบการประเมินชิบของสตัฟเฟลบีน (Stufflebeam's CIPPModel) สตัฟเฟลบีน กล่าวว่า “การประเมิน เป็นกระบวนการของการระบุ หรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมทั้งการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดสารสนเทศ ที่มีประโยชน์เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจ” โดยจำแนกขั้นตอนของการประเมิน เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) กำหนด หรือระบุข้อมูลที่ต้องการ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิเคราะห์และจัดการสารสนเทศ เพื่อนำเสนอผู้บริหาร และสตัฟเฟลบีน ได้กำหนดประเด็นที่ประเมินออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งเป็นที่มาของกำหนดชื่อของรูปแบบการประเมิน ว่า รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) ที่มาจากการอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของประเด็นที่จะประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการ โครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนิน โครงการประเด็น ปัญหา และความเหมาะสมของเป้าหมาย โครงการ

4.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของความพอเพียงของทรัพยากร อาทิ จำนวนคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการของการดำเนินการ โครงการ

4.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการ ช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน

4.4 การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับจุดประสงค์ของโครงการ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการ บุน เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ

5) การประเมินแบบร่วมมือที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (community – based -collaborative - evaluation) การประเมินแบบร่วมมือที่ใช้ชุมชนเป็น เป็นการนำแนวคิดของค้า 2 คือ มาใช้ คือการใช้ ชุมชนเป็นฐาน (community - based – collaborative – approach) และการประเมินแบบร่วมมือ (collaborative evaluation) ดังนี้ การใช้ชุมชนเป็นฐานน่าจะหมายถึงการมีส่วนร่วมของคนใน ชุมชนเป็นหลักในการทำกิจกรรมโครงการหรือการพัฒนาการสิ่งแวดล้อม โดยจุดมุ่งหมายของการมี ส่วนร่วมต้องมุ่งพัฒนาโครงการสร้างของชุมชน ทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมของคน และพัฒนาสภาพความ เป็นอยู่ของชุมชนให้สามารถของชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีฐานองค์ประกอบที่จะทำให้ ประสบผลสำเร็จดังนี้

5.1 สร้างองค์กรประชาชน โดยการร่วมกลุ่มประชาชนแบบเป็นทางการหรือแบบ ไม่เป็นทางการ

5.2 สร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อยู่ใน ชุมชนนั้น

5.3 จัดฝึกอบรมให้องค์กรประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการทำงานเฉพาะด้าน

5.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โดยประชาชนพิจารณาคัดเลือกตามระบบ ประชาธิปไตยและกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

5.5 กำหนดกรอบกิจกรรมหรือลักษณะงานที่ทำ

5.6 ติดต่อประสานงาน และร่วมมือกันระหว่างงานที่เกี่ยวข้อง

5.7 ติดตามประเมินผล เมื่อขัดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการใช้ชุมชน เป็นฐาน เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดหมายหลักของการพัฒนาโดยแนวทางการพัฒนาคน คือ การ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลจึงจะสามารถทำให้ประชาชน ได้เรียนรู้กระบวนการนี้ส่วนร่วม และการช่วยเหลือพึ่งพาคนเองและเพื่อนบ้าน โดยผ่าน กระบวนการกลุ่ม (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏพระศรี岐ยาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบทวนมหาวิทยาลัย, 2545: 35 – 36)

6) การประเมินแบบร่วมมือ (collaborative evaluation) ความหมายของการประเมินแบบร่วมมือ คือ กระบวนการแก้ปัญหาที่ประยุกต์แนวคิดที่เน้นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน คัดสินใจในการแก้ปัญหา โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นทางเลือกทางหนึ่งในการประเมินทางจิตวิทยา (psychological evaluation) ดังนั้นการประเมินแบบร่วมมือเป็นการให้ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหามาทำงานร่วมกันเพื่อค่อสู้กับปัญหาจุดเน้นอยู่ที่ปัญหามิใช่ครุคนใจคนหนึ่ง โดยมีเทคนิคการประเมินแบบร่วมมือ คือ

6.1 ผู้ประเมินจะต้องทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) มีบทบาทสำคัญในการตั้งค่า datum ให้ประชาชนตอบค่า datum โดยใช้การร่วมบรรยาย อธิบายประเด็นค่า datum และร่วมทำงานร่วมแก้ไขปัญหากับประชาชน ดังนั้นผู้ประเมินและประชาชนจะต้องร่วมกันปฏิบัติ และร่วมการประเมินควบคู่กันไป โดยการเน้นพลังแห่งความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของทุกฝ่าย แนวคิดของการประเมินแบบร่วมมือนี้นี้ได้รับการออกแบบให้ค้นหาหนทางที่น่าสนใจที่ เป็นไปได้สำหรับเดินทางสู่อนาคตจึงทำให้เสริมสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสำหรับประชาชน

6.2 การประเมินแบบร่วมมือนี้ใช้การประเมินเพื่อตัดสินใจสรุปโครงการเท่านั้นแต่ เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา มีการประเมินเป็นระยะในทุกขั้นตอนของการดำเนิน กิจกรรม โครงการ โดยเน้นการร่วมกันพัฒนาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ ข้อสรุปร่วมกันในการแก้ปัญหาและดำเนินการ โดยการมีส่วนร่วมในการร่วมมือกันเน้นความสำคัญ ในบทบาทของประชาชนเป็นหลัก นักประเมินเป็นเพียงผู้อำนวยการความสะดวก ผู้ช่วยเหลือ และ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบทวนมหาวิทยาลัย, 2545:37 – 38) แนวคิดและรูปแบบในการประเมินโครงการพัฒนาดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินโครงการพัฒนานี้หลายรูปแบบ การใช้รูปแบบในการประเมินขึ้นอยู่ กับความต้องการของผู้ประเมินว่าจะต้องการใช้ประเมินรูปแบบใด

การประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาชุมชน

การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพอย่างหนึ่งของการดำเนินโครงการด้วย เหตุนี้ ผู้ที่ดำเนินโครงการต่าง ๆ จึงเห็นความจำเป็นที่ต้องใช้วิธีประเมินโครงการ เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากประชาชนทั่วไป ดังนั้นในปัจจุบันผู้ ดำเนินโครงการจึงควรนักถึงความสำคัญของการประเมินโครงการที่ต้องมีการประเมินทั้ง ทางค้านประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ของโครงการนี้ ๆ ด้วย

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543 : 287) ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลว่า เป็นการตัดสินใจโครงการพัฒนาอย่างมีระบบและมีภาวะวิสัย เพื่อชี้วัดว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางเอาไว้และดำเนินการไปแล้วนั้น เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความเหมาะสมนิประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหน เพียงไร อย่างไร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาชุมชน

กรรภิกา ขวัญอารี (2535: 118) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำท่องถิ่นต่อการดำเนิน การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กในชุมชนที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน : ศึกษาเฉพาะที่จังหวัดสุรินทร์ พบร่วมกับผู้นำที่แสดงบทบาทส่วนใหญ่เป็นผู้นำที่ผ่านการอบรมดูงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มาไม่ต่ำกว่าคนละ 2 ครั้ง แต่ผู้นำก็ยังขาดข้อมูลข่าวสารและแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมสัมมนาผู้นำ เช่น กรมพัฒนาชุมชน กรมการปกครองควรจะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาแรงงานเด็กที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งแนวทางในการป้องกันผู้นำท่องถิ่นสามารถปฏิบัติได้ในพื้นที่ของตนเอง

วางฤทธิ์ วงศ์มหาชัย (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชน ของมูลนิธิพัฒนาอิสาน ให้ข้อเสนอแนะว่า ทางมูลนิธิพัฒนาอิสานควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรชุมชนหรือผู้นำอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารเพื่อการจัดการขึ้น โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนควรให้คณะกรรมการมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณและสามารถกำหนดเงื่อนไขในการดำรงคุณภาพ ตามความจำเป็นของสมาชิกแต่ละราย ควรมีการเสริมสร้างทักษะให้คณะกรรมการมีความชำนาญในการบริหารและจัดการอันจะส่งผลให้คณะกรรมการสามารถพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและดำรงต่อไป.

ปวาร์ นวนะรัตน (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชายแดนไทย – กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า อาชญากรรมชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การมีญาติเป็นผู้นำชุมชน และการได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้เข้ามาดำรงตำแหน่งจากอดีตผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนคนปัจจุบันที่เป็นญาติมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการสนับสนุนด้านการป้องกันประเทศ

นพรัตน์ บุณีรัตน (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของประชาชนคีริวง พบร่วมกับผู้นำในชุมชนคีริวงที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการ

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคือร่วงนั้น ผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทร่วมกันในฐานะคณะกรรมการชุมชนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคือร่วง นับตั้งแต่การก่อตั้งชุมชน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคือร่วง รวมไปถึงการกำหนดแผนการจัดการและกฎระเบียบ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การคุ้มครองและบริการนักท่องเที่ยว รวมทั้งการแก้ไขปัญหา

สำรอง คำสมหมาย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเพิ่มนบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยศึกษาบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นจริงและบทบาทตามความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดเป็นแนวทางจัดกิจกรรมแทรกแซงเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตน ได้อย่างเด่นที่ การจัดกิจกรรมแทรกแซง ประกอบด้วยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งเสริมให้ปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา และการนิเทศ ติดตามผล และหลังจากได้นำแนวทางจัดกิจกรรมแทรกแซงดังกล่าวไปปฏิบัติการ ผลทำให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการจัดกิจกรรมแทรกแซงจนส่งผลให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมาก

ผลงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำ ชุมชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชน ดังนี้ในการพัฒนาชุมชน จึงควรส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชนโดยการฝึกอบรม ให้ปฏิบัติ กิจกรรมพัฒนาชุมชน เพื่อเป็น การเสริมสร้างบทบาทของผู้นำชุมชนในการพัฒนาชุมชน ให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้น

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาชุมชน

อรทัย อาจอ้อ (2531: 68-69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนเช่นกี่ : วิถีชีวิตและกระบวนการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง ผลงานวิจัย พบว่า การเรียนรู้ของชาวชุมชน ในกระบวนการพัฒนาทำให้ชาวชุมชนเช่นกี่เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และทำให้มองเห็น ศักยภาพรวมทั้งข้อบกพร่อง ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกันและกันซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่นมากขึ้นยอมรับซึ่งกันและกันมาก ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างกลุ่มคนรายกับกลุ่มคนทำให้เกิดความสนิทสนมแบบเพื่อนบ้านและ ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในชุมชนเดียวกัน มีมากขึ้นตามไปด้วยชุมชน เกิดความคิดในการพัฒนา อย่างต่อเนื่องและเป็นลูกโซ่กันต่อไป เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยและปัญหาน้ำสิ่น ซึ่งเป็น ปัญหาหลักของชุมชน ได้ในลำดับหนึ่งแล้ว ชาวชุมชนก็คิดถึงการแก้ไขปัญหาอื่นๆด้วยตนเอง เช่นนี้ ความคิดที่จะจัดตั้งศูนย์ศึกษาและศูนย์เรียนรู้ในชุมชนกระบวนการพัฒนาทำให้วิถีชีวิตของชาวชุมชนเช่นกี่ เปลี่ยนไปอย่างมากซึ่งแต่เดิมเคยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่จำกัดในวงแคบอยู่ในกลุ่มหรือพากห้องของ

ตนเป็นส่วนใหญ่หรือมีความสัมพันธ์กันในบางครุ่น แต่ในปัจจุบันชาวชุมชนมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นรู้จักกันมากขึ้น มีการติดต่อไปมาทางสู่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นอย่างกว้างขวางขึ้น ด้วย

จิรประภา อัครบัว และคณะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง บุทธศาสนาเข้มแข็งด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ตำบลบางพระ จังหวัดเชียงเทรา สรุปผลการศึกษาว่า ความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถช่วยเหลือตนเองร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชน และกิจกรรมพัฒนาขึ้นในชุมชนนั้นได้รับแรงวัลวนามาก เช่น หมู่บ้านปลูกถั่วข้าวเศพติค หมู่บ้านก้าวไกทางการเมือง คีเด่น ตำบลพัฒนาดีเด่นสี่เหลี่ยมนี้แสดงถึงความสามารถของชุมชนในการรวมตัวกันเพื่อส่งเสริมบทบาทของทุกคนให้รู้จักพึงคนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจชิงนำไปสู่การบูรณะการและสร้างความสมดุลของการพัฒนา โดยจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญในการแสดงถึงความเข้มแข็งของชุมชน คือกระบวนการชุมชนภาวะการนำและผู้นำของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสถาบัน และสำนึกร่วมเป็นชุมชน

พรรภิกา โสตถิพันธ์ และคณะ (2547 : 68) ได้ศึกษาและวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเรื่องวัฒนธรรมตลาดโคนด : กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง พบว่า ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากน้ำดื่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับน้ำค่า โคนด ด้วยความเป็นผู้มีบุคลิกการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ ทำให้ได้รับความร่วมมือ จากกลุ่มน้ำค่าอนข้างสูง มีแนวคิดในการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับนโยบายของดื่มน้ำค่า (กรรมการปกครอง) มีอิทธิพลด้านการเรียนรู้ความคิดที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนค่าอนข้างสูง มีความเสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม การขับเคลื่อนชุมชนแบบทุกค้านเป็นผลงานจากการรับนโยบายนำน้ำเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติในชุมชนค่าอนข้างชัดเจน

ผลงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาชุมชน เพราะผู้นำชุมชนสามารถชักจูงคนในชุมชน ให้เรียนรู้สภาพชุมชน และปฏิบัติภาระในชุมชนร่วมกัน ได้

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

แนว โสตถิพันธ์ (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชนบท พบว่า ผู้ที่เป็นผู้นำหรือเคยเป็นผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำหรือเคยเป็นผู้นำท้องถิ่น ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาชุมชนมากนี ส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาชุมชนปานกลางและน้อย

มีคาแอล อคูลย์เกย์น (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน พบร่วมกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน

ในการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน การคาดหวังค่าตอบแทนในการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาต่อเดือน การเป็นสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพและอาชีวศึกษา

สนิก พาณิช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านการจัดการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ และผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสาธารณูปโภคท้องถิ่น

วิรช จันทร์โรหิท (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนของชาวบ้านในโครงการชุมชนรักป่า ตำบลแม่น้ำ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ชาวบ้านจะมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชนมากที่สุด รองมาเป็นขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ขั้นการติดตามและประเมินโครงการ ขั้นการวางแผนแก้ไขปัญหา และขั้นการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ชาวบ้านมีทัศนคติที่คิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน เพราะชาวบ้านเห็นประโยชน์และคุณค่าของป่าในชุมชน

ผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน คือ ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน และผลประโยชน์ของประชาชนที่จะพึงได้รับ

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ

สมพันธ์ เศษะอธิก และคณะ (2537: 46 – 48) ได้ศึกษาศักยภาพผู้นำและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับจากชุมชนประกอบด้วย

- 1) ความรู้ความสามารถพิเศษ
- 2) ความมุ่งมั่นจริงใจและการทำงานด้วยความเสียสละ
- 3) ความสามารถในการเลือกกิจกรรมให้เหมาะสมสมสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- 4) การยอมรับจากบุคคลภายนอก

5) บุคลิกภาพผู้นำ ได้แก่ ให้ความสนใจไฟรื้อฟื้นด้วยตนเองอยู่เสมอ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้ลองผิดลองถูก เป็นคนซื่งคิด ช่างทำ ช่างสังเกต ใจจำทำให้สามารถสรุปบทเรียนได้เร็วรู้และแยกแยะข้อมูล ได้ดี มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขข้อผิดพลาด ได้หากเกิดการผิดพลาดขึ้น มีความเข้าใจชุมชนของตนเองและสังคมภายนอกชุมชนจนสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของชุมชนและสาเหตุของปัญหา ได้ รวมทั้งสามารถประสานและเสนอทางออกในการแก้ไขปัญหาแก่ชาวบ้านในชุมชนของตนเอง หรือชาวบ้านในชุมชนอื่น ๆ

๖) ปัจจัยทางครอบครัวได้แก่ ครอบครัวเดิน คือ ครอบครัวของพ่อแม่ในขณะที่ผู้นำขึ้งอยู่ในวัยเยาว์ ด้วยการอบรมสั่งสอนหรือประสบการณ์ในวัยเด็กจะมีส่วนหล่อหลอมผู้นำให้มีอุดมการณ์ ประสบการและบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ นอกจากนี้ครอบครัวใหม่ ได้แก่ ครอบครัวปัจจุบันของผู้นำที่ภายนอกลังได้แต่งงานและแยกครอบครัวออก คุณวิชิตของผู้นำในปัจจุบันมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้นำได้แสดงบทบาทในการนำอย่างดีขึ้น เพราะคุณวิชิตของผู้นำมีความเข้าใจในตัวของผู้นำ ไว้ใจและสนับสนุนส่งเสริมผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและสำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ (2544 : 118-120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบกระบวนการวิจัยชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการใช้วัฒนธรรมเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยภายในที่ทำให้ชุมชนในภาคกลางเข้มแข็งและประสบความสำเร็จ คือ คุณลักษณะและอิทธิพลของผู้นำ เช่น ชุมชนท่าฉนวน จังหวัดชัยนาท มีผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำทั้งทางความคิดและการกระทำ ชุมชนบ้านหินปัก จังหวัดพบรูร และชุมชนบ้านยางทอง จังหวัดอ่างทอง มีผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน

นิศาสตร์ศิลป์เชช และคนอื่น ๆ (2545 : 169 – 188) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการศึกษาส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่เป็นผลต่อการจัดดึงและดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านให้สำเร็จ เป็นหมู่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ได้แก่ การมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความรักและความเสียสละ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ทองเสน (2546 : บทที่ดยถ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ความรู้ความเข้าใจที่ดีของผู้นำ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ คุณลักษณะของผู้นำชุมชน ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยความมั่นคงในรายได้ และการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชนเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครงาน วิจัยที่กล่าวมาพบว่าความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้นำ ชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนสามารถพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถพัฒนาต่อไป การที่จะให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้นด้อง ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการเห็นผลประโยชน์ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ ๆ ด้วย

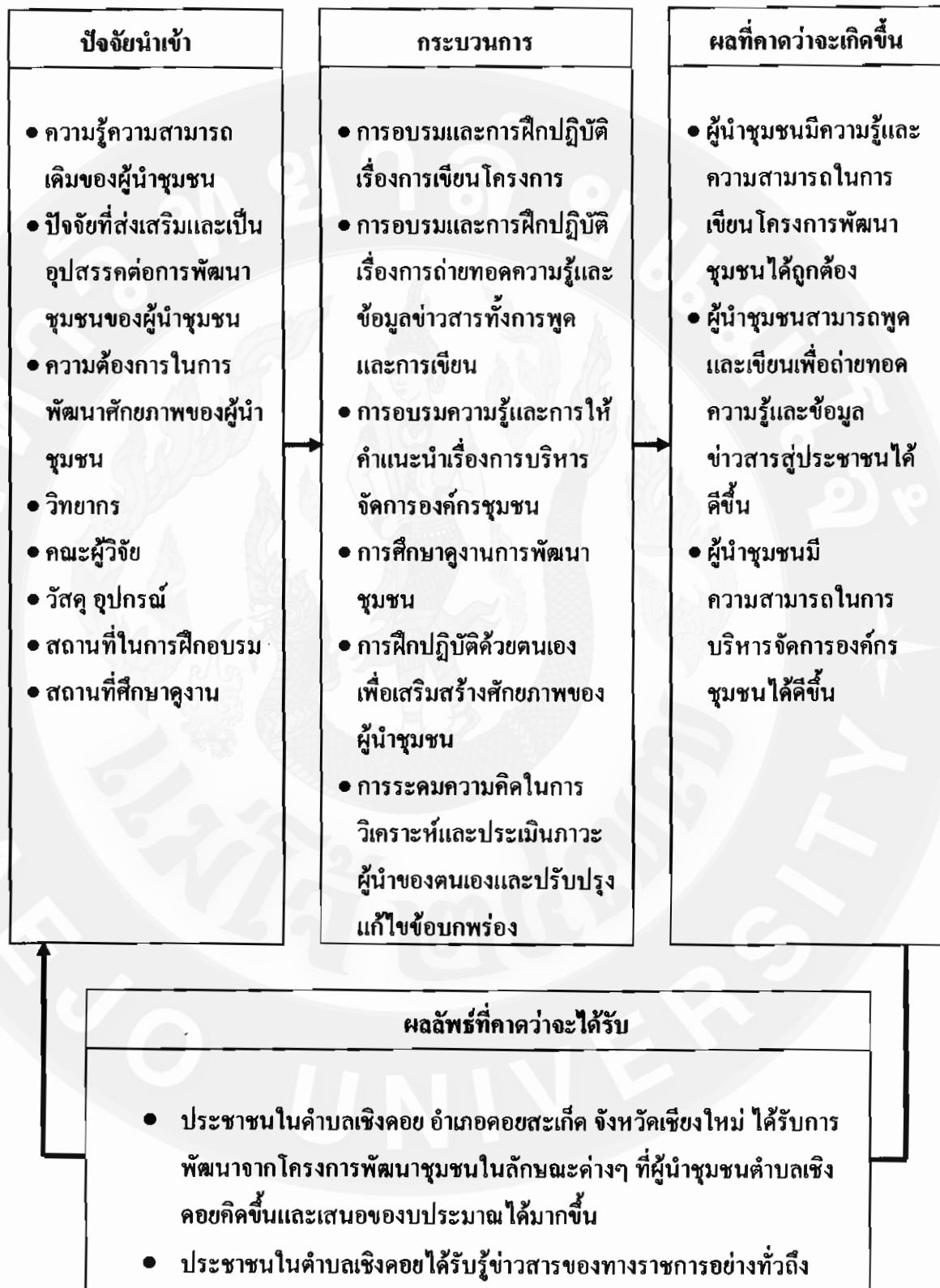
สรุปประเด็นสำคัญที่นำมายังการวิจัยในการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนคำนึงเชิงดอย มี

ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัย

- 1) ความสำคัญของผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน เพราะชุมชนจะเข้มแข็งและประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนให้เจริญได้ จะต้องมีผู้นำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารและการวางแผน เป็นผู้นำสูง
- 2) แนวคิดและหลักการพัฒนาผู้นำชุมชน อาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบเป็นแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชน คำนึงถึงความต้องการของชุมชน ความต้องการของผู้นำชุมชน ความต้องการของชุมชนในระยะยาว
- 3) หลักการในการพัฒนาชุมชน จากการศึกษาหลักการในการพัฒนาชุมชนของนักวิชาการ สรุปได้ว่า หลักการในการพัฒนาชุมชนต้องยึดคนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเป็นหลักสำคัญ โดยใช้ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับประชาชนในชุมชน
- 4) กระบวนการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ 4 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับชุมชน และระดับเครือข่าย ประกอบด้วย การประชุม การอภิปราย กลุ่ม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสังเกต การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การบันทึกข้อความ และการถ่ายภาพ
- 5) วิธีการวิจัยและพัฒนา (research & development) มีเทคนิควิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action Research)
- 6) การประเมินประสิทธิผลของการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้แก่ ผลผลิต (outputs) ผลลัพธ์ (effects) และผลกระทบ (impacts)
- 7) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชน ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ กระบวนการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คณะกรรมการวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพค้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน คำนึงถึงความต้องการของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่” โดยอาศัยแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ดังต่อไปนี้



บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภอเชียงใหม่” เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) กระบวนการวิจัย ดังกล่าวประกอบด้วยการให้ผู้นำชุมชนก่อตุ้นเป้าหมายของการพัฒนาได้ระดมความคิด เพื่อวิเคราะห์ ปัญหาของคนเอง ร่วมวางแผนยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาเพื่อแก้ไข ปัญหา และร่วมประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่นำมาใช้พัฒนาศักยภาพในการ พัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน รายละเอียดของกระบวนการวิจัยมีดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทำการเลือกวิจัยและพัฒนาผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากได้รับคำแนะนำจากผู้รู้ และจากความคุ้นเคย รวมทั้งประสบการณ์ที่ คณะผู้วิจัยเคยได้ร่วมดำเนินกิจกรรมกับผู้นำชุมชนและ ประชาชนในตำบลเชิงดอย นอกจากนี้ยังได้ ศึกษาจากเอกสารของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเชียงใหม่ สำนักงานเกษตร อำเภอเชียงใหม่ และองค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงดอย ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนตำบลเชิงดอย เป็นชุมชนที่มีขนาดกลาง มีสภาพเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่ได้รับการพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐานด้านสาธารณูปโภค และบริการด้านต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐในระดับคือสมควร ผู้นำ ชุมชนและประชาชนทั่วไปมีความตื่นตัวและสนใจต่อการพัฒนาที่องค์กรของรัฐหรือ เอกชนได้เข้ามาดำเนินการ เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จากการ สำรวจพบผู้นำชุมชนได้ความว่า แนวทางที่หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีอยู่บ้างตามรูปแบบของระบบราชการ เช่น การประชุม และอบรมให้ ความรู้ ซึ่งผู้นำชุมชนได้ความว่า แนวทางที่หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีอยู่บ้างตามรูปแบบของระบบราชการ เช่น การประชุม และอบรมให้ ความรู้ ซึ่งผู้นำชุมชนได้ความว่า แนวทางที่หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชน ใน ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร บางครั้งเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ และยังมีผลต่อการเสีย โอกาสในการได้รับงบประมาณสนับสนุน ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือก ผู้นำชุมชนในพื้นที่ ตำบลเชิงดอย อำเภอเชียงใหม่ เป็นกรณีศึกษาในการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาจำนวน 41 คน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อและตำแหน่งของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภออยุธยา จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายดอนอน อันดิยะ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1	22	นายประวัติ เติมจิตต์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7
2	นายบุญธรรม สีเขียว	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1	23	นายสุพัตร ตะอาหาส่วน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
3	นายนิคม ฤทธิผลอ่อง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1	24	นายสมบูรณ์ สามไพร์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8
4	นางทุพิน ถุนันดา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2	25	นายสมศักดิ์ เชื่องล่อน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8
5	นายทดสอบ ยอดสุวรรณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2	26	นายวิรช บัวชุม	กำนันตำบลเชิงดอย/ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
6	นายอานันท์ ศรีวิชัย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2	27	นายศรีศักดิ์ บัวชุม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9
7	นายสนิท อษาหาย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3	28	นายศรีนวล ไสภานิทร์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9
8	นายมนตรี อนันดาวงศ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3	29	นายสมพัน พิจิตร์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10
9	นายอรอพล มีนะเกณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3	30	นายสมพีช ไสภานิทร์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10
10	นายเกกมณ สถิตกัน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4	31	นายแสวง ฤคก่อง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10
11	นายอุดร เติมสุวรรณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4	32	นายอินคำ ติพธิคำ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11
12	นายระไວ เตียงสนั่น	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4	33	นายมานะศิริ สามสาย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11
13	นายวัฒนา สารกี	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5	34	นายเฉลิม ตะริษ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11
14	นายบุญใจ ศรีคำยศ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5	35	นายอิรัส ศรีกันทา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12
15	นายอุดน อนุวงศ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5	36	นายบุญปิ่น พิทยัชกร	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 12
16	นายสุก吉 สันยา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6	37	นายอาทิตย์ ศรีกันทา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 12
17	นายอ่อน ศรีกันทา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 6	38	นายบุญรัตน์ หาญชัย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13
18	นายบุญธรรม ถุนพร	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 6	39	นายยงยุทธ คงราพิช	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13
19	นายประดิษฐ์ บุญเรือง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7	40	นายอุดน ขาวงาม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13
20	นายสมศักดิ์ สามแผ่นเมือง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7	41	นายยรงค์ สร้อยสุวรรณ	สารวัตรกำนัน
21	นายประดิษฐ์ ทุวรรณกิจ	สารวัตรกำนัน			

ขั้นตอนในการวิจัย

ระยะที่ 1 สืบมายิเคราะห์สภาพปัจุหามเพื่อการพัฒนา

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาถึงกรรมการพัฒนาชุมชนที่ผู้นำชุมชนดำเนินการอยู่ ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาชุมชน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาคนงานของผู้นำชุมชนคำนวณเชิงคุณ โดยการสัมภาษณ์ พูดคุย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และประเมินกลุ่มผู้นำชุมชนเพื่อรассมความคิดเห็นของปัจจัยของคนงาน โดยใช้หลักการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT ANALYSIS) ซึ่งจากการศึกษาในเบื้องต้นทราบว่า ผู้นำชุมชนคำนวณเชิงคุณมีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเขียนโครงการ
2. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน
3. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

ระยะที่ 2 การกำหนดบทบาทศาสตร์การพัฒนา

หลังจากผู้นำชุมชนมองเห็นและยอมรับปัจจัยของคนงานแล้ว จะทำการกำหนดบทบาทศาสตร์ในการแก้ไขปัจจัยของคนงานดังนี้

1. การอบรมเสริมสร้างความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือการเขียนโครงการ การพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และ การบริหารจัดการองค์กรชุมชน โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรชุมชนในระดับหมู่บ้าน หรือตำบล
3. การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ จากการอบรมในเรื่องค่างๆ และศึกษาดูงานที่ผ่านมา

4. การติดตามช่วยเหลือและเสริมแรงเป็นระยะๆ เพื่อช่วยสอดส่องคุ้มครอง และช่วยเหลือแก่ผู้นำชุมชนในแต่ละขั้นตอนของบทบาทศาสตร์การพัฒนา อีกทั้งยังติดตามหลังจากโครงการวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์แล้ว

โดยบทบาทศาสตร์การพัฒนานี้มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำชุมชนควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านการพัฒนาชุมชนของคน เพื่อเป็นต้นแบบและศูนย์การเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำให้แก่ชุมชนในพื้นที่อื่นๆ ได้ศึกษาและเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนยังเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 คือ บทบาทศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

คนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และ บุทธศาสนาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

ระยะที่ 3 การนำบุทธศาสนาไปสู่การปฏิบัติ

คณะผู้วิจัยจะได้นำบุทธศาสนาการพัฒนาที่ คณะผู้วิจัยและผู้นำชุมชน ดำเนินการเชิงคดีร่วมกันกำหนดไปปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการดังต่อไปนี้

1. การอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการเขียนโครงการ การพุดถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนให้กับผู้นำชุมชน ดำเนินการเชิงคดี อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิโดยเป็นการอบรมทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. การนำผู้นำชุมชนดำเนินการเชิงคดี อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ไปศึกษาดูงานการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของผู้นำชุมชน โดยจะทำการกำหนดสถานที่ภายหลัง

3. การฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านเขียนโครงการ การพุดถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน การวางแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชน ประยุกต์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติงานได้จริง

4. การติดตามพฤติกรรมของผู้นำชุมชนในการนำความรู้ไปปฏิบัติโดยผู้วิจัยทำการประเมินเดือนให้การเสริมแรงและช่วยเหลือเป็นระยะๆ ทั้งด้านการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ไม่เข้าใจและช่วยให้มีการฝึกปฏิบัติซ้ำในสิ่งที่ยังปฏิบัติไม่ได้ รวมทั้งประสานขอความช่วยเหลือจากวิทยากรและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของบุทธศาสนาการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ดำเนินการเชิงคดี อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประเมินผลเบื้องต้น (Outputs) คือผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการใช้บุทธศาสนาการพัฒนาโดยตรง

2. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากผลผลิต (Effects) คือผลที่เกิดจากผลของการใช้บุทธศาสนาการพัฒนา

3. ประเมินผลกระทบ (Impacts) คือผลที่เกิดขึ้นกับประชาชนและชุมชนนอกเหนือจากกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณบัญชีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณบัญชีได้ใช้เครื่องมืออื่นๆ ร่วมด้วย ได้แก่

1. แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของ ชุมชน ลักษณะทางภาษาพื้นเมือง และลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม ของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อบ อำเภอสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และภูมิหลังของผู้นำชุมชน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูล ทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ความเป็นมาของชุมชนตำบลเชิงค้อบ และความเป็นมาของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ

2. แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนา ชุมชนที่ผู้นำชุมชนดำเนินการอยู่ ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ของผู้นำชุมชน และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อบ อำเภอสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3. แบบประเมินความรู้ความสามารถของคนของของผู้นำชุมชน ก่อนและหลังการเข้ารับ การอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 แบบประเมินตนเองก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมด้านการพูดและการ เก็บถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการเขียนโครงการ

3.2 แบบประเมินตนเองก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม ด้านการบริหารจัดการ องค์กรชุมชน

4. แบบสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนขณะเข้าร่วมกิจกรรม

5. แบบบันทึกพฤติกรรมรายบุคคลของผู้นำชุมชน เพื่อบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมในการ พัฒนาชุมชน และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

6. อุปกรณ์เสริมเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

6.1 เครื่องบันทึกเสียง ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ พูดคุย ประชุมระดมความคิดและ การสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชน

6.2 กล้องถ่ายรูปให้สำหรับบันทึกภาพกิจกรรมในขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัย

6.3 เครื่องถ่ายวีดีทัศน์ ใช้สำหรับบันทึกภาพและเสียงในการปฏิบัติกรรม สำหรับ สำรวจ ในตอนต่างๆ ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยเหตุที่คณะผู้วิจัยคุ้นเคยกับผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย ในระดับหนึ่งจึงทำให้คณะผู้วิจัยมีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการเก็บข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้คือ

1. ทำการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนในชุมชน เกี่ยวกับสภาพความเป็นมาของชุมชนตำบลเชิงดอย สำหรับค่ายสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนในด้านความคิด ความเชื่อ การสืบทอดความเป็นผู้นำ บทบาทหน้าที่ และการทำงานของผู้นำชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของคนเอง ของผู้นำ และทำการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้เครื่องบันทึกเสียง

2. ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมรับการอบรม การฝึกปฏิบัติคิจกรรม การศึกษาดูงาน แล้วบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับมีการบันทึกภาพกิจกรรมต่างๆ ด้วยกล้องถ่ายภาพ

3. จัดการประชุมระดมความคิดของผู้นำชุมชน เพื่อวิเคราะห์และสรุปปัญหา เพื่อพัฒนาร่วมถึงการกำหนดบทบาทศาสตร์ในการพัฒนาและทำการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรบันทึกเสียง และภาพ

4. ทำการบันทึกภาพกิจกรรมการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการเขียนโครงการ การพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน การวางแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชน การฝึกปฏิบัติระหว่างการอบรม และการศึกษาดูงานด้วยกล้องถ่ายภาพ และกล้องถ่ายวีดีทัศน์

5. การใช้แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการอบรมเพื่อเก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนด้านการเขียนโครงการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน การวางแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

6. ทำการบันทึกพฤติกรรมรายบุคคล เพื่อเก็บข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงของศักยภาพในการพัฒนาชุมชนที่เพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือประเภทต่างๆ มาจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบตามหลักเหตุผล และจัดเรื่องໂองค์ความขั้นตอนและลำดับเวลา ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ การนำความรู้ไปปฏิบัติ พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และ

หลังจากนั้นจะทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเหลี่า (Triangulation) เพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลในสถานที่ที่ต่างกันและการตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของข้อมูล และทำการสังเคราะห์และเขียนโดยข้อมูลทั้งหมดตามระบบเหตุผล ตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในบริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Description)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงดอย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและศักยภาพในการพัฒนาชุมชนตำบลเชิงดอย ที่ทำให้ผู้ศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนตำบลเชิงดอย ในด้านประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมซึ่งช่วยเหลือลดลงและส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอยมีความสามารถ นิสัยและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้ารวมถึงต่างๆ ที่เขื่อมโยงมาสู่ผลของการศึกษาของเรื่องนี้สาระสำคัญที่ประมวลได้สามารถนำเสนอได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงดอย

- 1.1 ประวัติความเป็นมา
- 1.2 ที่ดัง อาเภอ เชียงใหม่ และสถานที่สำคัญ
- 1.3 สภาพพื้นที่และการคมนาคม
- 1.4 ลักษณะการประกอบอาชีพ
- 1.5 ลักษณะทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี
- 1.6 สถาบันการศึกษาของชุมชน
- 1.7 อาชีพและลักษณะทางเศรษฐกิจ
- 1.8 ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน

2. ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย

- 2.1 ภูมิหลังและพัฒนาการ
- 2.2 ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาวะผู้นำ
- 2.3 ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

3. พฤติกรรมในการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย

3.1 บทบาทเดิม

3.2 บทบาทปัจจุบัน

4. ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

- 4.1 ปัจจัยที่ส่งเสริม
- 4.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

5. ปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน

5.1 ปัญหา

5.2 ความต้องการ

6. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค
7. การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนคำบลเชิงคอย

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์รายบุคคลและการสนทนากรุ่น การประชุมระดมความคิดเห็น และการสังเกต สามารถรวมสาระสำคัญที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของชุมชนคำบลเชิงคอย เพื่อนำเสนอต่อไปนี้

ประวัติความเป็นมา

คำบลเชิงคอยได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลคำบลเชิงคอย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์กรบริหารส่วนคำบลเชิงคอย อำเภอเชียงใหม่ เป็นเทศบาลคำบล เชิงคอย ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาพคำบลและองค์กรบริหารส่วนคำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติสภาพคำบลและองค์กรบริหารส่วนคำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ประกาศ ณ วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2551

คำบลเชิงคอยประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในพื้นที่ 2 เทศบาล คือ เทศบาลคำบลเชิงคอย และเทศบาลคำบลลดดอยสะเก็ด จากคำบอกเล่าของผู้สูงอายุและผู้มีความรู้พบว่าประวัติเป็นมา ก่อนข้างเดือนร่างในแห่งของหลักฐานทางประวัติศาสตร์ประเกตถลายลักษณ์อักษรที่ไม่ระบุถึงระยะเวลาของการก่อตั้งชุมชนได้อย่างเป็นระบบ แต่ประวัติความเป็นมาของชุมชนที่ได้รับเป็นการบอกเล่าสืบทอดกันมาจากการสูรุ่นสูรุ่น โดยเฉพาะผู้อิจ្ជาโถในชุมชนที่บังคับเรื่องราวเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี ในพื้นที่ชุมชนคำบลเชิงคอย แต่เดิมเป็นที่อยู่อาศัยของถลายลุ่มชาติพันธุ์ กระจักรยะจากอยู่ ตามที่ต่างๆ ในคำบล เช่น ในบ้านแม่คอกแคง หมู่ 1 ส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายไทยดื้อ ไทยเขิน อพยพ มาจากบ้านหลวงได้บ้านล้านตอง อำเภอสันกำแพง บ้านโพธิ์ทองเจริญหมู่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญสืบ เชื้อสายมาจากการชาวเขิน จากเมืองสิบสองปันนาสังเกตได้จากภาษาคำพูดของคนในหมู่บ้าน (สำเนียงภาษาท้องถิ่น) ยังคงเหลืออยู่ และอาจเลือนหายไปบ้าน และ บ้านร่องขึ้นเหล็ก หมู่ที่ 7 ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยใหญ่ (เชื้อชาติ) และไทยเขิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคนเมือง และชาวเขาที่อพยพเข้ามาตั้งรกราก อีกจำนวนมาก

การตั้งชื่อของชุมชนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุษบกับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการตั้งชื่อชุมชนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมนิเวศน์ ทำให้ตั้ง

และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของคนที่มีต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้นมีความหลากหลายครอบคลุมไปถึงระบบความคิด ความเชื่อ ระบบการผลิตของชุมชน ดังเช่นชื่อชุมชนคำเชิงคอ喻 ที่กล่าวมาแล้วว่ามีการพัฒนาในการตั้งชื่อชุมชนจากการให้ความหมายกับสิ่งแวดล้อมของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นที่ตั้งต้นไม้ เม่น้ำ พืชพันธุ์ท้องถิ่น ล้วนเป็นสิ่งที่สังเกตได้ง่าย จึงพา กันเรียกตามลักษณะที่เห็นมากกว่าการตั้งชื่อให้สวยงาม การตั้งชื่อหมู่บ้านในตำบลก็เช่นเดียวกัน เช่น บ้านแม่คอกไม้แดง บ้านป่าคา และบ้านป่าสักน้อย เป็นต้น ซึ่งหมู่บ้านทั่วไปในแถบล้านนาล้วนมีเบื้องหลังที่มาของ การตั้งชื่อแบบทั้งสิ้น หากแต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันเท่านั้นเอง ชื่อของหมู่บ้านจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถบอกถึงประวัติความเป็นมา ความคิดค่านิยม วิถีชีวิตร่วมด้วยภาษาพูดในมิติทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนที่มีความหมาย ชื่อและที่มาของชุมชนจึงเป็นอัตลักษณ์และความทรงจำร่วมกันในสมาชิกของชุมชนในการสืบทอดประวัติความเป็นมาเหล่านั้นไปยังรุ่นต่อไป

ที่ตั้ง อณาเขต และสถานที่สำคัญ

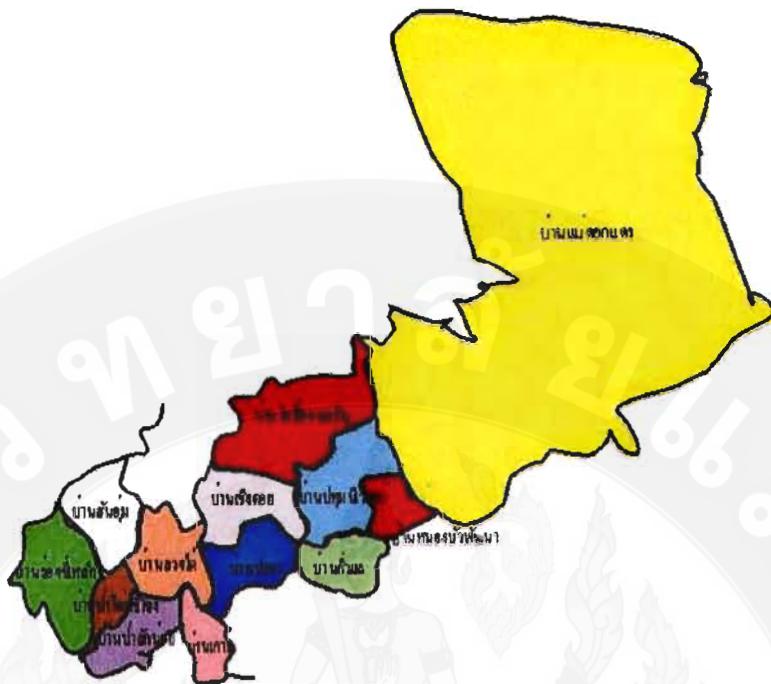
ตำบลเชิงคอ喻เป็นพื้นที่ที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอเชิงคอ喻 องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคอ喻 แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยมีเทศบาลตำบลเชิงคอ喻สะเก็ตกันกลาง พื้นที่ส่วนบนจำนวน 7 หมู่บ้าน ส่วนล่าง 6 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ 62 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลหลวงเหนือ, ป่าเมี่ยง อําเภอคอ喻สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลตลาดขวัญ, ป่าalan, สองบ้าน, ป่าป่อง อําเภอคอ喻สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลแม่โป่ง อําเภอคอ喻สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลหลวงเหนือ, ป่าalan อําเภอคอ喻สะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่



รูปภาพที่ 1 แผนที่ตั้งตำบลเชียงดอย อำเภอเชียงดอย จังหวัดเชียงใหม่

ตำบลเชียงดอยมีหมู่บ้านในเขตตำบลทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1 บ้านแม่คอกแดง
- หมู่ที่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญ
- หมู่ที่ 3 บ้านเชียงดอย
- หมู่ที่ 4 บ้านป่าคำ
- หมู่ที่ 5 บ้านแกะ
- หมู่ที่ 6 บ้านสันอุ่น
- หมู่ที่ 7 บ้านร่องขี้เหล็ก
- หมู่ที่ 8 บ้านหลวงใต้
- หมู่ที่ 9 บ้านป่าสักน้อย
- หมู่ที่ 10 บ้านป่าไผ่ครีโง
- หมู่ที่ 11 บ้านก้มแฉ
- หมู่ที่ 12 บ้านปทุมนิเวศน์
- หมู่ที่ 13 บ้านหนองบัวพัฒนา

สภาพพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของตำบล

ตำบลเชิงดอย อำเภอ dob จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ夷งเชา เหมาะสำหรับการทำเกษตรและเป็นที่อยู่อาศัย แต่มีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าและภูเขาที่มีป่าไม้ สมบูรณ์ บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานจากเขื่อนแม่กวงไหลผ่าน นอกจากนี้ยังมีหนองน้ำธรรมชาติที่สำคัญ คือ หนองบัว และหนองน้ำแม่ดอกแดง

สภาพภูมิอากาศ ในเขตอำเภอ dob มีลักษณะ寒 เดียวกับพื้นที่อื่นๆ ในภาคเหนือ กล่าวคือ สภาพอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณเดือนสิงหาคมถึง เดือนตุลาคมทำให้ภูมิอากาศมีลักษณะเป็นแบบอากาศชื้นและแล้ง โดยแบ่งฤดูกาลออกได้ 3 ฤดูกาล คือ

1. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน
2. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนพฤษจิกายน
3. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์

อุณหภูมิสูงสุด 37-38 องศาเซลเซียส ต่ำสุด 22-24 องศาเซลเซียส



รูปภาพที่ 2 แสดงสภาพพื้นที่ตำบลเชิงดอย อำเภอ dob จังหวัดเชียงใหม่

สำหรับการคมนาคม มีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 118 (เชียงใหม่ – เชียงราย) เป็นถนนผ่านอำเภอ dob ไปอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1014 (บ่อสร้าง – ดอยสะเก็ด) ผ่านตำบลเชิงดอย บ้านป่าคา และบ้านเชิงดอย ซึ่งเป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอ dob

สำหรับเส้นทางเชื่อมต่อในการคมนาคมในตำบล และหมู่บ้าน มีประเภทถนนดังนี้

1. ถนนลูกรัง ความยาว 0.40 กิโลเมตร จำนวน 11 สาย
2. ลาดยาง ความยาว 1.25 กิโลเมตร จำนวน 6 สาย
3. คอนกรีต ความยาว 11.38 กิโลเมตร จำนวน 37 สาย

รวม ความยาวทั้งหมด 13.03 กิโลเมตร และมีจำนวนรวม 54 สาย จำนวนสะพานในเขตเทศบาลสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. สะพานไม้มีจำนวน 2 แห่ง ความยาวรวมโดยเฉลี่ย 14 เมตร
2. สะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก มีจำนวน 12 แห่ง ความยาวรวมโดยเฉลี่ย 8,200 เมตร

สำหรับการไฟฟ้าในเขตการปกครองของเทศบาลตำบลเชิงดอยได้มีการบริการและติดตั้งกระแสไฟฟ้าได้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ทุกหมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนครัวเรือนของประชากรในการมีกระแสไฟฟ้าใช้ ทั้งสิ้น 1,425 ครัวเรือน ส่วนเรื่องการประปาได้โอนภาระให้กับการประปาส่วนภูมิภาค

การสื่อสารและโทรคมนาคม

1. ชุมชนสายโทรศัพท์โทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง
2. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน 1 แห่ง
3. จำนวนศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 30 แห่ง
4. จำนวนครัวเรือนที่มีโทรศัพท์ ประมาณร้อยละ 85
5. จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคลในพื้นที่เฉลี่ยร้อยละ 75
6. ระบบเดิมตามสาย/หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการครอบคลุมร้อยละ 85 ของพื้นที่
7. หน่วยงานมีวิทยุสื่อสารในพื้นที่ 1 เครื่องข่าย

การใช้ที่ดิน

เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเชิงดอยเป็นพื้นที่ราบและพื้นที่ราบเชิงเขา และมีการจัดสรรแหล่งน้ำตามธรรมชาติและจากเขื่อนชลประทาน จึงเอื้อประโยชน์ในการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม โดยสามารถแบ่งลักษณะการใช้ที่ดินได้ 2 ลักษณะดังนี้

1. การถือครองที่ดินในเขตเทศบาลตำบลโดยส่วนใหญ่ ซึ่งมีการออกเอกสารสิทธิ์ให้แก่รายบุคคลมีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 มีโฉนดที่ดิน จำนวน 750 แปลง
- 1.2 หนังสือรับรองทำประโยชน์ (น.ส.3ก) จำนวน 160 แปลง
- 1.3 หนังสือรับรองทำประโยชน์ (น.ส.3) จำนวน 80 แปลง

- 1.4 หนังสือสำคัญสำหรับที่หลัง (น.ส.ล.) จำนวน 8 แปลง
2. การใช้ที่ดินประเภทต่างๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล มีรายละเอียดดังนี้
 - 2.1 พื้นที่พักอาศัย 692.5 ไร่
 - 2.2 พื้นที่พาณิชกรรม 220 ไร่
 - 2.3 พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ 40.63 ไร่
 - 2.4 สวนสาธารณะ / นันทนาการ 1 ไร่
 - 2.5 พื้นที่เกษตรกรรม 1,575.63 ไร่
 - 2.6 พื้นที่อุตสาหกรรม 94.38 ไร่
 - 2.7 พื้นที่ตั้งสถานศึกษา 34.38 ไร่
 - 2.8 พื้นที่ว่าง 150 ไร่

สักษะประชากร

ตำบลเชิงดอยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 9,295 คน เป็นชาย 4,533 คน เป็นหญิง 4,762 คน มีครัวเรือนในเขตรับผิดชอบทั้งหมด 3,733 ครัวเรือน (ตารางที่ 2) โดยมีการกระจายตามเพศและอายุ ดังแสดงในแผนภาพที่ 7

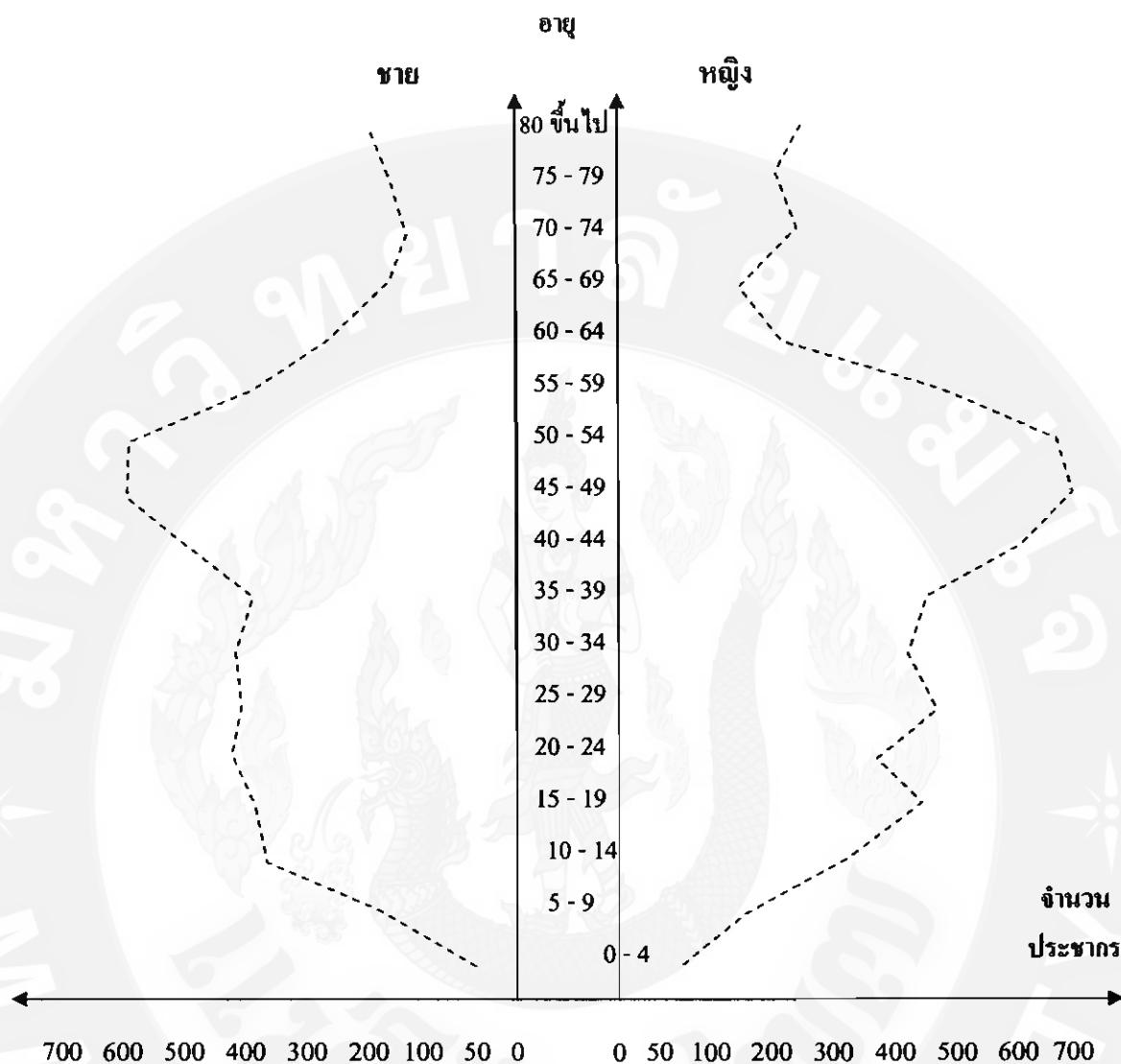
จากการสังเกตข้อมูลเพิ่มเติม พบว่าหมู่บ้านที่มีทางคมนาคมสะดวกจะมีประชากรอาศัยอยู่ หนาแน่น เช่น หมู่ที่ 1 บ้านแม่คอกแดง ส่วนหมู่บ้านที่มีทางคมนาคมไม่สะดวกจะมีประชากรอาศัยอยู่เบาบาง เช่น หมู่ที่ 4 บ้านป่าคา นอกจากนี้หมู่บ้านที่มีประชากรหนาแน่นอีกส่วนหนึ่ง เพราะเป็นพื้นที่ร้างถ้วน นิแม่น้ำไหลผ่านซึ่งเหมาะสมกับการทำเกษตร เช่น หมู่ที่ 1 บ้านแม่คอกแดง และหมู่ที่ 3 บ้านเชิงดอย เป็นต้น

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนประชากรตำบลเชิงดอย อําเภอดอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านแม่คอกแดง	639	616	1,255	489
2	บ้านโพธิ์ทองเจริญ	366	376	742	292
3	บ้านเชิงดอย	816	874	1,690	783
4	บ้านป้าค่า	11	7	18	5
5	บ้านแกะ	167	178	345	144
6	บ้านลันอุ่น	419	435	854	390
7	บ้านร่องน้ำเหล็ก	440	489	929	356
8	บ้านหลวงได้	326	343	669	245
9	บ้านป่าสักน้อย	261	301	562	207
10	บ้านป่าไผ่ศรีโขง	158	172	330	117
11	บ้านกิ่วแต่	263	283	546	194
12	บ้านปทุมนิเวศน์	514	533	1,047	411
13	บ้านหนองบัวพัฒนา	153	155	308	100
รวม		4,533	4,762	9,295	3,733

ที่มา: เทศบาลตำบลเชิงดอย (2551)

จากแผนภาพการกระจายของประชากรตำบลเชิงดอย (แผนภาพที่ 1) แล้วสามารถสรุปได้ว่า ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลเชิงดอยจะอยู่ในวัยแรงงาน คือ วัยที่อ่อนในช่วงอายุ 45-54 ปีทั้งชายและหญิงซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่เหลือจะเข้าไปทำงานในเมือง ในขณะที่จำนวนประชากรในวัยสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) มีอัตราส่วนที่สูงกว่าประชากรแรกเกิด โดยผู้สูงอายุในตำบลไม่ได้ประกอบอาชีพใดๆ



แผนภาพที่ 7 แสดงการกระจายของประชากรด้านล่างเชิงคอย อำเภอชุมแสงเกิด จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา: โรงพยาบาลดอนสัก (2551)

ลักษณะสังคม ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

ลักษณะทางสังคมของชุมชนด้านล่างเชิงคอย ส่วนใหญ่เป็นคนภูมิลำเนาเดินมีการบ้านถิ่นบ้าง ส่วนใหญ่เป็นการบ้านร้างระหว่างหนูบ้าน อายุต่างกัน แม้จะมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เจริญขึ้น โดยมีสาธารณูปโภคครบถ้วนแล้วก็ตาม แต่วิถีชีวิตของคนในชุมชนด้านล่างเชิงคอยก็ยังคงมีลักษณะคล่องข้างเป็นสังคมชนบทอยู่ กล่าวคือ บังคับมีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ มีความ

คุณเคยและสนิทสนมกันดี มีการช่วยเหลือพึงพาอาศัยกันภายในชุมชน มีการเอื้ออาทรแบ่งปันของ กินของใช้ซึ่งกันและกัน มีการเคารพเชื่อฟังผู้อื่นๆ มากกว่า

ประชากรในตำบลส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และให้ความสำคัญกับการประกอบ กิจกรรมทางศาสนาค่อนข้างมาก เช่น การทำบุญตักบาตร การไปวัดในวันสำคัญทางพุทธศาสนา และมีประชาชนเพียงส่วนน้อยนับถือศาสนาคริสต์ ปัจจุบันมีประชากรจากที่ร้านสูงหรือชาวเขาได้ อพยพเข้ามาดินแดนมาซื้อที่ดินเพื่อทำการ ในตำบลเชิงดอยเพื่ออาชีพและประกอบอาชีพ ซึ่งชาวเขา เหล่านี้จะมีคัวภักนหลายผ่าและนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ชาวเขาเหล่านี้ทั้งหมดนับถือศาสนา คริสต์ โดยส่วนใหญ่จะอพยพมาจากอำเภอเชียงดาว อําเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัด เชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดตาก จังหวัดน่าน และอีกหลายพื้นที่ในภาคเหนือตอนบน

ในชุมชนตำบลเชิงดอยมีความเชื่อในพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์ กับธรรมชาติ และมนุษย์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แบบหล่อรวมกันและแยกออกจากกันไม่ได้ สิ่งเหล่านี้บัง ชี้ให้เห็นถึงกิจกรรมหรือประเพณีที่สำคัญของชุมชนที่มุนวีขึ้นตามฤดูกาล และตามวันใน รอบปีทางจันทรคติ ประเพณีส่วนมากของชุมชนจะเกี่ยวเนื่องกับความเชื่อทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็น ความผูกพันที่มีต่อกันระหว่างความเชื่อกับคน วัด ชุมชน งานลายเป็นวิถีแห่งประเพณีที่ควบคู่อยู่ กับระบบการรวมกลุ่มทางสังคมของชุมชน เป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องทั้งในเมืองและต่างประเทศและ ในเมืองของสังคมตั้งแต่เกิดจนตาย วัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนตำบลเชิงดอย ส่วนมากที่ ปฏิบัติร่วมกันทุกๆ ปี นักเป็นประเพณีในทางพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ งาน บวช ลอยกระทง งานแห่ขบวนคึกคัก กลางวัน การแห่ขบวนโคมลอย นอกจากนี้ยังมีการทำบุญทอดผ้าป่า เพื่อหารายได้มาพัฒนาสถานที่สำคัญ เช่น วัด โรงเรียน เป็นต้น และบางส่วนก็เป็นพิธีกรรมในต้าน ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางพิ หรือเทวดา เช่น พิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาระบบนิเวศน์ การ พึ่งพาประ祐ชนจากทรัพยากร และการกล่าวอุ腾เกลาพฤติกรรมของลูกหลวงให้ดังอยู่ในกรอบชาติ ประเพณีอันดีงาม เช่นการบวชต้นไม้ เป็นต้น

สภาพการศึกษาในชุมชน

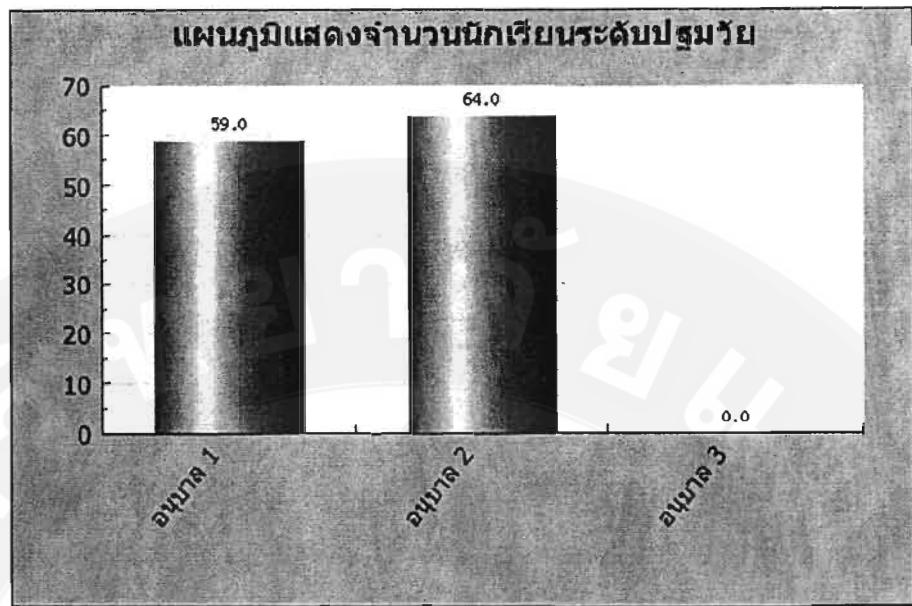
ตำบลเชิงดอย อําเภอดอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาแก่เด็กและเยาวชนใน ชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาในระดับปฐมวัย หรือที่เรียกว่าเด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 ขวบ บริบูรณ์ขึ้นไป 3 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านเชิงดอย โรงเรียนบ้านร่องขี้เหล็ก โดยทั้งสองโรงเรียนนี้เปิด สอนในระดับอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) และโรงเรียนบ้านแม่คอกแดง เปิดสอนใน ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป. 6) นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนดอยสะเก็ตวิทยาคม ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย และยังมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

อำเภออยสะเก็ด ที่เปิดบริการให้ผู้ที่ทำงาน หรือมีโอกาสในการศึกษาเต็มเวลาอ้อย เข้าเรียนได้ในระดับมัธยมศึกษาอีกด้วย โดยมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,927 คน (ตารางที่ 3)

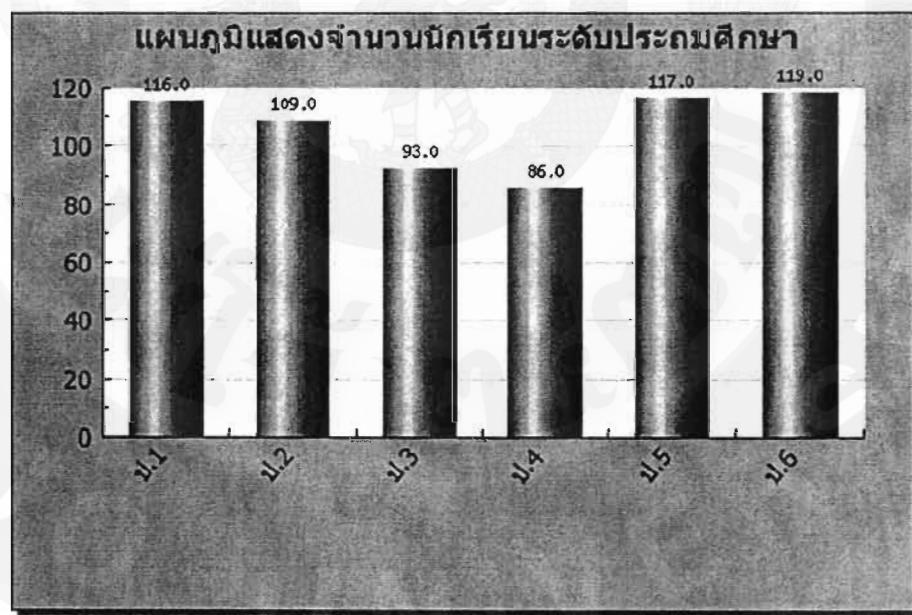
จากการสัมภาษณ์จำนวนตัวเลขคงพบร่วมกันในชุมชนนิยมส่วนบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่ใกล้บ้าน มีการเดินทางไปมาสะดวกสบาย และเด็กๆ สามารถมาโรงเรียนได้เอง ซึ่งนี้ทั้งโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลเชิงคoyer และโรงเรียนประจำอำเภออยสะเก็ด โดยหลังจากที่เด็กๆ เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว ผู้ปกครองนิยมส่วนบุตรหลานเข้าเรียนต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอ คือโรงเรียนค่ายสะเก็ตวิทยาลัย ในขณะที่มีประชาชนบางกลุ่มนิยมส่วนบุตรหลานเข้าไปเรียนโรงเรียนรัฐบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และมีเพียงเล็กน้อยที่ส่วนบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนเอกชน โดยประชาชนกลุ่มนี้เป็นผู้มีรายได้ และมีฐานะทางการเงินค่อนข้างดีจากการทำการเกษตร โดยเฉลี่ยแล้วในตำบลเชิงคoyer ผู้ที่รู้หนังสือมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก และจำนวนนักเรียนเพศชายมากกว่าเพศหญิง (แผนภาพที่ 8)

ตารางที่ 3 ข้อมูลสถานศึกษาในตำบลเชิงคoyer อำเภออยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

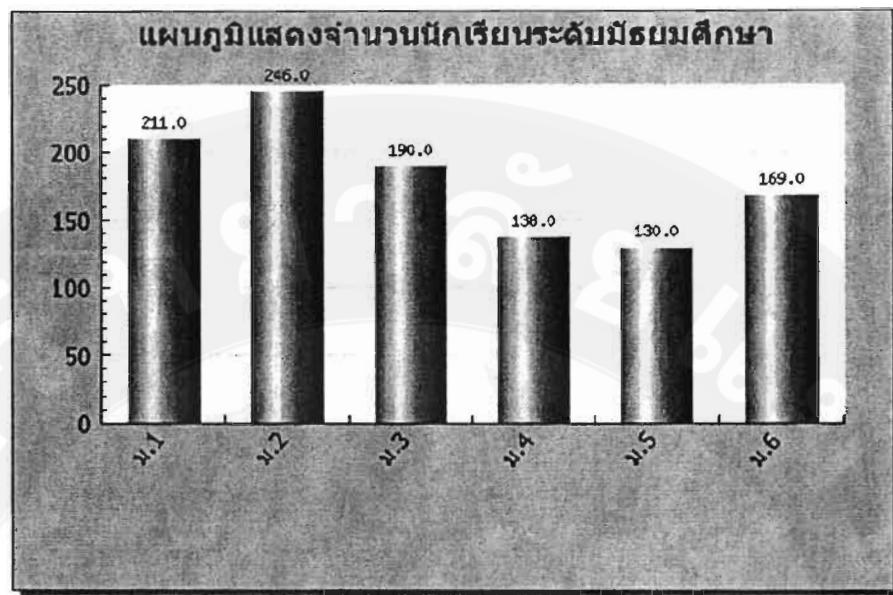
ที่	ชื่อโรงเรียน	ระดับชั้นที่เปิด	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน
		สอน		
1	ค่ายสะเก็ตวิทยาลัย	ม.1 - ม.6	29	921
2	บ้านเชิงคoyer	อนุบาล 1 - ม.3	22	670
3	บ้านแม่คอกแดง	อนุบาล 1 - ป.6	8	131
4	บ้านร่องบึงเหล็ก	อนุบาล 1 - ม.3	11	125
5	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภออยสะเก็ด	มัธยมศึกษา	-	1,080
รวม			70	2,927



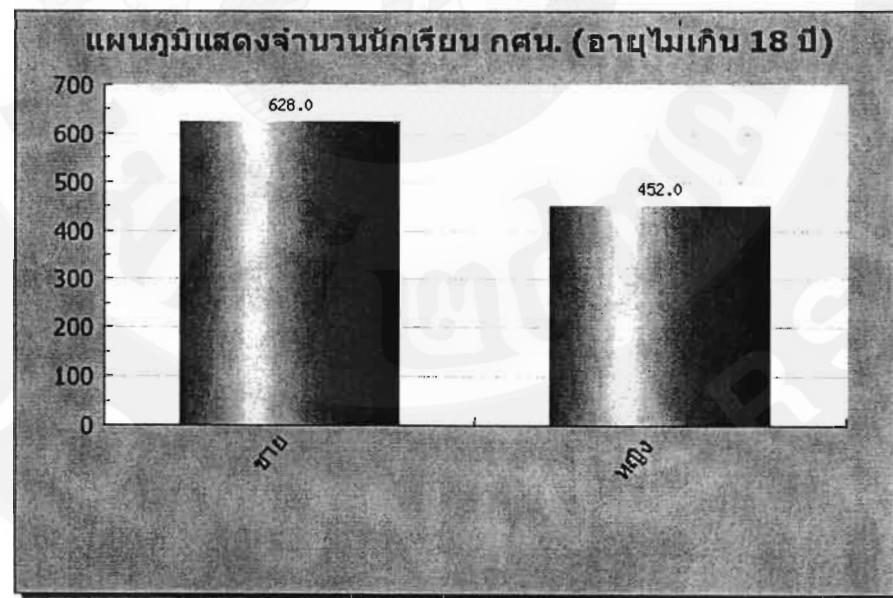
แผนภาพที่ 8 แสดงจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยของ课堂ลเชิงดอย อำเภอคอายสะเก็ค



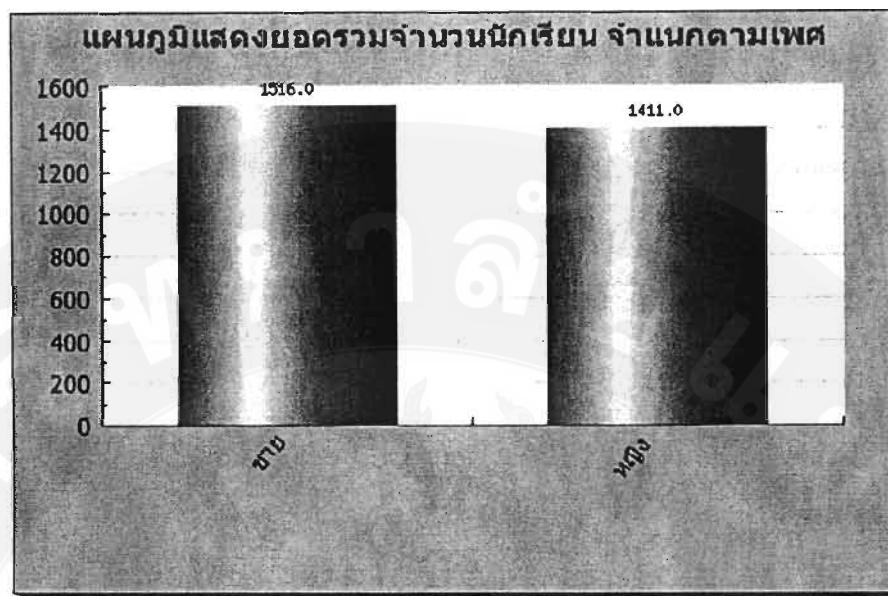
แผนภาพที่ 9 แสดงจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาของ课堂ลเชิงดอย อำเภอคอายสะเก็ค



แผนภาพที่ 10 แสดงจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของตำบลเชิงดอย อำเภอคอขี้กีด



แผนภาพที่ 11 แสดงจำนวนนักเรียน กศน. (อายุไม่เกิน 18 ปี) ของตำบลเชิงดอย อำเภอคอขี้กีด



แผนภาพที่ 12 แสดงยอดรวมจำนวนนักเรียนจำแนกตามเพศของตำบลเชิงดอย อำเภออยสะเก็ต

จากแผนภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่าประชาชนในตำบลเชิงดอยให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุตรหลานเป็นอย่างมาก สังเกตได้จากปริมาณการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในระดับอนุบาล 1-2 ที่มีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลถึงปริมาณของนักเรียนในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 (แผนภาพที่ 9) และ มีนักเรียนบางส่วนไม่สามารถเรียนสำเร็จตามหลักสูตรโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 มี ปริมาณลดน้อยลงมากหากเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ซึ่งมี ผลให้นักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีปริมาณลดน้อยลงด้วย

ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) มีปริมาณนักเรียนมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย (ม.4-ม.6) (แผนภาพที่ 10) ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนบางส่วนเมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นแล้วจำเป็นต้องออกไปช่วยครอบครัวทำงานด้านการเกษตร เพราะถือเป็นแรงงานสำคัญ ของครอบครัว อีกทั้งมีปัญหาด้านการเงินด้วย มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถศึกษาต่อในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ประชาชนบางส่วนที่ขาดโอกาสในการศึกษาตามเกณฑ์อายุก็ เลือกที่จะศึกษาในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ซึ่งมีอยู่จำนวนไม่น้อย (แผนภาพที่ 11) และสรุปโดยภาพรวมของตำบลเชิงดอยแล้วมีนักเรียนที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (แผนภาพที่ 12)

อาชีพและลักษณะทางเศรษฐกิจ

ด้วยสภาพพื้นที่ซึ่งมีลักษณะเป็นที่ราบอุ่นเชิงเขา มีระบบชลประทานที่ดี จึงส่งผลให้ประชาชนดึงเดินของชุมชนคำบลเชิงคอข่ายก่อนอาชีพทางค้านการเกษตร เช่น ทำนา และทำไร่ มาเป็นเวลาภานานแต่ในปัจจุบันอาชีพทางค้านการเกษตรได้ลดปริมาณลง โดยประชาชนบางส่วนหันมาประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รับราชการ และอาชีพอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น คือ ในปัจจุบันสัดส่วนอาชีพของประชากรคำบลเชิงคอข่ายมีดังนี้

1. อาชีพเกษตรกร	51%
2. อาชีพรับจ้างทั่วไป	14%
3. อาชีพรับราชการ	12%
4. อื่นๆ	13%

เนื่องจากได้มีการขยายบริการค้านสาธารณูปโภคสู่ชุมชนมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้มีอาชีพใหม่ๆ หน่วยธุรกิจใหม่ๆ เกิดขึ้นมากนัก ซึ่งจากการสำรวจหน่วยธุรกิจในเขตคำบลเชิงคอข่ายเกือบครึ่งสะเก็ต มีหน่วยธุรกิจหลายแห่งที่อยู่ย่านวิถีความสะดวกแก่ประชาชนในชุมชนดังนี้

1. โรงสีข้าว	5 แห่ง
2. ร้านขายสินค้าเบ็ดเตล็ด	73 แห่ง
3. ร้านขายอาหาร	22 แห่ง
4. ร้านซ่อมรถยนต์/จักรยานยนต์	9 แห่ง
5. ปั้มน้ำมันหลอด	8 แห่ง
6. สถานีบริการน้ำมัน	4 แห่ง
7. โรงงานอุตสาหกรรม	14 แห่ง

ในค้านการเกษตรกรรม เทศบาลคำบลเชิงคอข่ายมีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น 1,575.63 ไร่ พลพลิตทางการเกษตร และพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ (เทศบาลคำบลเชิงคอข่าย, 2551) ได้แก่

1. ข้าวนาปี	41,403 ไร่
2. ถั่วเหลือง	160 ไร่
3. ถั่วฝักขาว	12 ไร่
4. ขมิ้นชัน	1,050 ไร่
5. พริก	140 ไร่

6. เห็ดฟาง	500 ແປລງ
7. ໄມ້ພລ	1,776 ໄຣ
8. ໄມ້ຄອກ	103 ໄຣ
9. ນະເຂືອເທັກ	6 ໄຣ
10. ຄ້ວລັນເຕາເກີນຍອດ	8 ໄຣ
11. ມັນຜິ່ງ	230 ໄຣ

ສໍາຫຼັບຄ້ານາງອຸດສາຫກຮຽນ ການອຸດສາຫກຮຽນໃນພື້ນທີ່ຕໍ່ານລເຊີງໂຄຍ ແບ່ງອອກເປັນ 3 ປະເທດຄື່ອ

1. ອຸດສາຫກຮຽນນາຄຍ່ອນ ມີຈຳນວນ 5 ແຫ່ງ ມີຈຳນວນແຮງງານ 15 ຄນ
2. ອຸດສາຫກຮຽນນາຄກລາງ ມີຈຳນວນ 7 ແຫ່ງ ມີຈຳນວນແຮງງານ 50 ຄນ
3. ອຸດສາຫກຮຽນນາຄໄຫ້ໆ ມີຈຳນວນ 6 ແຫ່ງ ມີຈຳນວນແຮງງານ 100 ຄນ

ຄ້ານາງປຸສັດວິຈຳຈຳນວນຄຣວເຮືອນທີ່ທໍາການປຸສັດວິຈຳປະນາມຮ້ອຍລະ 60 ຄຣວເຮືອນ ໂດຍມີ ພລົມລົດທາງການປຸສັດວິຈຳສໍາຄັນ (ເກຫຍາລຕໍ່ານລເຊີງໂຄຍ, 2551) ໄດ້ແກ່

1. ໄກພື້ນເມືອງ	15,157 ຕັວ
2. ໄກໄໝ	11,700 ຕັວ
3. ໄກເນື້ອ	6,200 ຕັວ
4. ສູກຮ	3,921 ຕັວ
5. ເປົດ	1,827 ຕັວ
6. ສູນໜ	950 ຕັວ
7. ແມວ	224 ຕັວ
8. ກະບູອ	187 ຕັວ
9. ໄກເນື້ອ	159 ຕັວ

ກລ່າວໄດ້ວ່າ ເໝຣະກົງຂອງປະຊາຊົນໃນຊຸມຊານຕໍ່ານລເຊີງໂຄຍຕ້ອງພຶ້ງພາරາຄາຂອງພລົມລົດທາງ ການເກຍຕຽບເປັນສ່ວນໃໝ່ ດ້ວຍກົງໃຫຍ່ ທັງໄປ້ໃຫຍ່ການພລົມລົດຕີ ພລົມລົດນີ້ນາກ ເໝຣະກົງໃນຊຸມຊານຈະຕືດານໄປດ້ວຍ ຈາກການສັນກາຍຟ້ອນນຸລດ້ານການແກ້ໄຂປັບປຸງຫາເໝຣະກົງຂອງປະຊາຊົນ ພບວ່າ ປະຊາຊົນໃນຊຸມຊານທີ່ ປະກອບອາຊີພດ້ານການເກຍຕຽບແລະອາຊີພອື່ນໆ ໄດ້ມີການຮັມຕົວກັນເປັນກຸ່ານອາຊີພ 2 ກຸ່ານອົບຄື່ອງ “ກຸ່ານອົບຄື່ອງ ຂ້າກ້ວ່າງ” (ຊູ້ານາຄເກົ່າງເຈິນ) ຕັ້ງອູ້ນໍາເລີກທີ່ 165 ມູນ໌ 12 ດັນນກອງທຣາຍ ຕໍ່ານລເຊີງໂຄຍ ອຳເກອ ຕອບສະເກີດ ຈັງຫວັນເຮັງໃໝ່ 50220 ໂດຍກຸ່ານອົບຄື່ອງ ຂ້າກ້ວ່າງນີ້ ເປັນກຸ່ານອົບຄື່ອງ ທີ່ພລົມລົດສິນກ້າປະເທດເກົ່າງ

เงินในหลากหลาภูปแบบ และ “กลุ่มเครื่องสังคโลกเชิงดอย” (โอย่ามา) ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 165 หมู่ 12 ถนนกองทราย ตำบลเชิงดอย อำเภออดอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ 50220 โดยกลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้ผลิต สินค้าประเภทเครื่องสังคโลกหลักหลาภูปแบบ ซึ่งสินค้าของห้างสองกลุ่มนี้เป็นที่นิยมของ นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศทำให้ประชาชนมีรายได้เสริมจากการรวมกลุ่มกัน หลังจากมีเวลาว่างจากการทำการเกษตร สินค้าตัวของห้างสองกลุ่มนี้มีหลักหลาภูดังต่อไปนี้



กรอบรูปเครื่องเงิน



กระดาษแขวนเครื่องเงิน



กล่องนามบัตรเครื่องเงิน



กล่องเครื่องเงิน

รูปภาพที่ 3 สินค้าตัวอย่างของกลุ่มค้าข้าวทาง
ที่มา: www.thaitambon.com (2553)



รูปภาพที่ 4 สินค้าตัวอย่างของกลุ่มเครื่องสังกโลกเชิงดอย (โอย่ามา)

ที่มา: www.thaitambon.com (2553)

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน ได้แก่ หนองบัวพระเจ้าหลว เป็นหนองน้ำธรรมชาติมีเนื้อที่ 102 ไร่ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 12 ตำบลเชิงดอย อำเภอโคกสะอาดเกิด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นที่ร่องรับน้ำฝนและน้ำจากแหล่งน้ำแม่ดอกแดง ซึ่งไหลผ่านลำเนื้องเข้าสู่หนองน้ำแดง หนองบัวด้านเหนือและด้านใต้ แต่เดิมนั้นหนองบัวมีพื้นที่กว้างขวางกว่าปัจจุบันมาก ชาวบ้านสามารถใช้น้ำในหนองบัวไปทำงาน และเป็นที่อยู่ของนกเป็ดน้ำจำานวนหลายพันตัว หนองบัวพระเจ้าหลวแห่งนี้ถือเป็นแหล่งศึกษาทางธรรมชาติและเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2505 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ได้เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยพระเจ้ากรุงเด่นmares และพระบรมราชินีอินดริก เพื่อประทับสำราญพระราชทัยและอธิษฐานตามแด่

ตามคำนานวัดดอยสะอาดเกิด ได้กล่าวถึงหนองบัวพระเจ้าหลวแห่งนี้ว่า มีพญา낙สองสามี-ภรรยาอาศัยอยู่ในหนองบัวซึ่งในหนองบัวแห่งนี้ จะเติมไปด้วยดอกบัวมากมาย สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้เสด็จประทับที่ดอยพระบาทตีนนก ในเขตอำเภอสันทราย ขณะนั้นทรงทอดพระเนตรไปทางทิศใต้ ได้พบหนองบัวอันกว้างใหญ่ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงได้เสด็จประทับอยู่บนภูเขาลูกนั้น และทรงเปล่งฟ้าพวรรณรังสีให้พญา낙สองสามีภรรยาซึ่งกำลังหากินอยู่บริเวณหนองน้ำแห่งนี้ได้เห็น พญา낙ทั้งสองเห็นเป็นอัศจรรย์ยิ่งนักก็เกิดความเลื่อมใส จึงได้จำแลงกายเป็นมุขย์ แสร้งเก็บดอกบัวในหนองน้ำไปถวายพระพุทธเจ้าเป็นพุทธบูชา พร้อมทั้งทูลขอเส้นพระเกศาของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อเก็บไว้บูชา โดยได้สร้างเจดีย์ส่วนทับเส้นพระ

เกศาของสมเด็จพระสันมารัตนพุทธเจ้าไวบานเขากูญนี้ และได้เรียกเขากูญนี้ว่า “ดอยเส็นเกศ” ซึ่งหมายความภาษาพื้นเมืองหมายถึง กูญา ต่อมาได้เพิ่มนเป็น “ดอยสะเก็ค”

ส่วนอีกด้านหนึ่งแล้วว่า คำว่า “ดอยสะเก็ค” มาจากคำว่า สาระ ซึ่งหมายถึงการใช้ หรือทำ ความสะอาด เก็ค ก็คือเกล็ด ซึ่งเป็นเกล็ดของพญานาคที่อาศัยอยู่ในหนองน้ำแห่งนี้ ซึ่งสมัยพุทธกาล พญานาคสองตัวที่อาศัยอยู่ในหนองบัวจะออกมาระร่างกาย พอเสร็จกิจแล้วก็จะพา กันเข้าไปคาด เกล็ดบนกูญาที่อยู่ใกล้ ๆ หนองบัว กูญา กูญนี้จึงได้ชื่อว่า “ดอยสะเก็ค” และใช้เป็นชื่อของอำเภอ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

แหล่งน้ำตามธรรมชาติในตำบลเชิงดอยมีอยู่ 2 แห่งคือ น้ำแม่คอกแดง ซึ่งไหลผ่านหมู่ที่ 4 บ้านป่าคา ตำบลเชิงดอย เป็นลำน้ำที่มีน้ำมากในฤดูฝน ถูกแต่งน้ำน้อย สามารถส่งน้ำเพื่อการบริโภค และน้ำแม่ช่องชัก ไหลผ่านหมู่ที่ 2 บ้านโพธิ์ทองจริญ และหมู่ที่ 3 บ้านเชิงดอย ตำบลเชิงดอย เป็น ลำน้ำที่มีน้ำมากในฤดูฝน ส่วนมากจะส่งน้ำลงคลองชลประทาน สามารถส่งน้ำบริโภคและเพื่อการเกษตรกรรม ส่วนแหล่งน้ำที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลมีระบบฝายและท่าน้ำ จำนวน 8 แห่ง การระบายน้ำพื้นที่น้ำท่วมถึงคิดเป็นร้อยละ 50 ของพื้นที่ทั้งหมด ระยะเวลาเฉลี่ยที่น้ำท่วมขึ้น นานสุด 2 วัน ประมาณช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม

นอกจากน้ำที่ตำบลเชิงดอยมีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าและอยู่ติดพื้นที่โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาหัวยงไครอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำให้ได้รับความรู้และการสนับสนุนจากโครงการดังกล่าว โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพด้านเกษตรกรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการปลูกไม้ 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง คือ ไม้ใช้สอย ไม้ผล และไม้เชื้อเพลิง ซึ่งนอกจากจะได้รับประโยชน์จากไม้ทั้ง 3 อย่างนี้แล้ว ยังอ่านวิชประโยชน์ในการอนุรักษ์ดินและน้ำ เพื่อคงความชุ่มชื้น เอาไว้ อันเป็นประโยชน์อย่างที่ 4 โดยเน้นการพัฒนาพื้นที่ดินน้ำลำ嘲 ให้ได้ผลอย่างสมบูรณ์เป็นหลัก และให้รายได้จากการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ภายในศูนย์ฯ แล้วนำไปใช้ปัจจัยในพื้นที่ของตนเองอย่างได้ผลคือไป

ทรัพยากรด้านวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ วัดพระธาตุดอยอุ่น ซึ่งพระธาตุนี้ ครูบาเจ้าศรีวิชัย นักบุญแห่งด้านนา เป็นผู้มาถือสร้าง ซึ่งสร้างปีได้ไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัด เป็นดาวรัตตูรีเก่าแก่ และควรอนุรักษ์ไว้ สืบทอดต่อไปคลอง ชั่วคลุก ชั่วคลาน ทุกปีจะมีงานประเพณีสรงน้ำพระธาตุ พระธาตุครูบาศรีวิชัย งานประเพณีนี้จะจัดขึ้นตรงกับเดือน 6 แรง 8 ค่ำ และภายในงานจะมีการจุดบ้องไฟ มีประเพณีแบ่งขันกลองหลวง การสรงน้ำพระธาตุ ให้อัญเชิญนำสักดิสิทธิ์จากดอยยะม้อ มาสรงน้ำพระธาตุ ศรีวิชัย ทุกปีพอดีประเพณีสรงน้ำพระธาตุศรีวิชัยแห่งนี้ จะมีฝนตกเกือบทุกปี ว่าได้ สาڑชนจึงเลื่อนใส่ในพระธาตุนี้เป็นอย่างมาก

ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนดำเนินการเชิงคolley

ชุมชนดำเนินการเชิงคolleyตั้งอยู่ในเขตอ้าวเกอคอชะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานของรัฐมาอย่างต่อเนื่องด้วยดี โดยประสานความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้นำชุมชนดำเนินการเชิงคolley ดังนั้นผู้นำชุมชนจึงมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เจริญขึ้นมาเป็นลำดับ ในส่วนต่อไปนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนดำเนินการเชิงคolleyซึ่งได้แก่ ภูมิหลังและพัฒนาการของผู้นำชุมชน ความคิดเห็น ความเชื่อ การสืบทอดการเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำ

ภูมิหลังและพัฒนาการ

จากการสัมภาษณ์ผู้อาสาในชุมชนเกี่ยวกับผู้นำของชุมชนได้ความว่าในอดีตผู้นำเกิดจากผู้ที่ชาวบ้านให้การยกย่องนับถือ ได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีบารมีและช่วยเหลือชาวบ้านได้เกือบทุกเรื่องและดำเนินงานของชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ ได้ เดิมผู้นำชุมชนเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น พระ ครู หมอดเมือง พ่อค้า และผู้มีอิทธิพล เป็นต้น เมื่อมีระบบผู้นำอย่างเป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนภาครัฐให้มาปกครองดำเนินการและหมู่บ้าน ตำแหน่งกำนัน และผู้ใหญ่บ้านมักจะมาจากผู้นำตามธรรมชาติที่เคยมีอิทธิพล และมีบารมีในพื้นที่ นายวิรช บัวชุม (2553) กำนันดำเนินการเชิงคolleyกล่าวว่า “กำนัน และผู้ใหญ่บ้านเบริร์ชเนื่องหัวหน้าครอบครัว หากมีเรื่องเดือดร้อน ไม่ว่าจะเรื่องคดีความ หรือเรื่องความเป็นอยู่ ชาวบ้านก็มักจะพึงพาคำนัน และผู้ใหญ่บ้านเป็นหลัก และการเข้ามายังในตำแหน่งเหล่านี้ ต้องได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน และต้องสร้างสมบารมีมาเป็นเวลาหนึ่งพันปี ต้องได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน และต้องดำเนินการเชิงคolleyเป็นผู้นำชุมชน ให้ทำงานเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านมาก่อน และยังเคยได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน ได้ทำงานเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านมาก่อน และยังเคยได้รับการคัดเลือกเป็นสมาชิกสภาการบริหารส่วนดำเนินการถึง 2 สมัย”

เมื่อรัฐบาลเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยให้มีส่วนท้องถิ่นเข้ามายึดอำนาจในการบริหาร ท้องถิ่น จึงทำให้มีการเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นขึ้นมาแทน จึงมีการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก องค์การบริหารส่วนดำเนินการ สมาชิกองค์การบริหารส่วนดำเนินการ ส่วนกุ่มและองค์กรต่างๆ ในชุมชน ภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นจะเข้ามายึดอำนาจมากขึ้น มีการจัดทำโครงสร้างการบริหาร มีการจัดทำเป็นกับภาครัฐ และเข้ามาร่วมสอดส่องการทำงานของกลุ่มองค์กรชุมชนมากขึ้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ในชุมชนดำเนินการเชิงคolley มีผู้นำอยู่ 2 ลักษณะคือ

1. ผู้นำอย่างเป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำที่ผ่านกระบวนการเลือกตั้ง โดยประชาชน ได้แก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในการกำหนดนโยบายในการบริหารท้องถิ่น ดำเนินงานบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ

2. ผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ผู้นำที่ประชาชนร่วมกันจัดตั้งขึ้นมาตามนโยบายของภาครัฐ แต่ไม่ใช่ราชการหรือพนักงานของรัฐ เช่น ประธานตำบล กลุ่มอาชีพ เป็นต้น

ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาระผู้นำ

นายอินคำ สิทธิคำ (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 ได้ให้ข้อมูลว่า “การเป็นผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคօย ส่วนใหญ่จะสืบทอดอำนาจจากรุ่นก่อนๆ คือถ้าพ่อเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ลูกจะจะสืบทอดหนังสือไปเมื่อพ่อหมดคราว สำหรับผู้นำในตำแหน่งอื่นๆ เช่น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นักจะจะก็จะชักชวนจากผู้ใหญ่บ้านเพื่อทราบว่าสามารถช่วยเหลืองานของหมู่บ้านได้ ที่มาของผู้ช่วย นักจะจะเป็นคนในพื้นที่ที่เป็นส่วนใหญ่ และพร้อมที่จะทำงานให้ชุมชน” และจากการศึกษาพบว่า ผู้นำ ในชุมชนตำบลเชิงคօยจะเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำ โดยการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก่อนแล้วจึงเลื่อนขึ้น เป็นผู้ใหญ่บ้านในเวลาต่อมา และอีกบางส่วนก่อนจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำแบบเป็นทางการ ก็มักจะผ่านการเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการมาก่อน เช่น พ่อเป็นผู้ใหญ่บ้านลูกได้ช่วยเหลือ งานของพ่อเป็นประจำ จนทำให้ลูกได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน และเลือกให้เป็นผู้นำในเวลา ต่อมา

ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

ผลจากการศึกษาข้อมูลด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำชุมชนตำบล เชิงคօยโดยการสัมภาษณ์ กล่าวได้ว่า ผู้นำชุมชนในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านการเป็นผู้นำและ ทำงานพัฒนาชุมชนจากผู้นำคนก่อนๆ และจากเครือญาติที่ทำหน้าที่การเป็นผู้นำชุมชนและการ พัฒนาชุมชนของตนเอง โดยการเรียนรู้เกิดจากการเข้าร่วมปฏิบัติงานตั้งแต่ยังไม่ได้รับตำแหน่งผู้นำ ชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำด้วยกันเอง และการได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จากการฝึกอบรม ภาคี สถาบันฯ เป็นต้น

ตารางที่ 4 แสดงระดับความรู้ของผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ค่าคะแนน	ระดับการศึกษา
1	นายณอน อันดิษฐ์	52	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1	ม.3
2	นางบุญธรรม ลีเชิง	49	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 1	ป.2
3	นายนิคม คุณยอดจิ่ง	47	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 1	ปวช.
4	นางยุพิน สุนันดา	53	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2	ป.6
5	นายพศพงษ์ คงสุวรรณ	49	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 2	ม.6
6	นายอานันท์ พริชัย	45	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 2	ป.6
7	นายตันith อ่องหาญ	48	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3	ป.7
8	นายมนตรี อนันตวงศ์	48	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 3	ปวช.
9	นายธรรมลักษณ์ นีนะเกย์	52	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 3	ป.7
10	นายเกษม ศักดิ์กัน	58	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4	ป.4
11	นายอุดร เกษสุวรรณ	50	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 4	ป.4
12	นายระไวย์ เสียงสนั่น	53	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 4	ป.7
13	นายวัฒนา สารกี	44	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5	ม.6
14	นายบุญใจ ใจคำชา	58	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 5	ป.4
15	นายอุฒน อนุวงศ์	54	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 5	มศ.3
16	นายสุภกิจ สันยา	57	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6	ม.3
17	นายอิทธิพงศ์ ศรีภัณฑ์	52	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 6	ป.4
18	นายบุญธรรม สุนทร	54	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 6	ป.4
19	นายประภิต บุญเรือง	58	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7	ป.4
20	นายสมศักดิ์ สามแผ่นเมือง	55	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 7	ป.4
21	นายประวัติ เติมอิตติ	52	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 7	มศ. 3
22	นายฤทธิ์ พะอะเดล้วน	55	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8	ป.4
23	นายกานบูรพา ตามใจ	53	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 8	ป.4
24	นายสมศักดิ์ เพื่อนล่อน	47	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 8	ม.ศ. 5
25	นายวิรัช บัวชุม	56	กำกันด้วยผลเชิงด้อยผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9	ป.กศ. ปี 2
26	นายพรศักดิ์ บัวชุม	61	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 9	ป.4
27	นายพรีวนลักษณ์ ไสภานินทร์	48	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 9	ป.4
28	นายนันน์ สิงห์ไถ	58	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10	ป.4
29	นายกานเพ็ชร ไสภานินทร์	56	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 10	ป.4
30	นายแสวง อุดมก่อ	53	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 10	ม.6
31	นายอินศักดิ์ สิทธิคิ่ว	48	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 11	ป.4
32	นายมนิคย์ สมราษฎร์	53	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 11	ป.6
33	นายเฉลิม ตะรัพย์	48	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 11	ม.3
34	นายจารัส ศรีภัณฑ์	57	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 12	มศ.3
35	นายบุญปีน พิพัฒ์จักร	62	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 12	ป.4
36	นายอาทิตย์ ศรีภัณฑ์	26	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 12	ป.ครี
37	นายบุญรักนัน หาญชัย	56	ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 13	ป.4
38	นายยงค์ คงรักษ์	46	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 13	ม.3
39	นายอุดม ขาวงาน	49	ผู้ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ 13	ป.4
40	นายพวงษ์ ตั้งอยู่สุวรรณ	49	สารวัตรก้านนัน	ม.6
41	นายประดิษฐ์ ทุวรรณกิจ	58	สารวัตรก้านนัน	ม.3

พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคออย

บทบาทเดิม

ในอดีตผู้นำชุมชนตำบลเชิงคออยยังมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่มากนัก เนื่องจากงบประมาณที่ผ่านมาจังดำเนินกิจกรรมน้อยน้ำหนัก อิกทั้งการคุณภาพชั้นไม่สูง ชาวบ้านอยู่กันแบบเรื้อรังเพื่อพึ่งพาอาชีวกัน ทำอะไรก็ช่วยกันทำ เช่น ทำนา นา่นๆ ครั้งจะมีภารรุ้งเข้ามาจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน แต่ดำเนินการเชิงคออยโดยไม่ได้รับโอกาสในการเข้าไปฝึกอบรม ในเรื่องการบริหารงานของผู้นำชุมชนมักเป็นผู้มีอิทธิพล มักใช้อำนาจ มักมีเครือข่ายพวกริการพากัน มีคลื่นระบบอาชูโส เด็กรุ่นใหม่นักไม่สนใจ นายนพ พยุทธ์ ยอดสุวรรณ (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2 กล่าวว่า “แต่เดิมผู้นำชุมชนไม่ค่อยสนใจปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้าน ขาดการประชาสัมพันธ์ท่าสสารให้ชาวบ้านรับรู้” บทบาทหลักของผู้นำชุมชนในอดีตนักจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างชาวบ้านกับภาครัฐ เช่น การเกิด การตาย การเข็นทะเบียนทหาร การแจ้งปัญหาการประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม และการไถลเกลี้ยงการขัดแข้งของชุมชน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในอดีตผู้นำชุมชนตำบลเชิงคออยก็เป็นที่ศรัทธาเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในชุมชน เพราะความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชน รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่โอดเด่น นั่นคือความสามารถในการชักจูงให้คนอื่นๆ ในชุมชนร่วมกันทำงานส่วนรวมของชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

บทบาทปัจจุบัน

จากการเปลี่ยนโรงสร้างการบริการงานเป็นห้องดื่นเข้ามายึดบทบาทมากขึ้น ห้องการกำหนดนโยบาย และจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน ทำให้ผู้ใหญ่บ้านกำนัลถูกลดบทบาทลงเพระการทำงานพัฒนาด้วยอาชีวะงบประมาณจากหน่วยงานห้องดื่น และจากหน่วยงานภายนอก ในขณะที่งานพัฒนาเพิ่มขึ้นกว่าสมัยก่อนมาก ห้องการพัฒนาโรงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน การได้มาซึ่งตำแหน่งแม่จั๊ะมีการสืบทอดอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่จากการเลือกตั้ง บทบาทของผู้นำชุมชนในปัจจุบันนอกจากจะทำหน้าที่ความเดิมแล้ว ยังด้องทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างชาวบ้านและหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น นายวัฒนา สารกี (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5 กล่าวว่า “ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้แทนชาวบ้าน ทำให้ทุกหน่วยงานหวังที่จะให้ช่วยประสานงานระหว่างชาวบ้านกับหน่วยงาน และผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นคนที่เสียสละ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สูกบ้าน” จากการที่งบประมาณไม่ได้ผ่านมาบังหนูบ้านโดยตรง ทำให้ผู้นำชุมชนต้องเขียนโครงการเพื่อขอ

งบประมาณมาพัฒนาชุมชนของตนเองในแต่ละปีงบประมาณ การแจ้งข่าวสารปัจจุบันทำได้สะดวกมากขึ้น นอกจากแต่ละหมู่บ้านจะมีเสียงตามสายแล้ว หากเป็นข้อมูลที่เร่งด่วน ผู้นำหมู่บ้านจะโทรศัพท์แจ้งข่าวสารกันทันที โดยทุกคนจะได้รับหนังสือที่มีรูปถ่าย ที่อยู่ พร้อมเบอร์โทรศัพท์ของผู้นำชุมชนทั้งจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่ระดับกำนันจนถึงผู้ใหญ่บ้าน เพื่อสะดวกในการประสานงาน

จากการสังเกตผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyer พบร่วมใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นหลักในการทำงานพัฒนาชุมชน โดยมีขั้นตอนการทำงานดังนี้

1. ประชุมร่วมรับฟังความคิดเห็นและเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชน
2. ร่วมกันตัดสินใจในการพัฒนาชุมชน
3. ให้ผู้ช่วย/ผู้ใหญ่บ้านเขียนโครงการเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. หากเป็นกิจกรรมภายในหมู่บ้านจะแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ ชาวบ้านจะช่วยเหลือแรงงาน หรือทุนทรัพย์
5. ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน/ร่วมรับผลประโยชน์
6. ประเมินผลโครงการต่างๆ ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyerต้องอาศัยศักยภาพและความสามารถรอบด้าน ทั้งทักษะด้านการคิดค่อประสานงาน การเขียนโครงการ การถ่ายทอดความรู้ข่าวสารสู่ชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริม

จากการสัมภาษณ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyer พบร่วม มีร่วมใจของประชาชนในชุมชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ และความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนจากครอบครัว ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ ในการส่งเสริมให้การพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyerประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวของนางยุพิน สุนันดา (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2 “การพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีส่วนร่วมจากคนในชุมชน และการมีงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ และหน่วยงานต่างๆ” นายณรงค์ สร้อยสุวรรณ (2553) สารวัตรกำนัน กล่าวว่า “บุคลากรที่มีจิตสาธารณะ เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ส่วนอื่นๆ เป็นปัจจัยเสริม เช่น งบประมาณ และตลาด” ในขณะที่นายทศพร ยอดสุวรรณ (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2 ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “ลักษณะ

ความยาก-ง่ายของกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นปัจจัยว่าการพัฒนานั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่” นายสุกิจ สันขาย (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6 กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นๆ ในชุมชนก็เป็นส่วนสำคัญ เช่น วัด และ โรงเรียน” นายวิรัช บัวชุม (2553) กำนันตำบลเชิงดอย กล่าวว่า “ประสบการณ์ของผู้นำชุมชนก็สำคัญ เพราะยิ่งทำงานนายกที่เชี่ยวชาญแล้ว การแก้ไขปัญหาด่างๆ ได้ดี ขึ้น ตลอดจนเป็นที่รู้จักของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จง่ายขึ้น”

กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำชุมชนเห็นว่าเป็นปัจจัยส่งเสริมนบทบาทในการพัฒนาชุมชนของตนมีอยู่ด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ 1) การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน 2) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐและเอกชน และ 3) ลักษณะความยาก-ง่ายของงานพัฒนา อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่ายังมีปัจจัยอีกที่ช่วยส่งเสริมนบทบาทในการพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำชุมชนกับประชาชน และระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภายนอก

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

จากการสัมภาษณ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนดำเนินการเชิงดอย พบร่วมกับ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนงานพัฒนาที่ไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน เนื่องจากมีการถือสารน้อยเกินไป ข้อมูลที่จะให้กับชาวบ้านไม่เพียงพอ ทำให้ขาดความรู้ความเข้าคือการพัฒนาชุมชน ตลอดจน ผู้นำชุมชนเองก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาชุมชน ดังนี้ผู้แสดงความคิดเห็นไว้วัดดังนี้

นายมานิตย์ สมสาย (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 กล่าวว่า “อุปสรรคในการพัฒนาชุมชนคือชุมชนยังมีความรู้ไม่เพียงพอ และผู้นำชุมชนมีศักยภาพไม่เพียงพอในการจัดทำแผนพัฒนา” นายระไวย เสียงสนั่น (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4 กล่าวว่า “งบประมาณไม่เพียงพอ และประชาชนไม่ช่วยกันจึงเป็นอุปสรรค” นายอาทิตย์ ศรีกันทา (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12 กล่าวว่า “งบประมาณไม่เพียงพอ ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือเนื่องจากไม่มีเวลา ต้องทำงานหากิน” นายบุญรัตน์ หาญชัย (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13 กล่าวว่า “ชุมชนยังขาดความเข้าใจในการพัฒนาและทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และยังขาดอุปกรณ์ในการดำเนินงาน”

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อนบทบาทการพัฒนาชุมชนคือ การขาดความรู้ของผู้นำชุมชนงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนการขาดความเข้าใจในการพัฒนา

ปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน

ปัญหาของผู้นำชุมชน

จากการศึกษาการทำงานตามภารกิจของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyer พบร่วมกับ การถ่ายทอดข่าวสารต่างๆ ไปสู่ประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะประชาชนต้องได้รับข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งบทบาทการถ่ายทอดข่าวสารของผู้นำชุมชนนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดศักยภาพ เมื่อจากปัจจุบันมีข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก มีทั้งเรื่องที่เป็นเท็จและเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ ดังนั้นผู้นำควรมีศักยภาพในการคัดกรอง คัดสรร และถ่ายทอดไปสู่ประชาชน และเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น อีกทั้งการนำข้อมูลไปสร้างประโยชน์ต่อชุมชน ผู้นำชุมชนจำเป็นต้องมีศักยภาพในการเขียนโครงการพัฒนาชุมชน ท่องถิ่นได้ เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาชุมชนอีกทางหนึ่ง

ผลจากการศึกษาปัญหาผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyer โดยผ่านการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์รายบุคคล และจากการสังเกต สรุปได้ว่า ปัญหาสำคัญของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคoyer มีดังนี้

1. ขาดทักษะในการพูดหรือการเขียนเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
2. ขาดทักษะในการเขียนโครงการ
3. ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

ปัญหาดังกล่าวมีผู้นำชุมชนหลายท่านให้ความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ นายบุญรัตน์ หาญชัย (2553 ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13 กล่าวว่า “ชุมชนไม่เข้าใจในงานพัฒนาชุมชน และการทำกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่ทราบถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ” สอดคล้องกับนายมนิตร์ สมสวาย (2553 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 กล่าวว่า “การทำงานพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ความสามารถ เนื่องจากมีความรู้ไม่เพียงพอ ทั้งเรื่องการถ่ายทอดข่าวสาร และการทำงานร่วมกับชาวบ้าน”

จากการสัมภาษณ์ พบร่วมกับผู้นำชุมชนบังชาดทักษะในเรื่องการถ่ายทอดความรู้ และการทำงานพัฒนาชุมชน ตลอดจนเรื่องการเขียนถ่ายทอดความรู้ และการเขียนโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ผู้นำชุมชนบางคน ไม่เขียนโครงการเลย และบางคนขาดทักษะในการทำงานพัฒนาชุมชน ทั้งเรื่องการถ่ายทอดข้อมูล การบริหารจัดการชุมชน ทำให้การพัฒนาชุมชนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ความต้องการของผู้นำชุมชน

จากปัญหาและอุปสรรคที่ก่อ威名แล้วในขั้นดัน ผู้นำชุมชนคำนึงเชิงคดอยึ่งมีความต้องการที่จะแก้ไข และเพิ่มพูนศักยภาพของคนให้สูงขึ้น จากการสนับสนุนจากกลุ่ม และการสัมภาษณ์ ส่วนบุคคล ต่างมีข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังนี้

“ควรมีการพัฒนาคนก่อน โดยเฉพาะผู้นำชุมชนให้สามารถเข้าถึงความต้องการของชาวบ้าน และสามารถพัฒนาชาวบ้านตลอดจนสร้างคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาพัฒนาชุมชนต่อไป” (ยังคง สร้อยสุวรรณ, 2553)

“ผู้นำชุมชนต้องมีความรู้เรื่องข่าวสารของทางราชการให้รวดเร็วและเท่าทัน ตลอดจนควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาชุมชนให้กับชาวบ้าน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาและควรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการเขียนโครงการ” (จำรัส ศรีกันทา, 2553)

“ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และต้องมีการรับฟังความเห็นที่เป็นที่เลียงให้ และต้องพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และให้คนในชุมชนเข้าใจทุกด้าน” (ถนน จันดิยะ, 2553)

จากการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของผู้นำชุมชนคำนึงเชิงคดอย และการร่วมสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา และเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้นำชุมชน ผลสรุปได้ว่า ผู้นำชุมชนต้องการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อต้องการเสริมสร้างศักยภาพของคน ดังนี้

1. ต้องการความรู้ในเรื่องการพูดและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ สรุประชาน
2. ต้องการความรู้ในเรื่องการเขียนโครงการเสนอหน่วยงานต่างๆ และ
3. ต้องการความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์ชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน (SWOT ANALYSIS)

หลังจากที่ผู้นำแสดงความคิดเห็นด้านความต้องการในการแก้ไขปัญหา และต้องการพัฒนาศักยภาพของคนเองตามที่ก่อ威名แล้ว ดังนี้เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ตรงกัน ตลอดจนได้ประเมินศักยภาพของกลุ่มคนเอง ได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยได้ให้กับผู้นำชุมชน ทั้งหมดครรุวันกันระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT ANALYSIS) เพื่อศึกษาสภาพการณ์ ข้อจำกัด และความเป็นไปได้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนคำนึงเชิงคดอย ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน

สภาพภายนอก (External Factors)	
จุดเด่น (Strengths)	จุดด้อย (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ผู้นำชุมชนมีความเสียสละ ผู้นำชุมชนมีความต้องการในการพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา ผู้นำชุมชนมีความจริงใจ ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากประชาชนใน ชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นำชุมชนที่อายุมากจะไม่ค่อยสนใจงาน พัฒนา ผู้นำชุมชนถูกกลบกบทบาททำให้ขาดกำลังใจใน การทำงาน ผู้นำชุมชนขาดความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี สมัยใหม่ (คอมพิวเตอร์) ผู้นำชุมชนขาดความรู้ในการพูดถ่ายทอด ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ผู้นำชุมชนไม่เข้าใจในการบริหารจัดการงาน ในชุมชน
สภาพภายใน (Internal Factors)	
โอกาส (Opportunities)	ปัญหาและอุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> นโยบายการปรับเงินประจำตำแหน่งและ สวัสดิการดีขึ้น มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนและ ดำเนินงานพัฒนามากขึ้น องค์กรพัฒนาภาคเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินงาน พัฒนาในพื้นที่ 	<ol style="list-style-type: none"> โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ถูก ลอบบทบาทลง งบประมาณการทำงานอยู่ที่หน่วยงาน ปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินงานพัฒนา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำชุมชนคำนึงถึงความมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ได้มาก
เนื่องจากผู้นำมีจุดเด่นหลายด้านแม้ว่าจะมีจุดด้อยอยู่บ้างก็ตาม นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐและ
องค์กรพัฒนาภาคเอกชนเข้ามาร่วมสนับสนุนและดำเนินงานพัฒนาในชุมชนมากขึ้น รวมทั้งนโยบาย
ปรับเปลี่ยนประจำตำแหน่งและสวัสดิการของผู้นำชุมชนที่ดีขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจและ
กำลังใจให้กับผู้นำชุมชนในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานของรัฐส่วน
ท้องถิ่นควรจะพยายามทบทวนการพัฒนาแก่ผู้นำชุมชน หรือทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนตลอดจน

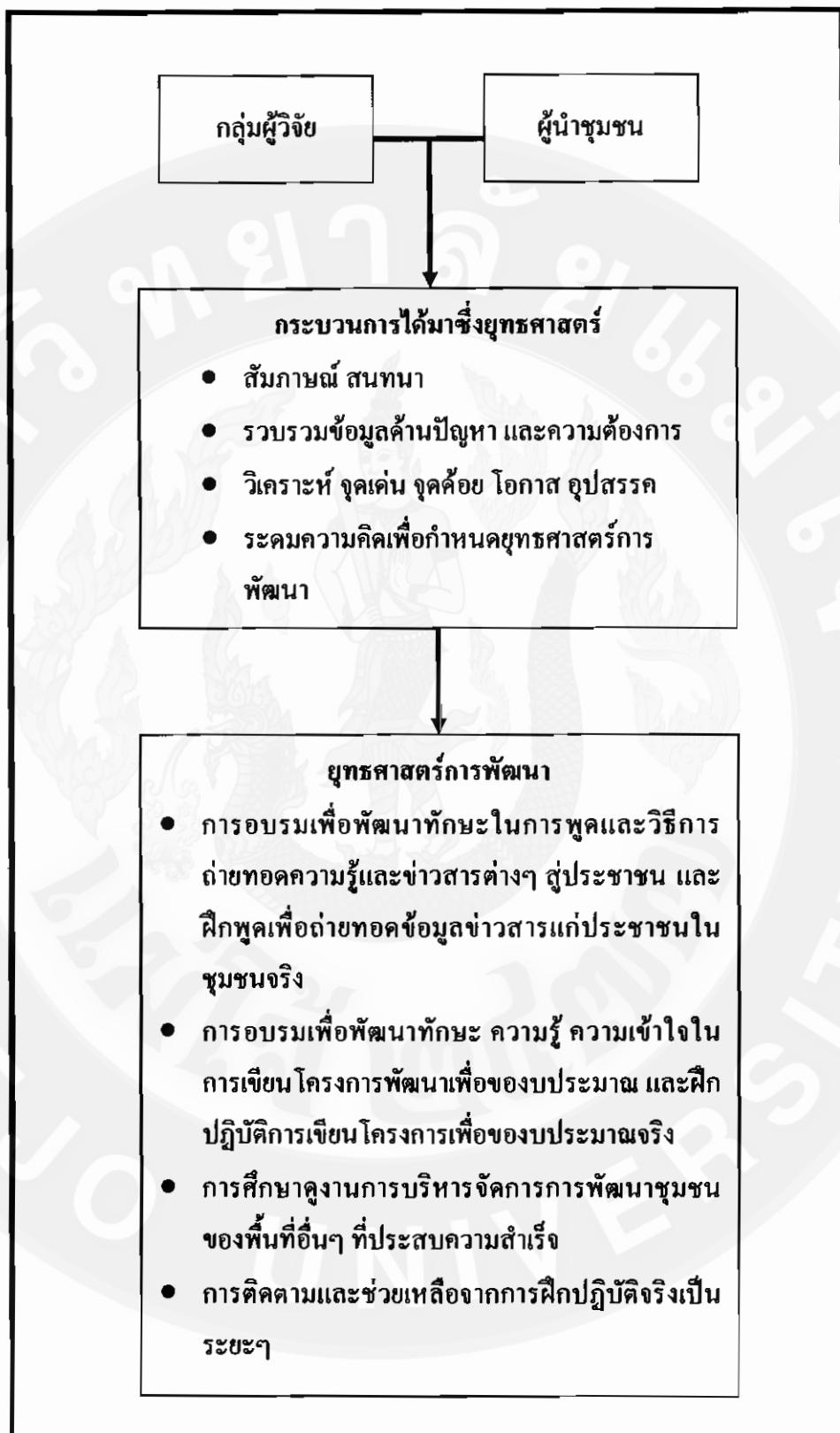
จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและพอเพียง จะทำให้ผู้นำชุมชนเกิดการพัฒนาตนของอย่างเต็มที่ และเครื่องพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

จากการร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ของผู้นำชุมชนคำนึงถึงความ และระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนแล้ว จึงได้แนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1. การอบรมพัฒนาทักษะในการพูดและวิธีการถ่ายทอดความรู้และข่าวสารต่างๆ สร้างประชาน และฝึกพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในชุมชนจริง
2. การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเขียนโครงการพัฒนาเพื่อของบประมาณ และฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณจริง
3. การศึกษาดูงานการบริหารจัดการการพัฒนาชุมชนของพื้นที่อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ
4. การคิดตามและซ่วยเหลือจากการฝึกปฏิบัติจริงเป็นระยะๆ

สรุปกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนคำนึงถึงความต้องการได้ดังแผนภาพด่อไปนี้



แผนภาพที่ 13 กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำชุมชน

ผลการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

กระบวนการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติจริง

1. การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ

หลังจากได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้วคณะกรรมการผู้วิจัยและผู้นำชุมชนได้ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้านดังนี้

1.1 ด้านการเขียนโครงการ ดำเนินการวันที่ 15 สิงหาคม 2553 โดยนายนันทวิทย์ เจี๊ยงชัยกุนิ ตำแหน่งท้องถิ่นอำนวยการ จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงเช้าวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมทุกคนตอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) หลังจากนั้นเป็นการอธิบายถึงความหมาย ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ของโครงการ ตลอดจนลักษณะของโครงการที่ดี และหลักการและขั้นตอนในการเขียนโครงการ และในช่วงบ่ายเป็นการฝึกเขียนโครงการ โดยแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม และนำโครงการแต่ละกลุ่มนำเสนอโดยวิทยากรจะเป็นผู้ชี้แนะเพิ่มเติม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการอบรม (Post-test) พนว่า ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของโครงการและมีแนวความคิดที่ว่าควรจะเสนอโครงการใดในอนาคต นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนยังกล่าวว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้กับการวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี เป็นด้วนเชื่อมโยงให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน เกิดความรักสามัคคีตลอดจนชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

1.2 ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ดำเนินการวันที่ 2 สิงหาคม 2553 โดย อาจารย์อลิชา ศรีโรจนานนท์ อาจารย์ประจำคณะสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยก่อนหน้านี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเบื้องต้นด้วยการสังเกตเกี่ยวกับทักษะในการพูดต่อหน้าประชาชนมาแล้วสรุปได้คือ ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ประหม่าในการใช้ในโทรศัพท์และไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ล้าดับขั้นตอนการพูด ไม่คิด การพูดนี้ลักษณะเป็นประโยชน์สัมพันธ์ ไม่ได้ใจความ หลังจากนั้นนำข้อมูลนี้เสนอแก่วิทยากรเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน โดยช่วงเช้าเป็นการอบรมเรื่องความสำคัญ และรูปแบบของการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูล ข่าวสาร และบุคลิกภาพในการพูดต่อหน้าประชาชน ในช่วงบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติในการอ่านข่าวสารภาษาไทย โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะในการใช้ในโทรศัพท์ น้ำเสียง จังหวะ และบุคลิกภาพระหว่างการอ่าน ตลอดจนฝึกให้ผู้นำชุมชนได้ขยายความข่าวหรือข้อมูลที่วิทยากรเตรียมไว้ให้เพื่อฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อให้ประชาชนเข้าใจมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ดำเนินการในวันที่ 7 สิงหาคม 2553 ผู้วิจัยโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ พวงงานรุ่น อาจารย์ประจำภาควิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นวิทยากร ในช่วงเข้าเป็นการอบรมเรื่อง “การวางแผนพัฒนาชุมชน” โดยให้ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วม เช่น ให้ร่วมวางแผนการพัฒนาชุมชนคนองค์ความเงื่อนไขที่วิทยากรกำหนด ในขณะที่ช่วงบ่ายเป็นการอบรมเรื่อง “การบริหารงานเครื่องข่ายองค์กรชุมชน” โดยมีการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) หลังจากเสร็จการบรรยายได้มีการเปิดโอกาสให้หัวหน้าองค์กรชุมชนได้นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการในกลุ่มองค์กรของตน หลังจากนั้นวิทยากรและกลุ่มผู้นำได้ร่วมกันวิพากษ์การบริหารจัดการองค์กรชุมชนและแนะนำแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยวิทยากรเห็นว่าผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ดี เช่น มีการประชุมร่วมกันสม่ำเสมอ และปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ขับเคลื่อน เศรื่องเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการในการทำงานมากขึ้น

2. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำชุมชนได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่บ้านป่าสักงาน ตำบลลพบุรี อ่าเภอคลองสะเก็จ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากคำน้ำล เชิงทอง มากนัก ในวันที่ 22 สิงหาคม 2553 โดยผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามแก่ผู้นำชุมชนไว้ดังนี้ 3 ประเด็นคือ

- 1) บ้านป่าสักงานมีองค์กรชุมชนอะไรบ้าง
- 2) บ้านป่าสักงานมีการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
- 3) บ้านป่าสักงานมีหลักการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่เหมือนหรือแตกต่างจากชุมชนของตนอย่างไร

จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนให้ความสำคัญในการศึกษาดูงานครั้นนี้มาก มีการซักถามข้อสงสัยในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนกับผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน บ้านป่าสักงานอยู่ตลอดเวลา หลังจากกลับจากการศึกษาดูงาน ผู้นำชุมชนสามารถตอบประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้อย่างละเอียดและแสดงถึงความเข้าใจได้เป็นอย่างดี กล่าวคือสามารถตอบได้ว่า บ้านป่าสักงาน มีองค์กรชุมชนหลายอย่าง เช่น กลุ่มพัฒนาป่าเพื่อชีวิต กลุ่มจัดสรรน้ำ กลุ่มปูยธรรมชาติ เป็นต้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชนสามารถสรุปได้ว่า บ้านป่าสักงานมีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ เช่น มีการตั้งกรรมการป้าชุมชนในหลายๆ ฝ่าย เพื่อเป็นการแบ่งงานกันทำ และมีการสรุปงานในแต่ละฝ่ายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการที่

ค่อนข้างคล้ายกับหมู่บ้านของคนเอง แต่ขึ้นนีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน โดยสรุปแล้วผู้นำชุมชนทุกคนเห็นว่า การมาศึกษาดูงานครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อคนของเรา

สำหรับบ้านป่าสักงาน ด้านล่างหนีอ อำเภอศรี阁 จังหวัดเชียงใหม่ สืบ派่พันธุ์มา จากชนเผ่าลี้ภัย หรือละว้า เป็นหมู่บ้านเล็กๆ ตั้งอยู่หนีอ่างเก็บน้ำแม่กว่างอุตรารา โควมมิการตั้งถิ่นฐานมาหลายร้อยปี ไม่แน่นอน เก็บหาของป่าเพื่อดำรงชีวิต ตัดไม้ทำไร่เลื่อนลอย เผาถ่าน ปี พ.ศ. 2535 โครงการพัฒนาพื้นที่ป่าบุนแวง อันเนื่องมาจากพระราชดำริได้เกิดขึ้นเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาชุมชนป่าสักงาน ต่อมาในปี 2556 โครงการสร้างอ่างเก็บน้ำแม่กว่างอุตราราเพื่อประโยชน์ทางการเกษตร และด้วยทัศนียภาพความสวยงามตามธรรมชาติของอ่างเก็บน้ำจึงมีนักท่องเที่ยวเข้ามาพักผ่อนมากนัก ชาวบ้านจึงได้ปรับเปลี่ยนอาชีวศึกษาจากการซื้อเรือมาวิ่งเพื่อรับส่งนักท่องเที่ยว รวมทั้งบริการแพในอ่างเก็บน้ำด้วย จึงทำให้การตัดไม้ และทำไม้เตือนเริ่มลดลงแต่เนื่องด้วยน้ำในเขื่อนจะนำไปทำเป็นน้ำประปา ชาวบ้านจึงถูกใจรื้อถอนแพทั้งหมดออก ต่อมาชาวบ้านจึงหันมาทำการเกษตรแต่ด้วยผลจากการตัดไม้ทำลายป่าจึงทำให้พื้นที่ในหมู่บ้านไม่มีอิฐอานวยต่อการทำการทำเกษตรมากนัก สภาพภูมิอากาศบังคับแห้งแล้ง ชาวบ้านบางส่วนจึงหันไปเป็นแรงงานภายนอกหมู่บ้าน และด้วยความเข้มแข็งของผู้ใหญ่ค้าปีง วงศ์ผู้ใหญ่บ้านป่าสักงาน ที่สร้างจิตสำนึกให้แก่คนในหมู่บ้านให้มีความรักและหวนแหนบ้านไม่ตัดไม้ทำลายป่า บ้านป่าสักงานจึงผ่านวิกฤตินี้มาได้ชั่งดองใช้ระยะเวลาและความอดทนพยายามมากที่เดียว จากสภาพปัญหาในอดีตทำให้ชาวบ้านโดยการนำของผู้ใหญ่บ้านรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาต่างๆ ไม่ให้เกิดขึ้นอีกด้วยการสนับสนุนของภาครัฐในช่วงแรก ซึ่งมีทั้งหมด 5 กลุ่มคือ 1) กลุ่มอนุรักษ์และพัฒนา 2) กลุ่มพัฒนาป่าเพื่อชีวิต 3) กลุ่มจัดสรรน้ำ 4) กลุ่มปุยธรรมชาติ และ 5) กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (จารพงษ์ พวงงานชื่น, 2551)

3. การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

หลังจากที่มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านอีกด้วยคือ

1) ด้านการเขียนโครงการ ได้มีการนัดหมายและแบ่งกลุ่มผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม เพื่อเข้าร่วมสนทนากำนัลในการเขียนโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนคนของเราซึ่งสามารถนำไปของบประมาณสนับสนุนได้ในอนาคต เช่น

- โครงการดังนี้ครับความปลอดภัยในหมู่บ้าน
 - นายณรงค์ สร้อยสุวรรณ สารวัตรกำนัน
 - นายประดิษฐ์ สุวรรณกิจ สารวัตรกำนัน
 - นายนิคม คุณยศคงยิ่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1

- นายบุญโรจน์ ศรีคำยศ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5
- นายประวัติ เติมจิตต์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7
- นายสมศักดิ์ เขื่อนส้อน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
- นายบุญปั้น พิพัฒน์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12
- โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด
 - นางยุพิน ถุนันดา ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2
 - นายสนิท ออาจหาญ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3
 - นายเกณย์ สถิกกัน ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4
 - นายวัฒนา สารภี ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5
 - นายสุภกิจ สันยา ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6
 - นายสมศักดิ์ สายแย่เยียง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7
 - นายสุพัตร สะอาดล้วน ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
 - นายศรีนวล โสภาคินทร์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
- โครงการสายตรวจชุมชนประจำหมู่บ้าน
 - นายวิรช บัวชุม กำนันตำบลเชิงดอย และผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
 - นายศรศักดิ์ บัวชุม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
 - นายแสงวุฒิ อุดก่อ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10
 - นายเฉลิม ตะริยะ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11
 - นายอาทิตย์ ศรีกันทา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12
 - นายยงยุทธ คงราพิช ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13
 - นางปัทนา ถาวรพันธุ์ แพทพย์ประจำตำบลเชิงดอย

หลักจากได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตามโครงการที่ตั้งไว้แล้ว ผู้นำชุมชนที่ร่วมกันฝึกปฏิบัติเขียนโครงการร่วมกัน ในระหว่างนี้ผู้วิจัยได้ให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบเพื่อแก้ไขปรับปรุง และผู้นำชุมชนนำไปฝึกเขียนที่บ้านต่อไป

ผู้วิจัยได้คิดตามความก้าวหน้าในการฝึกเขียนโครงการเป็นระยะ โดยวิธีการโทรศัพท์สอบถามข้อสงสัย แล้วนัดหมายผู้นำทั้งหมดให้ส่งโครงการที่เขียนแล้วเสร็จ เพื่อตรวจสอบแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายให้ถูกต้อง

2) ค้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารสู่ประชาชน โดยผู้วิจัยได้จัดทำโอกาสให้ผู้นำชุมชนได้มีโอกาสฝึกทักษะการพูดต่อสาธารณะในงานของชุมชนตามโอกาสที่เหมาะสม เช่น เซริยูนาขอนคำ สิทธิ์คำ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 พูดกล่าวเปิดงานกิจกรรมเยาวชนประจำหมู่บ้าน นายอรรถพล มีนะเกณย์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3 เป็นผู้ดำเนินรายการ การประชุมหมู่บ้าน

ประจำเดือนคุณภาพ รวมทั้งให้โอกาสผู้นำชุมชนท่านอื่นๆ ในการการกล่าวขอบคุณวิทยากรในการฝึกอบรมต่างๆ การพูดเสนอความคิดเห็นในงานประชุมต่างๆ การพูดเพื่ออวยพรตามงานต่างๆ เป็นต้น ตลอดจนผู้วิจัยได้ร่วมสนทนากับผู้นำชุมชนเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการพูดรังค์ต่อไป

3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันศึกษาแผนงานขององค์กรชุมชนเดิม ปรึกษาหารือในส่วนที่ควรปรับปรุง ข้อดี ข้อเสีย และฝึกทดลองวางแผนงานในองค์กรของคนตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของแต่ละหมู่บ้านให้ถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุด ตลอดจนเมื่อชุมชนมีงานกิจกรรมสำคัญ ได้มีการฝึกการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนงาน และการแบ่งงานกันทำ เช่น งานจุดเทียนซักด้ายพระราช วันที่ 5 ธันวาคม 2553 เป็นต้น

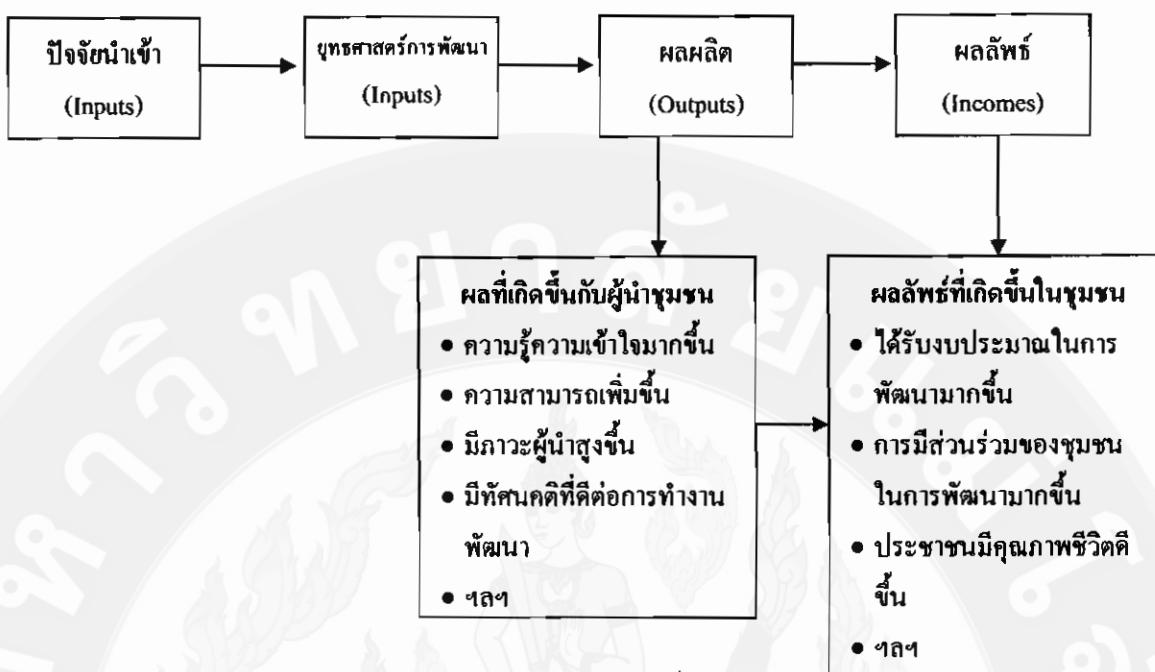
4. การติดตามช่วยเหลือและเสริมแรงเป็นระยะๆ

ผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกับสนทนาร่วมกันเป็นครั้งคราวเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้าน เช่น ด้านเทคนิคการพูดของบุคคลนี้ซึ่งเสียง ศึกษาเบริร์บเทียบกับคนเอง และกระตุ้นให้ผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญของทักษะการพูด บุคลิกภาพที่ดีกับบทบาทการเป็นผู้นำชุมชน ตลอดจนให้กำลังใจผู้นำทุกคนในการพูดในทุกๆ สถานการณ์ เพราะทุกคนผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ทุกคนมีศักยภาพเท่าเทียมกัน

ร่วมกันประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการเพื่อขออนุมัติ ตลอดจนร่วมสนทนาร่วมกันถึงวิธีการปฏิบัติและการปรับปรุงในการบริหารจัดการองค์กรชุมชน รวมทั้งกระตุ้น ให้กำลังใจสำหรับผู้นำที่ยังไม่สำเร็จในกิจกรรมบางประการ และกล่าวชมเชยผู้นำชุมชนทุกท่านที่สามารถพัฒนาตนเองได้ และช่วยเหลือในสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ เช่น การเขียนโครงการที่ผู้นำบางท่านไม่สามารถเขียนได้ ผู้วิจัยได้ช่วยเหลือโดยการแนะนำเป็นระยะๆ จนสามารถเขียนโครงการและได้งบประมาณสนับสนุนได้สำเร็จ

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ด้านลักษณะของ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบของ Stufflebeam (1971) คือ ประเมินผลลัพธ์ของโครงการ และผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดดังแสดงในแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 14 กระบวนการประเมินตามทฤษฎีระบบ

I. ผลการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐาน

1) ด้านการเขียนโครงการ ผลของการทดสอบก่อน (Pre-test) และหลัง (Post-test) การอบรม พบว่า ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเขียนโครงการมากขึ้น เช่น มีความรู้ในองค์ประกอบต่างๆ ของการเขียนโครงการ หลักการค่างๆ การปรับงบประมาณให้เหมาะสมกับโครงการ ตลอดจนเกิดแนวคิดในการเขียนโครงการที่หลากหลาย และครอบคลุมการพัฒนาในหลายๆ ด้านมากขึ้น เช่น โครงการเพื่อสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการอนุรักษ์ป่าดงยาเสพติด โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในวันสุดสัปดาห์ เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีทักษะในการนำเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณมากขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผลลัพธ์เนื่องจากทักษะการพูดและนำเสนอผลงานที่ได้อบรม และฝึกปฏิบัติมา ส่งผลให้การนำเสนอโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ยังไร้ความยั่งยืน ผู้นำชุมชนบางท่านที่ยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้มากนัก เนื่องจากขาดจัดการในด้านความรู้พื้นฐาน การเขียน การอ่าน จึงทำให้มีการพัฒนาด้านการเขียนโครงการที่ค่อนข้างช้า

สรุปได้ว่าการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการเขียนโครงการทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนผู้นำชุมชนส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จนสามารถนำโครงการนั้นๆ ไปขอ

งบประมาณ ได้จริง สำหรับผู้นำชุมชนที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้มากนัก แต่ยังมีกำลังใจจากกลุ่มผู้นำชุมชนด้วยกัน คงให้ความช่วยเหลือ และกระตุ้นให้พยาบาลต่อไป

2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการพูดเพิ่มมากขึ้น จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำชุมชนหลายท่านมีความมั่นใจมากขึ้น รู้ว่าการพูดที่คือเป็นอย่างไร สามารถพูดได้เป็นลำดับขั้นตอน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการพูดไป เช่น บางคนไม่เคยใช้ในโทรศัพท์มือถือ ก็สามารถใช้ในโทรศัพท์ได้อย่างไม่เขินอาย นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังสามารถพูดอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการประชุมระดับตำบล ได้เป็นอย่างดี จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนในการประชุม สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้นำชุมชนมีความสามารถพูดอภิปรายได้ดีขึ้น พูดเป็นลำดับขั้นตอน ฉะฉาน บุคลิกภาพดี และมีความมั่นใจสูงขึ้น ผู้นำบางท่านสามารถพูดในลักษณะการเป็นพิธีกรงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนในครั้งนี้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการพูด และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนพัฒนามากขึ้น จากการเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนามากขึ้น และให้สมาชิกในกลุ่มร่วมวางแผนด้วย จากอดีตที่ไม่เคยจัดทำแผนในการดำเนินงานใดๆ มา ก่อนเลย

นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชนมากขึ้น จากการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่สามารถตอบข้อคำถามได้ถูกต้องชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็น “การเชื่อมโยงองค์กรชุมชนเข้าด้วยกันเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” ผู้นำชุมชนสามารถอธิบายได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน และผู้นำชุมชนสามารถบริหารจัดการองค์กรชุมชนได้ดีขึ้นจากการศึกษา และสังเกตพบว่า กลุ่มองค์กรชุมชนมีการประชาสัมพันธ์การทำงานของตนเพื่อให้องค์กรอื่นๆ เข้าร่วมด้วย มีการแบ่งหน้าที่กันดำเนินงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ผลจากการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน คือ ช่วยให้ผู้นำชุมชนเข้าใจ และมีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนได้ดีขึ้น กว่าเดิม

ผลทั้งหมดที่ได้จากการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้นำชุมชน สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดจากการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมคือกระบวนการวิธีที่จะ

เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนามากขึ้นทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะต่างๆ (บุญคง หันจางสิกธี, 2540) นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจะต้อง “ทำให้คนมีความรู้” (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546) การฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานดังกล่าวมาจากการต้องการของผู้นำชุมชนเอง แต่งอย่างไรก็ได้ ความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานของผู้นำชุมชนก็แตกต่างกันตามพื้นฐานเดิมและวัยของผู้นำชุมชนแต่ละคน โดยผู้นำที่มีอาชญากรรมมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะความสามารถในการฟังและเห็นผลโดยตรง ปฏิกริยาโดยตอบข้างล่าง มีความลับเล และมีความกลัวความลับเหล่านักกว่าผู้นำที่มีอาชญากรรมกว่า (จรประภา อัครบวร และคณะ, 2545) ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนจึงต้องมีเป้าหมายแน่นอน เนื้อหาและวิธีการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด กล่าวคือ “การเรียนด้วยการกระทำ” น่าจะเป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุด

2. ผลจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่

การศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนา อีกทั้งยังเป็นแรงเสริมในการใช้แนวคิดเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ และประยุกต์สิ่งที่เห็นหรือเรียนรู้มาใช้กับชุมชนตนเอง (วรรณ ถินหัวเสือ, 2548) ผู้นำชุมชนสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรชุมชนระหว่างชุมชนตนเองกับชุมชนที่ไปศึกษาดูงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน และมีแนวคิดในการพัฒนา จากการสนทนากลุ่มผู้นำ พบว่า ผู้นำชุมชนมีแนวคิดในการพัฒนาชุมชนของตนเอง คือ มีการยกตัวอย่างเปรียบเทียบว่าชุมชนของตนเองก็สามารถจัดทำเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านป่าชุมชนได้เช่นกัน เหมือนกับบ้านป่าสักงาน เพียงแต่ว่าเราต้องช่วยกันคิดว่าจะวางแผน หรือทำกันอย่างไร

นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังสามารถปรับเปลี่ยนและประยุกต์ข้อคิดของชุมชนที่ศึกษาดูงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาชุมชนของตน เช่น การจัดสถานที่องค์กรของตนให้สะอาดและเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังได้เล่าถึงประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาดูงานให้ชาวบ้านฟัง เพื่อเป็นการกระตุ้นและถุงให้ให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

สรุปได้ว่าการศึกษาดูงานนอกสถานที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนให้แก่ผู้นำชุมชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมแนวคิดในการพัฒนาชุมชน และการปรับเปลี่ยน ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ได้มา ในการพัฒนาชุมชนของตนยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ต้องพับผู้นำชุมชนบางกลุ่มที่ยังไม่สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบได้มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

3. ผลที่ได้จากการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้นำชุมชน พบว่า
 - 1) ผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้ไปเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนของตนเองได้ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดง โครงการที่ผู้นำชุมชนเขียนเสนอของบประมาณ

ชื่อโครงการ	ผู้ขอเสนอ	แหล่งเงินทุน	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)
โครงการฟื้นฟูทรัพยากรป่า	นายบุญรัตน์ หาญชัย	องค์การบริหารส่วนตำบล	10,000
โครงการสืบสานวัฒนธรรม ก้องถั่น	นายบุญชรรณ สุนทร	องค์การบริหารส่วนตำบล	5,000
โครงการหมู่บ้านปลอด ยาเสพติด	นายวิรช บัวชุม	องค์การบริหารส่วนตำบล	20,000
โครงการออกแบบกายเพื่อ สุขภาพที่แข็งแรง	นายระไวย เสียงสนั่น	องค์การบริหารส่วนตำบล	5,000
โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็ก และเยาวชนในวันสุคลสัปดาห์	นางปิทมา ดาวรพันธุ์	องค์การบริหารส่วนตำบล	10,000
โครงการตั้งชุดรักษาความ ปลอดภัยในหมู่บ้าน	นายสมศักดิ์ เชื่อมล้อม	องค์การบริหารส่วนตำบล	20,000
โครงการสายตรวจชุมชน ประจำหมู่บ้าน	นายอัมพน ศรีกันทา	องค์การบริหารส่วนตำบล	15,000

นอกจากนี้ยังมีผู้นำชุมชนที่เขียนโครงการเพื่อของบประมาณสนับสนุนอีกส่วนหนึ่งที่ยัง รอการอนุมัติจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

- 2) ผู้นำชุมชนสามารถพูดแสดงความคิดเห็น อกипลายผลในเรื่องด่างๆ จากการประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมด่างๆ ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ยังด้อยอาชีวประสาทรฟ์อีก ระยะ จากการสังเกตพฤติกรรม พบว่า หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการพูดได้ดีขึ้น ในหลายสถานการณ์ เช่น การประชุมหมู่บ้าน โดยผู้นำจะเป็นผู้ประกาศ และแจ้ง ข่าวสารที่ได้จากการประชุมในเทศบาล หรือจากหน่วยงานราชการต่างๆ ให้ประชาชนเข้าใจได้ มากขึ้น

3) ผู้นำชุมชนและประธานกลุ่มองค์กรชุมชนมีความสามารถในการเขียนแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพิ่มมากขึ้น จากการสังเกตพบว่าผู้นำชุมชนมีทักษะในการเขียนแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดประชุมสมาชิกกลุ่มองค์กรของตนเอง เพื่อร่วมกันคิดวางแผนในการทำงาน โดยเป็นแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของตน และการแบ่งภาระหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์แผนการดำเนินงานจากชุมชนที่ไปศึกษาดูงานมาปรับใช้กับองค์กรชุมชนของตนอีกด้วย

สรุปได้ว่าการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในด้านการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ การพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ส่งผลให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านที่ศึกษา ไม่ว่าเดิม และยังส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผลงานการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างการยอมรับที่ดีในตัวผู้นำจากประชาชนอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม จากการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ยังพบผู้นำชุมชนบางคนยังไม่สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ในระดับที่ดี เช่น นายอุดม หาวงศาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13 ยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่สามารถไม่เข้าใจ และสอบถามรายหัวใจการประชุมตลอดเวลา และ นายสมศักดิ์ สายแพร่เยือง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 นายแสวง อุดก่อ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10 และนายมานันติ์ สมสว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 ยังไม่สามารถเขียนโครงการได้ด้วยตนเองจนถึงเสร็จ เนื่องจากยังขาดทักษะในการเขียนหนังสือ สำนวนภาษาที่ไม่เป็นทางการ

4. ผลการติดตามช่วยเหลือจากการปฏิบัติจริงเป็นระยะ

ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจและกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การนำเสนอโครงการต่อแหล่งทุนด้วยตัวเอง ผู้นำชุมชนหลายท่านมีทักษะการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารที่ดีมาก ประชาชนสามารถเข้าใจข่าวสาร ได้ในการพูดเพียงครั้งเดียว นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีกำลังใจในการทำงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น ก่อตัวคือ กำลังใจในการพัฒนาตนเอง และกลุ่มองค์กรของตน เนื่องจากได้รับการติดตาม กระตุ้นและช่วยเหลือจากผู้วิจัยเป็นระยะๆ เช่น การเขียนโครงการในบางประเด็นที่ยังอาจเข้าใจยาก แต่ผู้นำชุมชนก็สามารถเขียนโครงการได้จนแล้วเสร็จหลังจากได้คำแนะนำจากผู้วิจัย รวมทั้งผู้นำชุมชนยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีนุญะสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น จากการสังเกตพฤติกรรมพบว่า ผู้นำชุมชนมีการซักจุ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเชิญสมาชิกกลุ่มองค์กรอื่นๆ และผู้นำชุมชนคนอื่นๆ เข้าร่วมในกิจกรรมองค์กรของตนเอง เป็นต้น

การประเมินผลลัพธ์อื่นๆ ที่ได้จากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ

1. ด้านความมีภาวะผู้นำ

หลังจากผู้นำชุมชนได้ผ่านการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน และได้นำความรู้ความเข้าใจทั้งหมดไปปรับใช้กับการทำงานจริง มีผลทำให้ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจ และมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น สังเกตได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเรียกประชุมหมู่บ้าน ผู้นำหลายคนท่ามกลางคน มีความมั่นใจในการพูด การเสนอและแสดงความคิดเห็น การให้อภิสปะชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง การสรุปผลการประชุม ตลอดจนการบริหารงาน หรือกิจกรรมชุมชน ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากชาวบ้านมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ชาวบ้านให้ความไว้วางใจ รู้สึกภูมิใจกับผู้นำชุมชน และรู้สึกปลอดภัยที่ได้อยู่ภายใต้การดูแลของผู้นำชุมชนของตน

2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากความสามารถในการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณสนับสนุนของผู้นำชุมชน ส่งผลให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนหลากหลายประการ เช่น โครงการพื้นฟูทรัพยากรป่า โครงการเพื่อสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการหมู่บ้านปลูกยาเสพติด โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในวันสุดสัปดาห์ เป็นต้น ก่อให้เกิดจิตสำนึกในการให้ความร่วมมือดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความสัมพันธ์อันศรัทธาในประชาชนในชุมชนและระหว่างประชาชนกับผู้นำชุมชน ตลอดจนเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานร่วมกัน และมีทักษะคิดที่ดีต่องานด้านการพัฒนาชุมชนอีกด้วย

3. ด้านผลกระทบจากการต่างๆ

จากโครงการต่างๆ ที่ได้ร่วมกันดำเนินการของชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประชาชนในชุมชน ดังต่อไปนี้

- 1) โครงการพื้นฟูทรัพยากรป่า ชุมชนได้ศึกษาที่อุดมสมบูรณ์กลับคืนมา
- 2) โครงการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนยังคงอนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมกันดึงงานสู่สู่กุหลาบในอนาคตต่อไป
- 3) โครงการหมู่บ้านปลูกยาเสพติด ชุมชนมีจิตสำนึกและร่วมกันรณรงค์เพื่อต่อต้านยาเสพติด เยาวชนในชุมชนห่างไกลยาเสพติด
- 4) โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง ประชาชนรักในการออกกำลังกาย และมีสุขภาพที่แข็งแรง

5) โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในวันสุคสัปดาห์ เด็กและเยาวชน
ให้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในวันสุคสัปดาห์ เป็นต้น

บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภอศรีสะเกษ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการ วิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นระเบียบวิธีวิจัยหลักโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนด้านกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาชุมชน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน 2) พัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน และ 3) ประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภอศรีสะเกษ จังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ใช้การสัมภาษณ์ โดยแบบสารภาพ รวมทั้งแบบประเมิน ตนเองก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบบันทึกพฤติกรรม รายบุคคลของผู้นำชุมชนจำนวน 40 ราย โดยการวิจัยมีทั้งสิ้น 4 ระยะ คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหาเพื่อการพัฒนา 2) การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา 3) การนำยุทธศาสตร์การพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา

ข้อมูลทั้งหมดนี้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเหล่า (Triangulation) เพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Description)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงดอย

ประวัติความเป็นมา

ตำบลเชิงดอยได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเชิงดอย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงดอย อำเภอศรีสะเกษ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเทศบาลตำบล เชิงดอย ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในพื้นที่ 2 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลเชิงดอย และเทศบาล ตำบลค้อดอย แต่เดิมเป็นที่อยู่อาศัยของชาวไทยเชื้อสายไทยเดิม ประมาณ 70% ใน ตำบล เช่น ในบ้านแม่คอกแดง หมู่ 1 ส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายไทยเดิม ไทยเชียงใหม่ ชาวพม่าจากบ้านลุง ใต้ บ้านล้านทอง อำเภอสันกำแพง บ้านโพธิ์ทองเจริญหมู่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญสืบทอดเชื้อสายมาจาก ชาวเชียงใหม่ เมืองสินสองปันนา และมีคนเมือง และชาว夷ชาวกะเหรี่ยงพำนາที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากอีกมากนัก โดย

ปัจจุบันคำาบลเชิงคอบมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 9,295 คน เป็นชาย 4,533 คน เป็นหญิง 4,762 คน มีครัวเรือนในเขตรับผิดชอบทั้งหมด 3,733 ครัวเรือน

ลักษณะสังคม ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนภูมิลำเนาเดิม มีการข้ามถิ่นบ้าง ส่วนใหญ่เป็นการข้ามข้ามระหว่างหมู่บ้าน วิถีชีวิตของคนในชุมชนคำาบลเชิงคอบยกตัวอย่างเช่น ลักษณะค่อนข้างเป็นสังคมชนบท อุตสาหกรรมส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และให้ความสำคัญกับการประกอบกิจกรรมทางศาสนา ค่อนข้างมาก ปัจจุบันมีประชากรจากที่รานสูงหรือชาวเขาได้อพยพเข้ามาตั้งฐานนาเชื่อที่ดินเพื่อทำกิน โดยชาวเขาเหล่านี้ทั้งหมดคนนับถือศาสนาคริสต์

ในชุมชนคำาบลเชิงคอบมีความเชื่อในพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์ กับธรรมชาติ และมนุษย์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แบบหลอมรวมกันและแยกออกจากกันไม่ได้ สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ให้เห็นถึงกิจกรรมหรือประเพณีที่สำคัญของชุมชนที่มุ่งเน้นความดุจดิจัด และตามวันในรอบปีทางจันทรคติ ประเพณีส่วนมากของชุมชนจะเกี่ยวเนื่องกับความเชื่อทางพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ งานบวช ลอยกระทง งานแห่เช่นเดียวกับชาวไทย เป็นต้น

สถานการศึกษาในชุมชน

คำาบลเชิงคอบ อำเภอคอбыสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาในระดับปฐมวัย หรือที่ร้องรับเด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 ขวบ บริบูรณ์จนไป 3 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านเชิงคอบ โรงเรียนบ้านร่องขี้เหล็ก โดยทั้งสองโรงเรียนนี้เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) และโรงเรียนบ้านแม่คอกแดง เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงระดับปฐมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย (ป. 6) นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนคอбыสะเก็ดวิทยาคม ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย และยังมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน สำหรับเด็กที่ไม่สามารถเข้าเรียนได้ในระดับมัธยมศึกษาอีกด้วย โดยมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,927 คน

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนได้แก่ หนองบัวพระเจ้าหลวง เป็นหนองน้ำธรรมชาติมีเนื้อที่ 102 ไร่ ตั้งอยู่ที่ 12 คำาบลเชิงคอบ อำเภอคอбыสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นที่ร้องรับน้ำฝนและน้ำจากแหล่งน้ำแม่คอกแดง ซึ่งไหลผ่านลำเน้มีองเข้าสู่หนองน้ำแดง หนองบัวด้านหนึ่งและด้านใต้

แต่เดิมนั้นหนองบัวมีพื้นที่กว้างขวางกว่าปัจจุบันมาก ชาวบ้านสามารถใช้น้ำในหนองบัวไปทำนา และเป็นที่อยู่ของนกเป็นค่าน้ำจำนวนหลายพันตัว

แหล่งน้ำตามธรรมชาติในตำบลเชิงดอยมีอยู่ 2 แห่งคือ น้ำแม่คอกแดง และน้ำแม่ช่องซัก เป็นลำน้ำที่มีน้ำมากในฤดูฝน ส่วนมากจะส่งน้ำลงคลองชลประทาน สามารถส่งน้ำบริโภคและเพื่อการเกษตรกรรม ส่วนแหล่งน้ำที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลมีระบบฝายและท่าน้ำ จำนวน 8 แห่งการระบายน้ำพื้นที่น้ำท่วมถึงคิดเป็นร้อยละ 50 ของพื้นที่ทั้งหมด ระยะเวลาเฉลี่ยที่น้ำท่วมขังนานสุด 2 วัน ประมาณช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม นอกจากนี้ยังมีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าและอยู่ติดพื้นที่โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาหัวยื่ง ได้รับเงินจากการประชารัฐดำเนินการให้ได้รับความรู้และการสนับสนุนจากโครงการดังกล่าว โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพด้านเกษตรกรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการปลูกไม้ 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง คือ ไม้ใช้สอย ไม้ผล และไม้เชื้อเพลิง

ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย

ภูมิหลังและพัฒนาการ

ในอดีตผู้นำเกิดจากผู้ที่ชาวบ้านให้การยกย่องมั่นถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีบารมี และช่วยเหลือชาวบ้านได้เกือบทุกรสี เช่น พระ ครู หมօเมือง พ่อค้า และผู้มีอิทธิพล เป็นต้น เมื่อมีระบบผู้นำอย่างเป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำแหน่งเหล่านี้มักจะมาจากผู้นำตามธรรมชาติที่เคยมีอิทธิพล และมีบารมีในพื้นที่ เมื่อรัฐบาลเปลี่ยนแปลงการปกครองทำให้มีการเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นขึ้นมาแทน จึงมีการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกุลุ่มและองค์กรต่างๆ ในชุมชนภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นจะเข้ามายึดหน้าที่มากขึ้น มีการจัดทำโครงสร้างการบริหาร มีการจดทะเบียนกับภาครัฐ และเข้ามาตรวจสอบการทำงานของกลุ่มองค์กรชุมชนมากขึ้น

ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาวะผู้นำ

ผู้นำในชุมชนตำบลเชิงดอยจะเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำ โดยการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก่อน แล้วจึงเลื่อนขึ้นเป็นผู้ใหญ่บ้านในเวลาต่อมา และอีกบางส่วนก่อนจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำแบบเป็นทางการ ซึ่งมักจะผ่านการเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการมาก่อน เช่น ก่อนจะเป็นผู้ใหญ่บ้าน ถูกได้ช่วยเหลืองานของพ่อเป็นประจำ จนทำให้ถูกได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน แล้วเลือกให้เป็นผู้นำในเวลาต่อมา

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ผู้นำชุมชนในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่จากการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านการเป็นผู้นำและทำงานพัฒนาชุมชนจากผู้นำคนก่อนๆ และจากเครือญาติที่ทำหน้าที่การเป็นผู้นำชุมชน และการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยการเรียนรู้เกิดจากการเข้าร่วมปฏิบัติงานตั้งแต่ยังไม่ได้รับตำแหน่งผู้นำชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำด้วยกันเอง และการได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จากการการปกครอง เป็นต้น

พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำแหน่งเชิงดอย

บทบาทเดิน

ในอดีตผู้นำชุมชนตำแหน่งเชิงดอยมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่มากนัก เนื่องจาก งบประมาณที่ผ่านมาขึ้นตำแหน่งนี้มีน้อย อีกทั้งการคุณภาพข้างไม่สะอาด ชาวบ้านอยู่กันแบบเอื้อเพื่อพ่อพ่ออาชีวกัน นานๆ ครั้งจึงจะมีการสรุปเข้ามาจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน แต่ตำแหน่งเชิงดอยยังไกลักษณะนี้พัฒนาหัวข้ออะไร ทำให้ได้รับโอกาสในการเข้าไปฝึกอาชีพ บทบาทหลักของผู้นำชุมชนในอดีต นักจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างชาวบ้านกับภาครัฐ เช่น การเกิด การตาย การเข้าพบเบียนทหาร การแจ้งปัญหาการประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม และการไก่กลีบการขัดแย้ง ของชุมชน เป็นต้น

บทบาทปัจจุบัน

จากการเปลี่ยนโครงสร้างการบริการงานเป็นห้องคุ้นเข้ามานี้บทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้ใหญ่บ้านกำนันถูกกลับบทบาทลง เพราะการทำงานพัฒนาต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานท้องถิ่น และจากหน่วยงานภายนอก ในขณะที่งานพัฒนาเพิ่มขึ้นกว่าสมัยก่อนมาก บทบาทของผู้นำชุมชนในปัจจุบันนอกจากจะทำหน้าที่คำนวณแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างชาวบ้านและหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนาชุมชนผู้นำมักจะใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลัก

ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริม

ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำชุมชนเห็นว่าเป็นปัจจัยส่งเสริมบทบาทในการพัฒนาชุมชนของตนมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ 1) การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน 2) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐและเอกชน และ 3) ลักษณะความยาก-ง่ายของงานพัฒนา อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกที่ช่วยส่งเสริมบทบาทในการพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำชุมชนกับประชาชน และระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภายนอก

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนงานพัฒนาที่ไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน เนื่องจากมีการสื่อสารน้อยเกินไป ข้อมูลที่จะให้กับชาวบ้านไม่เพียงพอ ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจน ผู้นำชุมชนเองก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาชุมชน

ปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนคำนึงถึงคอบลส่วนใหญ่ยังมีปัญหาสำคัญในการพัฒนาตนเองด้าน 1) ทักษะในการพูดหรือการเขียนเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน 2) ทักษะในการเขียนโครงการ และ 3) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการงานในชุมชน และในขณะเดียวกัน ผู้นำชุมชนบางด้านต้องการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อด้องการพัฒนาศักยภาพของตนใน 3 ประเด็น ข้างต้น

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน (SWOT ANALYSIS)

ผู้นำชุมชนคำนึงถึงคอบลนี้ศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ได้มาก เนื่องจากผู้นำมีจุดเด่นหลายด้านแม้ว่าจะมีจุดด้อยอยู่บ้างก็ตาม นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชนยังเข้ามาสนับสนุนและดำเนินงานพัฒนาในชุมชนมากขึ้น รวมทั้งนโยบายปรับปรุงเงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการของผู้นำชุมชนที่ดีขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้กับผู้นำชุมชนในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ยังไห้ก็ตาม หน่วยงานของรัฐส่วนท้องถิ่นควรกระจายบทบาทด้านการ

พัฒนาแก่ผู้นำชุมชน หรือทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนตลอดจนจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและพอเพียง จะทำให้ผู้นำชุมชนเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

แนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ 1) การอบรมพัฒนาทักษะในการพูดและวิธีการถ่ายทอดความรู้และข่าวสารต่างๆ สู่ประชาชน และฝึกพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในชุมชนจริง 2) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการเขียนโครงการพัฒนาเพื่อขององค์กร และฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณจริง 3) การศึกษาดูงานการบริหารจัดการการพัฒนาชุมชนของพื้นที่อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ และ 4) การคิดตามและช่วยเหลือจากการฝึกปฏิบัติจริงเป็นระยะๆ

ผลการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

กระบวนการน่ายุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติจริง

1. การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ

หลังจากได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้วจะมีผู้วิจัยและผู้นำชุมชน ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้านคือ 1) ด้านการเขียนโครงการ 2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และ 3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน แต่ละด้านประกอบไปด้วยกิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ การสาธิต และการฝึกปฏิบัติ

2. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำชุมชน ได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่บ้านป่าสักงาน ตำบลล่วงเหนือ อำเภอคลองสะเก็ค จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากตำบลล่วงเหนือมากนัก กิจกรรมการศึกษาดูงานคือให้ผู้นำชุมชนสังเกตกิจกรรม และการบริหารจัดการองค์กรชุมชนของบ้านป่าสักงาน ตามแนวทางการสังเกตที่ผู้วิจัยได้ตั้งค่าตามไว้ล่วงหน้า หลังจากนั้นจึงร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงาน

3. การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านอีกรอบ (คือ 1) ด้านการเขียนโครงการ 2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารสู่ประชาชน และ 3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน การฝึกปฏิบัติในแต่ละ

ด้านประกอบด้วยการฝึกรายบุคคล การฝึกเป็นกลุ่ม และการร่วมกันประเมินผล เพื่อเก็บไข้ปัญหาและพัฒนาต่อไป

4. การติดตามช่วยเหลือและเสริมแรงเป็นระยะๆ

ผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันสนับสนุนเป็นครั้งคราวเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้าน ตลอดจนให้กำลังใจผู้นำทุกคนในการพัฒนา สถานการณ์ ร่วมกันประมวลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการเพื่อขององบประมาณ ตลอดจนร่วมสนับสนุนซักถามถึงวิธีการปฏิบัติและการปรับปรุงในการบริหารจัดการองค์กรชุมชน และกล่าวชมเชยผู้นำชุมชนทุกท่านที่สามารถพัฒนาตนเองได้ และช่วยเหลือในสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบของ Stufflebeam (1971) เป็นกรอบในการประเมินดังนี้

1. ผลการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐาน

1) ด้านการเขียนโครงการ ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเขียนโครงการเพื่อขององบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนผู้นำชุมชนส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จนสามารถนำโครงการนั้นๆ ไปของบประมาณได้จริง สำหรับผู้นำชุมชนที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้มากนัก แต่ยังมีกำลังใจจากกลุ่มผู้นำชุมชนด้วยกัน คงให้ความช่วยเหลือ และกระตุ้นให้พยายามต่อไป

2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการพูด และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนพัฒนามากขึ้น จากการเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนามากขึ้น และให้สามารถในกลุ่มร่วมวางแผนด้วย จากอดีตที่ไม่เคยจัดทำแผนในการดำเนินงานใดๆ มา ก่อนเลย

2. ผลกระทบศึกษาดูงานนอกสถานที่

การศึกษาดูงานนนอกสถานที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนให้แก่ผู้นำชุมชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมแนวคิดในการพัฒนาชุมชน และการปรับปรุงยุทธศาสตร์ใช้ประสบการณ์ที่ได้มา ในการพัฒนาชุมชน ของตนอีกด้วย แต่อย่างไรก็ต้องพูดผู้นำชุมชนบางกลุ่มที่ยังไม่สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบได้มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

3. ผลที่ได้จากการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้นำชุมชน พบว่า

1) ผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้ไปเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนของตนเองได้

2) ผู้นำชุมชนสามารถพูดแสดงความคิดเห็น อก Bipartite ในเรื่องต่างๆ จากการประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ยังต้องอาศัยประสบการณ์อีกรอบ ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการพูดได้ดีขึ้นในหลากหลายสถานการณ์

3) ผู้นำชุมชนและประธานกลุ่มองค์กรชุมชนมีความสามารถในการเขียนแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดประชุมสมาชิกกลุ่มองค์กรของตนเอง เพื่อร่วมกันคิดวางแผนในการทำงาน โดยเขียนเป็นแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของตน และการแบ่งภาระหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบ

4. ผลการติดตามช่วยเหลือจากการปฏิบัติจริงเป็นระบบ

ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจและกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การนำเสนอโครงการต่อแหล่งทุนด้วยตัวเอง ผู้นำชุมชนหลายท่านมีทักษะการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารที่ดีมาก ประชาชนสามารถเข้าใจข่าวสารได้ในการพูดเพียงครั้งเดียว นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีกำลังใจในการทำงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น ก้าวคืบ กำลังใจในการพัฒนาตนเอง และกลุ่มองค์กรของตนเนื่องจากได้รับการติดตาม กระตุ้นและช่วยเหลือจากผู้วิจัยเป็นระยะๆ เช่น การเขียนโครงการในบางประเด็นที่ยังอาจเข้าใจยาก แต่ผู้นำชุมชนที่สามารถเขียนโครงการได้ดีแล้วเสร็จหันมาให้คำแนะนำจากผู้วิจัย รวมทั้งผู้นำชุมชนยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันดีมากขึ้น จากการสังเกตพฤติกรรมพบว่า ผู้นำชุมชนมีการซักจุ่นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเชิญสมาชิกกลุ่มองค์กรอื่นๆ และผู้นำชุมชนคนอื่นๆ เข้าร่วมในกิจกรรมองค์กรของตนเอง เป็นต้น

การประเมินผลอัพเดทอื่นๆ ที่ได้จากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ

1. ค้านความมีภาวะผู้นำ

ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจ และมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น สังเกตได้จากการปฏิบัตินี้ที่ เช่น การเรียกประชุมหนุ่มสาว ผู้นำหลายท่านมีความมั่นใจในการพูด การเสนอ และแสดงความคิดเห็น การให้โอกาสประชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง การสรุปผลการประชุม ตลอดจนการบริหารงาน หรือกิจกรรมชุมชนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญ ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากชาวบ้านมากขึ้น

2. ค้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

โครงการเพื่อการพัฒนาต่างๆ ส่งผลให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนหลายประการ เช่น โครงการพื้นฟูทรัพยากรป่า โครงการเพื่อสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด เป็นต้น ก่อให้เกิดจิตสำนึกรักในการให้ความร่วมมือดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตน

3. ค้านผลกระทบจากการต่างๆ

จากโครงการต่างๆ ที่ได้ร่วมกันดำเนินการของชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประชาชนในชุมชน เช่น 1) โครงการพื้นฟูทรัพยากรป่า ชุมชนได้ผ่านไปที่อุดมสมบูรณ์กลับคืนมา 2) โครงการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนยังคงอนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมกันต่อไปสู่ลูกหลานในอนาคตต่อไป 3) โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ชุมชนนี้จิตสำนึกรักและร่วมกันรณรงค์เพื่อต่อต้านยาเสพติด เยาวชนในชุมชนห่างไกลยาเสพติด

อภิปรายผล

1. ความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานของผู้นำชุมชนใน 3 ด้านคือ 1) ด้านการเขียนโครงการ 2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารสู่ประชาชน และ 3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้านเป็นอย่างดี เนื่องจากได้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้นำชุมชนเอง โดยการฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลลัพธ์เนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำอย่างต่อเนื่อง (อนุ คุลชล, 2523) โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้า เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในมานะฯ ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เด็กต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งมีหลักสำคัญคือ

1. ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน
2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ
3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่า การสอนผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลายๆ อย่างรวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย

4. จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ไทยอยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง
5. ประสบการณ์มีผลผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ไทย ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อการเรียนรู้

6. ผู้ไทยจะเรียนรู้ได้อย่างคึ่งในบรรยายภาคแวรคล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับโดยระเบียบกฎหมาย

7. ผู้ไทยต้องการการแนะนำไม่ใช่การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเอง มากกว่าการให้คะแนน

โดยผลที่ปรากฏขึ้นจากการฝึกปฏิบัติในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า “คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม เพื่อการฝึกอบรมคือกระบวนการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนานำก้าวขึ้นทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะคิดค่างๆ” (บุญคง หันจางสิติธี, 2540: 25-34) นอกจากนี้ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543: 80-87) ยังกล่าวไว้ว่า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจะต้อง “ทำให้คนมีความรู้” การฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานดังกล่าว มาจากความต้องการของผู้นำชุมชน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดกิจกรรมในการอบรมเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป อันเนื่องมาจากการพัฒนาความรู้เดิม ประกอบกับวัยของผู้นำชุมชนนั่นเอง ทั้งนี้การให้การศึกษาแก่ผู้ไทยนั้น ความสามารถในการเรียนรู้จะลดลง เพราะความสามารถในการเห็น การฟังดูดอย ปฏิกริยาได้ดูบล้าง มีความลังเลที่จะเรียน หรือฝึกอบรมมากขึ้น และมีความกลัวความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้ไทยจึงต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน เนื้อหาวิชาต้องมีสาระสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน วิธีการสอนคือ “เรียนด้วยการกระทำ” (Learning by doing) จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ประชาติ วัลย์เสถียร และคณะ 2543:198)

2. ทักษะความสามารถ และศักยภาพของผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนมีทักษะความสามารถด้านพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ด้านการเขียน โครงการเพื่อของบประมาณ และด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ได้ผลเป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติแล้วได้ผลที่ดีกลับมานี้ ถือเป็นธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก เพื่อการฝึกคือการเรียนรู้ หรือการศึกษานั่นเอง ดังนั้นมนุษย์จึงต้องศึกษาวิธีการดำเนินชีวิตของคนทุกอย่าง แล้วจึงนำไปฝึกหัดและพัฒนาคนให้จริงยังคงงานนั้น ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา อันจะนำไปสู่การข้ามพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง (พระธรรมปัญก อ้างใน ประชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2543: 172) นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนยังถือเป็นการพัฒนาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยมี

แนวทางในการพัฒนาคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลการพัฒนานั้นตอบสนองความต้องการของปัจจัยต่างๆ ได้โดยตรง และให้ความสำคัญกับความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตัวมนุษย์ในฐานะของปัจจัยต่างๆ ตลอดจน และความสามารถของมนุษย์ในการปลดปล่อยตัวเองให้พ้นจากผลกระทบของระบบโครงสร้างสังคม และวิทยาการบางอย่างที่มนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้นมาเอง (อภิชัย พันธุ์เสน, 2539: 91-92)

แต่อย่างไรก็ตาม ความสามารถ หรือทักษะที่เกิดกับผู้นำชุมชนนี้มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ ของแต่ละคน กล่าวคือ ถ้าบุคคลที่มีความรู้พื้นฐานสูง และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนามาก ก็สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านต่างๆ ได้รวดเร็วกว่า ผู้นำที่มีพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาน้อย

3. ด้านภาวะผู้นำ พบร่วม หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในทั้ง 3 ด้านแล้ว ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น คือ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้านความมั่นใจ และ ความสามารถในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน และกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ นอกเหนือจากนี้ ผู้นำยังมีการพัฒนาด้านการตัดสินใจในการทำงานที่เด็ดขาด มุ่งเน้นพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำที่ขาดเจนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำชุมชนที่ดี (Mitchell, 1978) คือ เป็นผู้มีความฉลาดรอบรู้ มีความรับผิดชอบในงาน ໄฟรู้ มีกิจกรรมและมีส่วนร่วมกับสังคม และเป็นผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี

หลักการพัฒนาชุมชนหลักการหนึ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนคือ การใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่างานพัฒนาชุมชนไทยเลื่อนเห็นความสำคัญของผู้นำท้องถิ่น โดยทั่วไปงานพัฒนาชุมชนมักจะเริ่มต้นจากผู้นำท้องถิ่น และก็จะแผ่ขยายกว้างขวาง ออกไป โดยจะเป็นการเผยแพร่ความรู้ความคิดต่างๆ ที่ได้รับจากนักวิชาการ หรือนักพัฒนา ซึ่งจะต้องร่วมกันวิเคราะห์สภาพของชุมชน ปัญหา และความต้องการของหมู่บ้านเพื่อสร้างเป็นแผนพัฒนาชุมชน ในเมืองนี้ ผู้นำชุมชนก็เป็นตัวแทนของประชาชน แสดงให้ทราบว่าชาวบ้านมีปัญหาหรือความต้องการอะไรบ้าง แล้วจึงร่วมกันวางแผนหรือโครงการเพื่อสนับสนุนความต้องการ หรือแก้ไขปัญหานั้นๆ ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชนถือเป็นัวร์ชั้นนำ ความช่วยเหลือมาสู่หมู่บ้าน ช่วยนำร่องรักษาภารกิจการทำงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร ความคิด ติดต่อ และสื่อความรู้สึกในเมืองประชาชนพากายมາจะตัดสินใจทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หน้าที่ต่างๆ ของภาวะผู้นำ ก็จะเข้ามามาแสดงบทบาทหรือเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันทันที (จักรพงษ์ พวงงานชื่น, 2553) การที่จะให้ผู้นำชุมชนไปถึงจุดมุ่งหวังของการพัฒนาชุมชน จำต้องมีการพัฒนาผู้นำชุมชนโดยการฝึกอบรมให้รู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน เช่น การฝึกอบรมคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาตำบล ผู้นำเยาวชน ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและการพัฒนากิจกรรมสตรี เด็กและเยาวชน เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นโครงการที่ช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาชุมชนโดยแท้จริง

ผลจากการที่ผู้นำชุมชนเกิดภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการเพื่อการพัฒนาของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความเจริญของชุมชนนั้นๆ

4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมกันมากขึ้น เนื่องจากบทบาทความเป็นผู้นำที่ดีขึ้นและภาวะความเป็นผู้นำที่สูงขึ้น ซึ่งถือเป็นการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ผ่านการจัดกิจกรรมอย่างน้อย 2 วิธี คือ 1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกอบรม การจัดทัศนศึกษา และการลงมือปฏิบัติจริง 2) การพัฒนาผู้นำเครือข่ายด้วยการสนับสนุนให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (นเรศ สงเคราะห์สุข, 2541: 113-114) โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ อรทัย อาจอ่า (2531: 68-69) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ชุมชนเกิดความคิดในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชนเกิดแนวคิดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอื่นๆ ด้วยตนเอง

การทำงานในชุมชนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง มีศักยภาพ มีการจัดการกับปัญหาร่วมกัน ซึ่งในชุมชนมีความแตกต่าง หลากหลาย ทั้งด้านฐานะ เพศ วัย สถานะทางสังคม การสร้างโอกาสเปิดพื้นที่ทางสังคมอย่างเท่าเทียมในการให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ศักยภาพ ความรู้ และร่วมมือทบทวนดำเนินการต่อเนื่องซึ่งจะทำให้งานที่ดำเนินไปนั้นไม่ไปกระฉูกตัวอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และส่งผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนในสังคมอย่างทั่วถึง

5. ผู้นำชุมชนมีทัศนคติที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้นำชุมชนเกิดความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของคน มีความเชื่อมั่นในตัวของมากขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างภาคภูมิใจ อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นำชุมชนยังต้องการ ทัศนคติที่ดีต่อคนเอง และต่อประชาชนในชุมชนด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie (อ้างใน มีคาแอล อดุลย์เกษม, 2537) ในเรื่องของทัศนคติเชิงบวกต่อคนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน โดยมีพื้นฐานของการมีทัศนคติ เชิงบวก ดังนี้

1) มีความเป็นตัวของตัวเอง หาข้อดีของคนเองให้ได้ ไม่พยายามเลียนแบบใคร หรือเป็นอย่างที่ใครๆ เป็น เพราะจะเป็นการสร้างความกอดดันและความทุกข์ต่อคนเอง และไม่สามารถนำสมรรถภาพอันโดดเด่นของคนเองออกมายได้

2) คิดคือผู้อื่นในทางที่ดี คนทุกคนมีความแตกต่างกัน ค้นหาสิ่งที่ดีในตัวของคนอื่นที่คุณใช้ชีวิตอยู่ด้วยให้พบ คุณจะใช้ชีวิตอยู่กับเขาได้อย่างที่ทั้งคุณและเขามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3) คิดเชิงบวกคืองานว่างงานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของคุณมีคุณค่า งานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ แม้จะงานจะยากหรือเป็นงานใหม่ เพราะการทำงานที่ยากเป็นการเพิ่มพูน

ประสบการณ์การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาให้กับตัวคุณ หรืออาจจะคิดว่า “คุณทำ คุณได้ - คุณทำ คุณรู้ - คุณยังทำ คุณยังเก่ง” หากคิดได้เช่นนั้นคุณจะสนุกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. องค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับบุคคล และระดับล่างควรให้ความสำคัญกับผู้นำชุมชน เพราะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในระดับล่าง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาในระดับประเทศ ดังนี้ จึงควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สำคัญต่างๆ ในอันที่จะนำพาพัฒนาประเทศชาติให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการพัฒนาชุมชน โดยคำเนินการเป็นโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทุกภูมิภาคอย่างจริงจัง

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับควรให้ความสำคัญในการมอบหมายบทบาทที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ และทักษะต่างๆ แห่งผู้นำชุมชนให้มากขึ้น ตลอดจนให้การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้นำชุมชน รวมทั้งให้โอกาสผู้นำชุมชนได้แสดงความสามารถในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ และการร่วมมือกันระหว่างผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันศรัทธาไว้ในชุมชนอีกด้วย

3. องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานของผู้นำชุมชนให้มากขึ้น เช่น งบประมาณของโครงการเพื่อการพัฒนาต่างๆ รวมทั้งงบประมาณให้ผู้นำชุมชนพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับผู้นำชุมชน เช่น การศึกษาดูงานต่างพื้นที่ หรือต่างประเทศ เป็นประจำ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ นุ่มนวล และมีติโลกใหม่ๆ ให้แก่ผู้นำชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ทิศทาง แนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาชุมชนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับกระแสการพัฒนาในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำชุมชน

1. ผู้นำชุมชนควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเปิดรับข่าวสารให้ทันต่อกระแสโลก หรือการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อเป็นการสะสมความรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ปฏิบัติในงานพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต

2. ผู้นำชุมชนควรมีความกระตือรือร้น และขวนขวยในการร่วมคิด ร่วมทำงาน และวางแผนในการพัฒนาชุมชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วน

คำบล เป็นต้น เพื่อเป็นการนำเสนอข้อคิดเห็น ปัญหา หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชุมชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นกระบวนการอภิปรายให้แก่ประชาชนในชุมชนตนเองด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาองค์กรชุมชนต่างๆ ให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรตนเอง เพราะองค์กรชุมชนถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการพัฒนาชุมชนนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นการขยายโอกาสให้สามารถในองค์กรบริหารจัดการตนเองได้อย่างอิสระ เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร ในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันด้วย
2. การวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน อาจมีประเด็นอื่นๆ ที่น่าสนใจมากกว่าการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชน เช่น ด้านการจัดการป่าชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสารกับองค์การภาครัฐ ก็เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนให้รอบด้าน และกว้างมากขึ้น
3. บุทธศาสนาการพัฒนาศักยภาพที่ได้ดำเนินการในวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพียงบุทธศาสนาที่ใช้ได้ผลกับผู้นำชุมชนในพื้นที่การวิจัยเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรพยายามหาบุทธศาสนาการพัฒนาใหม่ๆ หรือพสมพสถานบุทธศาสนาที่กับบุทธศาสนาใหม่ๆ เพื่อเป็นการบูรณาการกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรภิกา ขวัญอารีย์. 2535. บทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กในชุมชน
ที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน ศึกษาเฉพาะที่จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิติ ดับคานานท์. 2543. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ปลายอักษร.
- _____ . 2533. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บั๊ดเตอร์ฟลาย.
- เกื้อ วงศ์บุณย์สิน. 2536. ประชากรกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
โกวิทัย พวงงาน และคณะ. (ม.ป.ป.) ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วน
ร่วมต่อการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
สำนักวิชาการ สำนักงานเลขานุการสภาพัฒนารายภูมิ.
- จริประภา อัครบวร และคณะ. 2545. ยุทธศาสตร์ชุมชนเข้มแข็ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:
กรณีศึกษาตำบลบางพระ จังหวัดยะลา. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- จักรพงษ์ พวงงานชื่น. 2551. การพัฒนาชุมชน. เชียงใหม่: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพีรินทร์.
- เฉลียว บุรีภักดี และนิควร์ตัน ศิลป์ปี Doch. 2546. ชุดการศึกษาค้นคว้ารายวิชาทรัพยากรมนุษย์กับการ
พัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนกุหลาบ. (อัสดำเนา).
- ชิรวัฒน์ นิจเนตร. 2548. การศึกษากับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม
ของชุมชนกับโรงเรียนประเมินศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูรุฤทธิ์ ทองเสน. 2546. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชน เอกชนกองกัน้อย
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์.
- เทศบาลตำบลเชิงดอย. 2551. ข้อมูลทั่วไปตำบลเชิงดอย อ่าเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.
[Online] แหล่งที่มา: <http://www.cherngdoi.go.th> (2 มีนาคม 2553).
- ชนพรพรรณ ฐานี. 2540. การศึกษาชุมชน. ขอนแก่น: บริษัทเพิ่บพรี้นติ้ง.
- ธนุ คุลชล. 2523. มนุษยพุติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม. เอกสารประกอบการบรรยาย
การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ธีระพงษ์ แก้วหัววงศ์. 2543. กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. 2545. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับการแก้ปัญหาสังคมและการสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ สินสีบูล. 2542. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นพรัตน์ บุณรัตน์. 2541. การสื่อสารในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคีรีวง อ่ามหาดเลา จังหวัดคุรุคิรีขรรโนราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นเรศ สงเคราะห์สุข. 2541. จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. เชียงใหม่: สำนักงานโครงการพัฒนาที่สูง ไทย-เยอรมัน.
- นิศารัตน์ ศิลป์เดช. 2545. การวิจัยเชิงปฏิบัติการคิดตามส่างเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- แนว โสดติพันธุ์. 2534. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่จังหวัดสangkhla. วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญคง หันจางสีทธิ์. 2540. เศรษฐศาสตร์กรรพยากรณ์นุยย์. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินติ้งเข้าส์.
- บุญธรรม กิจปริภาบริสุทธิ์. 2546. คู่มือการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: 亚洲文化出版社.
- บุญชุม ศรีสะอาค. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สุริยาสาส์น.
- บุญนำ จิวศีดา. 2544. การพัฒนาวิถีทัศน์เพื่อการสอน เรื่องความผิดของหน่วยงานพัฒนาชุมชน. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญมา พงษ์โภนด. 2545. เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาชุมชน. จะเชิงเทรา: วิทยาลัยครุศาสตร์เชิงเทรา.
- ประเวศ วงศ์. 2547. ภาวะผู้นำ พยายศภาพในสังคมไทย และวิธีแก้ไข. ในประงค์ คงเมือง (บรรณาธิการ). ผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7), หน้า 42-72. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ศิริสุวรรณ. 2545. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนางาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ธนาคารพิมพ์.
- ปรีชา คันธีร์ปกรณ์ และกล้าทองขาว. 2541. การพัฒนากรรพยากรณ์นุยย์ในองค์การโดยการศึกษา. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนากรรพยากรณ์นุยย์ในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 9), หน้า 281-324. กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์.
- ปวาร์ นวนะรัตน์. 2538. บทบาทของผู้นำชุมชนในการสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ไทย-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประชชาติ วัลย์เสถียร และคณะ. 2543. กระบวนการ และเทคนิคการทำงานนักพัฒนา.

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547. การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร:
ธรรมกนกการพิมพ์.

พระพิภา โสดดิพันธ์ และคณะ. 2547. วัฒนธรรมศาสตร์: กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง.
กรุงเทพมหานคร: อิมรันทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชิ่ง.

พระธรรมปีฎก (ป.อ. ปจด.โ). 2547. ภาวะผู้นำ. ใน ประยงค์ คงเมือง (บรรณาธิการ), ผู้นำ (พิมพ์
ครั้งที่ 7), หน้า 1-24. กรุงเทพมหานคร: นิติชน.

พาณิ อนันตชัย. 2542. กระบวนการพัฒนาชุมชน. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนราธิวาสราชนครินทร์.

พินิจ โอลานะรักษ์ธรรม. 2542. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

พีระสิทธิ์ คำนวณศิลป์. 2543. การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า. (พิมพ์ครั้งที่
2). ขอนแก่น: พระธรรมขันธ์.

มงคล ชาเวรี. 2528. การพัฒนาชุมชน. พระนครศรีอยุธยา: วิทยาลัยครุพัฒน์ศรีอยุธยา.

นิศาดา ยอด อดุลย์เกย์น. 2537. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา
หมู่บ้าน: กรณีศึกษาบ้านทับクリสต์ อําเภอพนน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ເໝາວດີ ແຮງຊັບຄຸລ ວິນຸລຍກົງ. 2548. การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร:
นานมีบุ๊คส์เคชั่นส์.

ราตรี พัฒนารังสรรค์. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ
จันทรเกษม.

โรงพยาบาลคลองสะเก็ค. 2551. ข้อมูลประชากรดำเนินผลเชิงคolley. [Online] แหล่งที่มา:

<http://thaitambon.com> (2 มีนาคม 2553).

วรรณ ถินหัวเสือ. 2548. การเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ดำเนินบ้าน
รากศอก อําเภอบางน้อ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สถาบัน
ราชภัฏธนบุรี.

วงศ์ญา วงศ์มหาชัย. 2534. บทบาทของผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์กรประชาชน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีการพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิพัฒนาอีสาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิทยาชีวะสัมภพน์. 2547. การศึกษาสังคมไทย โดยนักสังคมศาสตร์จากประสบการณ์วิจัยสังคม
อิสาน. ใน แนวคิดและวิธีวิทยาในการศึกษาสังคมชนบท. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
วิรช จันทร์โรหทัย. 2542. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนของชาวบ้านในโครงการชุมชนรักป่า
ตำบลแม่น้ำจร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. 2545. จิตวิทยาสังคม ทฤษฎี และปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
ศิริชัย กาญจนวนวاسي และคณะ. 2540. การเลือกใช้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ขอนแก่น: พชรการค์พับลิเคชั่น.
- เพรานิต เศรษฐานนท์. 2542. ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
สนธยา พลศรี. 2545. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:
ไอเดียนสโตร์.
- สนิท ขาวสะอาด. 2539. ปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น: การศึกษา
โครงการหมู่บ้าน อำเภอเมืองนครพนม และอำเภอชาติพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนิท สมัครการ. 2545. วัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร:
สำนักกิจการ โรงพินพองค์การส่งเสริมศรัทธาผ่านศีก.
- สมชาย คุรุวงศ์เดช. 2546. การประเมินผลโครงการ: แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยนหดล.
- สมพันธ์ เดชะอธิก และคณะ. 2537. ศักยภาพและเครื่องข่ายผู้นำท้องถิ่น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น:
สถาบันวิจัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยของแก่น.
- สมพันธ์ เดชะอธิก. 2547. ศักยภาพเพื่อชุมชนและสังคม. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546. ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. 2541. การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เอ็นเทอร์คัลลิ.
- สำนักมาตรฐานการศึกษา สถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา
ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. ชุดวิชาการประเมินเพื่อพัฒนาแบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร:
ทักษิณีทองการพิมพ์.
- สำรอง คำสมหมาย. 2541. การเพิ่นบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนใน
จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิโชค วราณุสันติคุล. 2546. จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: เม็ดตราขรริ่นติ้ง.

สุชา ไอยราพงศ์. 2547. การพัฒนาคน. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.

สุนันทา เลาหนันทน์. 2542. การบริหารทรัพยากรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา.

สุกังค์ จันทวนนิช. 2545. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสรี พงศ์พิศ. 2548. วิธีคิด วิธีทำแผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศวัลกรณ์. 2534. ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ้อ. 2541. การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อภิชัย พันธเสน. 2539. พัฒนาชนบทไทย: สมัยก่อนและมรรค ความหวัง ทางออก และทางเลือกใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง จำกัด (มหาชน).

อรทัย อาจอ้อ. 2531. ชุมชนแข่งกี่: วิธีชีวิตและกระบวนการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

อาณันท์ ปันยารชุน. 2547. ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม. ใน ประยุทธ์ คงเมือง (บรรณาธิการ). ผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 7), หน้า 25-30. กรุงเทพมหานคร: นติชน.

ย้ำไฟ อินทร์ประเสริฐ. 2542. ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2544. ภูมิปัญญาภาคถลาง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

Stufflebeam, D.L. 1971. *Educational Evaluation and Decision-making*. Illinois: Peacock

Publishers., Inc.





แบบสัมภาษณ์

ใช้สำหรับศึกษาประวัติความเป็นมา ลักษณะทางกายภาพ และลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคมของชุมชนตำบลเลิงคอย และภูมิหลังและพัฒนาการของผู้นำชุมชนตำบลเลิงคอย ในการ วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเลิงคอย อำเภอค้อบสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดเขียนทำตอบเที่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่าง

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์(นาย, นาง, นางสาว)..... อายุ..... ปี

ตำแหน่ง..... จบการศึกษา.....

สัมภาษณ์ วันที่..... เดือน..... ปี พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและผู้นำชุมชนตำบลบ้านระกาศ

คำชี้แจง โปรดตอบข้อความตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างข้างล่างนี้

1. ประวัติความเป็นมาของชุมชนตำบลเลิงคอย เป็นอย่างไร

.....
.....
.....

2. ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ตำบลเลิงคอย เปลี่ยนแปลงมาอย่างไร

.....
.....
.....

3. การประกอบอาชีพและสภาพเศรษฐกิจดั้งเดิมของชุมชนเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

4. ภูมิหลังของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย เป็นอย่างไร และมีการพัฒนาการหรือเปลี่ยนแปลงมาอย่างไร

5. บทบาทของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย ในอดีตเป็นอย่างไร

6. บทบาทของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

แบบสัมภาษณ์
สำหรับผู้นำชุมชนดำเนินเชิงดอย

ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของชุมชนลักษณะทางภาษาพะและลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคมของชุมชนดำเนินเชิงดอยและภูมิหลังของผู้นำชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ชื่อ(นาย, นาง, นางสาว)..... อายุ..... ปี

ตำแหน่ง..... จบการศึกษา.....

สัมภาษณ์ วันที่..... เดือน..... ปี พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกรรมการนักพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ในช่องว่างตามความเข้าใจและความเป็นจริง

1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนในด้านใดบ้าง

1.1

1.2

1.3

2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนในลักษณะใด

2.1

2.2

2.3

3. อะไรบ้างที่จะส่งเสริมการทำงานพัฒนาชุมชนของท่านให้ประสบความสำเร็จ

3.1

3.2

3.3

4. สิ่งใดบ้างที่เป็นอุปสรรคในการทำงานพัฒนาชุมชนของท่าน

4.1

4.2

4.3

5. ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างไรบ้าง

5.1

5.2

5.3

6. ถ้ามีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชน ท่านจะพัฒนาศักยภาพในด้านใด

6.1

6.2

6.3

แบบประเมินตนเองและห้องเรียนการอบรม

ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน
ด้านการเขียนโครงการ และด้านบริหารจัดการองค์กรชุมชน

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย
 อำเภอ dob จังหวัดเชียงใหม่”

ชื่อผู้ประเมิน(นาย,นาง,นางสาว)..... อายุ..... ปี
 ตำแหน่ง..... จบการศึกษา.....
 สัมภาษณ์ วันที่..... เดือน..... ปี พ.ศ.....

แบบประเมินคนเองนี้สร้างขึ้นเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของท่านในด้านการเขียน
 โครงการและการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ดังนั้นจึงขอให้ท่านตอบแบบ
 ประเมินนี้ให้ตรงกับความรู้ของท่าน

1. การสื่อสารคืออะไร และทำย่างไร

.....

.....

2. ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์อย่างไร

.....

.....

**3. การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารทำได้โดยวิธีใด และวิธีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในชุมชน
 ทำได้โดยวิธีใด**

.....

.....

4. ท่านเคยสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารบ้างหรือไม่ ถ้าเคยท่านทำย่างไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่าปัญหาในการถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนของท่านคืออะไร
โดยเฉพาะในด้านการพูด

5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

6. ทำอย่างไรจะทำให้ท่านสามารถพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารได้ดีขึ้น

.....

7. โครงการคืออะไร และมีส่วนประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

8. โครงการมีประโยชน์อย่างไรบ้าง และทำอย่างไรจึงจะมีโครงการที่ดีเกิดขึ้น

.....

9. ท่านเคยรู้จักหรือปฏิบัติงานในโครงการใดบ้าง

.....

10. หลักในการเขียนโครงการควรเริ่มต้นจากหัวข้อ

.....

11. โครงการใดบ้างที่ท่านคิดว่าควรเขียนขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชนของท่าน

.....

12. ทำอย่างไรจะทำให้ผู้นำชุมชนสามารถเขียนโครงการได้

.....

13. องค์กรชุมชนคืออะไร และท่านรู้จักองค์กรชุมชนใดบ้าง

.....

14. เกริอข่ายองค์กรชุมชนเป็นอย่างไร ท่านเคยติดต่อเพื่อร่วมมือหรือทำงานกับองค์กรอื่น
บ้างหรือไม่

15. ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นหรือองค์กรอื่นอย่างไร

16. กลุ่มองค์กรของท่านมีการวางแผนก่อนการทำงานหรือไม่ ถ้ามี การจัดทำแผนงานของ
กลุ่มทำกันอย่างไร

17. แนวทางในการประเมินผลความสำเร็จขององค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นควร
ทำอย่างไร

18. วิธีที่จะทำให้งานกลุ่มองค์กรของท่านหรือองค์กรภารบรรหารส่วนตำบลของท่านสามารถ
บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควรทำอย่างไร

**แบบสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรมการพัฒนา
และพฤติกรรมการทำงานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย**

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย^อ
อำเภอเชียงสะแก จังหวัดเชียงใหม่”

ชื่อ..... อายุ..... ปี
 ตำแหน่ง..... จบการศึกษา.....
 สังเกต วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
 ผู้สังเกตคือ.....

ลำดับ	กิจกรรม	ก่อนเข้ารับการอบรม		หลังเข้ารับการอบรม	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การพูดเพื่อสื่อสารเรื่องราวให้สมาชิกฟัง				
2.	พูดเสนอความคิดเห็นในกลุ่มหรือในงาน ของชุมชน				
3.	การพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลให้สมาชิกในกลุ่มฟัง				
4.	พูดอภิปรายในที่ประชุมหรือสัมมนา				
5.	การเขียนข้อความเพื่อเตรียมพูด				
6.	การเขียนเพื่อแจ้ง乍้ว				
7.	การเขียนเป็นหนังสือแบบทางการ				
8.	เขียนโครงการเสนอกลุ่มองค์กรของตน				
9.	เขียนโครงการเสนอหน่วยงานรัฐ				
10.	นำความรู้เรื่องการพูดและการเขียน โครงการไปถ่ายทอดให้สมาชิกอื่นทราบ				
11.	การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก				
12.	การร่วมแสดงความคิดเห็น				
13.	การสร้างมุขย์สัมพันธ์				
14.	การรู้จักประเมินข้อดี ข้อบกพร่อง				

บันทึกพฤติกรรมผู้นำชุมชน

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนตำบลสิงดอย อําเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อ..... สกุล..... ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....ระยะเวลาตั้งแต่..... น. ถึง..... น.

สถานที่.....

ลักษณะกิจกรรม.....

ผู้สั่งเกต ชื่อ..... ศก. ๗..... ตำแหน่ง.....







