



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน
ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
**Community Leaders' Potential Development in the Community
Development Sector of Cherno Doi Sub-district,
Doi Saket District, Chiang Mai**

โดย

จักรพงษ์ พวงงามชื่น และ พหล ศักดิ์คะทนต์

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2554

รหัสโครงการวิจัย มจ.1-53-027



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
**Community Leaders' Potential Development in the Community Development
Sector of Cherg Doi Sub-district, Doi Saket District, Chiang Mai**

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2553
จำนวน 80,000 บาท

หัวหน้าโครงการ

นายจักรพงษ์ พวงงามชื่น

ผู้ร่วมโครงการ

นายพหล ศักดิ์คะทัสน์

งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์

30 พฤษภาคม 2554

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้นำชุมชนทุกท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำนันวิรัช บัวชุม กำนันตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเทีค จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี รวมทั้งขอขอบคุณอาสาสมัคร และผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณสำนักงานวิจัยแห่งชาติที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนอุดหนุนวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ในครั้งนี้

ผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	8
แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน	8
ความหมายของการพัฒนา	8
ความหมายของชุมชน	9
ความหมายของการพัฒนาชุมชน	10
หลักการพัฒนาชุมชน	11
ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	15
เทคนิคการศึกษาชุมชน	16
บทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชน	21
ความหมายของผู้นำ	21
ความหมายของภาวะผู้นำ	22
ประเภทของผู้นำ	23
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ	25
ลักษณะของผู้นำที่ดี	26
ความสำคัญของผู้นำและผู้นำชุมชน	27

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
ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงค้อย	69
ประวัติความเป็นมา	69
ที่ตั้ง อาณาเขต และสถานที่สำคัญ	70
สภาพพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของตำบล	72
การใช้ที่ดิน	73
ลักษณะประชากร	74
ลักษณะสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี	75
สถานบันการศึกษาในชุมชน	77
อาชีพและลักษณะทางเศรษฐกิจ	82
ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน	85
ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย	87
ภูมิหลังและการพัฒนา	87
ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาวะผู้นำ	88
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	88
พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย	90
บทบาทเดิม	90
บทบาทปัจจุบัน	90
ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน	91
ปัจจัยที่ส่งเสริม	91
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค	92
ปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน	93
ปัญหาของผู้นำชุมชน	93
ความต้องการของผู้นำชุมชน	94
การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน	96
ผลการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน	98
กระบวนการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติจริง	98
การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน	102
การประเมินผลลัพธ์อื่นๆ ที่ได้จากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ	108
บทที่ 5 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 ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	62
ตารางที่ 2	ข้อมูลจำนวนประชากรตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	75
ตารางที่ 3	ข้อมูลสถานศึกษาในตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด 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	รูปแบบการประเมินของเคอร์แรตทริก	49
แผนภาพที่ 6	กรอบแนวคิดในการวิจัย	60
แผนภาพที่ 7	แสดงการกระจายของประชากรตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	76
แผนภาพที่ 8	แสดงจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยของตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด	79
แผนภาพที่ 9	แสดงจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาของตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด	79
แผนภาพที่ 10	แสดงจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด	80
แผนภาพที่ 11	แสดงจำนวนนักเรียน กศน. (อายุไม่เกิน 18 ปี) ของตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด	80
แผนภาพที่ 12	แสดงยอดรวมจำนวนนักเรียนจำแนกตามเพศของตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด	81
แผนภาพที่ 13	กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำชุมชน	97
แผนภาพที่ 14	กรอบการประเมินตามทฤษฎีระบบ	103

สารบัญรูปภาพ

		หน้า
รูปภาพที่ 1	แผนที่ตั้งตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	71
รูปภาพที่ 2	แสดงสภาพพื้นที่ตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	72
รูปภาพที่ 3	สินค้าตัวอย่างของกลุ่มค้ายักคั่วหาง	84
รูปภาพที่ 4	สินค้าตัวอย่างของกลุ่มเครื่องสังคโลกเชิงคอย (โอย่ามา)	85



การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

Community Leaders' Potential Development in the Community Development

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

จักรพงษ์ พวงงามชื่น และพหล สักคิยะทัศน์

Jukkaphong POUNGNGAMCHUEN and Pahol SAKKATAT

คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 50290

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่นำมาใช้ การวิจัยประกอบไปด้วย 4 ระยะ คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของการพัฒนา 2) การร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 3) การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาลงสู่การปฏิบัติ และ 4) การประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มเป้าหมายคือผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย จำนวน 41 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกต และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ SWOT ANALYSIS และสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนมีปัญหาด้านการพัฒนาชุมชนอยู่ 3 ประการคือ 1) การเขียนโครงการ 2) การพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 3) การบริหารจัดการองค์กรชุมชน ดังนั้นผู้นำชุมชนจึงต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในทั้ง 3 ด้านได้ดียิ่งขึ้น ยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามช่วยเหลือเป็นระยะ ประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์การพัฒนา 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 Cherng 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 develop 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

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-7 ที่เน้นด้านการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และมุ่งเน้นการแข่งขัน เพื่อสร้างความมั่งคั่งด้านรายได้เป็นหลัก ทำให้คนไทยและสังคมไทยมีค่านิยมทางวัตถุมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมของคนในสังคมซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตและค่านิยมดั้งเดิมที่ดีของไทย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จิตใจที่งดงาม ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและความสัมพันธ์กันฉันญาติเริ่มจางหายไปพร้อมกับกระแสการล่มสลายของสถาบันครอบครัว ชุมชน และวัฒนธรรมท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาคาการพัฒนาที่ขาดความสมดุลและช่วยให้คนไทยก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ วิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศที่พึงปรารถนาในในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาไปจากเดิมโดยเน้นความสำคัญของ “คน” มากกว่าวัตถุ หรือเงินทอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แผนพัฒนาฉบับนี้ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เป็นการพัฒนามุ่งให้คนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรงมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง รวมถึงชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2545: 138-140)

แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไม่สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากได้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ. 2540 เป็นผลทำให้ประชาชนทุกกลุ่มทุกฐานะประสบความเดือดร้อนกันอย่างถ้วนหน้า ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) จึงสานต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคนและการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีหลักการสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาประเทศที่มุ่งเชิงปริมาณมาสู่การพัฒนาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการสร้างความเป็นธรรมในสังคมและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2545: 141-154) หลังจากที่ได้ประสบผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 แล้วจึงได้มีการสนองเจตนารมณ์ด้านการพัฒนามาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่ง

ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ อีกทั้ง ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนามนุษย์ ชุมชน และสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สมาชิกของชุมชนต้องการ โดยปรัชญาของการพัฒนาชุมชนตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อในศักยภาพหรือขีดความสามารถของมนุษย์ ดังนั้นหลักการที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนจึงเน้นที่การให้โอกาสคนในชุมชนได้เกิดการเรียนรู้ มีการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนได้แก่ คนในชุมชนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน วัตถุประสงค์ต่างๆ และกลวิธีในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาให้คนมีคุณภาพ คุณธรรม และความสุข พร้อมทั้งให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สนธยา พลศรี, 2545: 1)

อย่างไรก็ดีการพัฒนาชุมชนจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยภาวะผู้นำของคนในชุมชนเป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชนไว้ดังนี้ “ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้ากลุ่มองค์กรชุมชน มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีความคิดก้าวหน้า กล้าตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนและมีอิทธิพลด้านการชักนำความคิดที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชนค่อนข้างสูง” (พรณิภา โสคติพันธุ์, 2547: 68) “ชุมชนที่เข้มแข็งคือชุมชนที่เต็มไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีภาวะการณำนั่นคือ แต่ละคนสามารถที่จะริเริ่มและกระทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ โดยมีความสามารถในการเป็นผู้นำตนเองก่อนและเข้าร่วมกับคนอื่นหรือสังคมอื่น ชุมชนที่เข้มแข็งจะประกอบไปด้วยผู้นำที่หลากหลายและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน” (ธีระพงษ์ แก้วหาญ, 2543: 56) จากคำนิยามดังกล่าวผู้นำชุมชนจึงควรได้รับการเสริมสร้างศักยภาพให้สูงขึ้นด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถซึ่งมีแนวทางต่างๆ กัน เช่น การฝึกอบรมและการเสริมสร้างการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ การวิเคราะห์ สังคมเพื่อเสริมสร้างสำนึกประชาชนด้วยสันติวิธี รวมทั้งการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้นำโดยกระบวนการกลุ่ม (ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2543: 256) ตลอดจนการเพิ่มทักษะในการเป็นผู้นำท้องถิ่นด้วยวิธีการเสริมสร้างความเป็นผู้นำชุมชน และวิธีการฝึกตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้นำ (มงคล ชาวเรือ, 2538: 78-79)

ชุมชนตำบลเชิงคอกย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นชุมชนชนานเมืองที่ค่อนข้างเจริญเนื่องจากมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทิศเหนือติด ตำบลหลวงเหนือ และตำบลป่าเมี่ยง ทิศใต้ติด ตำบลป่าป้อ และตำบลป่าเมี่ยง ทิศตะวันออกติด ตำบลแม่โป่ง และตำบลป่าเมี่ยง ทิศตะวันตกติดตำบลหลวงเหนือ อำเภอดอยสะเก็ด และ ตำบลหนองແຍ່ງ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนประชากรทั้งหมด 6,642 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,235 หลังคาเรือน มีหมู่บ้านทั้งสิ้น 13

หมู่บ้าน มีผู้นำชุมชนประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประสานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ ร่วมกันเป็นผู้นำชุมชนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการปกครอง ดูแลและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้ตำบลเชิงค้อย เกิดความเจริญรุ่งเรืองทัดเทียมกับตำบลอื่นๆ

จากการพูดคุยกับผู้นำชุมชน พบว่า ตำบลเชิงค้อยมีการจัดตั้งกลุ่ม และองค์กรชุมชนบางลักษณะ เช่น กลุ่มอาชีพ หรือ กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน ซึ่งได้มีการดำเนินการมาในระยหนึ่ง ต่อมาก็เลือนหายไป ไม่มีกิจกรรมหรือผลงานของกลุ่มที่เด่นชัด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2544 ได้มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลและได้มีการจัดตั้งกลุ่มอื่นๆ ตามมาเนื่องจากเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ล้วนมีความตั้งใจ และเสียสละในการทำงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากยังมีจุดอ่อนในด้านความรู้ความเข้าใจในการเขียนโครงการพัฒนาชุมชน เพื่อสนองของงบประมาณมาใช้ดำเนินการ และยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการเขียนและกรพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน รวมถึงยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย อำเภอค้อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ให้สูงขึ้น โดยการอบรมความรู้และฝึกปฏิบัติในด้านการเขียนโครงการ การเขียนและพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน รวมถึงการปรับปรุงการบริหารจัดการระบบงานในองค์กรชุมชน ตลอดจนการเพิ่มพูนประสบการณ์โดยการนำไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนยังสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งน่าจะเป็นวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งถือว่าการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สุนันทาเลาหันนท์, 2542: 224) ซึ่งคณะผู้วิจัยจึงหวังว่าการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชนด้วยวิธีดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของผู้นำชุมชนทุกคน และยังคงส่งผลให้ชุมชนตำบลเชิงค้อย อำเภอค้อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย ในด้านกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนรวมถึงปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย อำเภอค้อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาที่คณะผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันกำหนดขึ้น

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเท็ก จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่ประยุกต์รูปแบบการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นระเบียบวิธีในการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ผู้นำชุมชนของตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเท็ก จังหวัดเชียงใหม่ ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพของตนเองจำนวน 40 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน 13 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 24 คน สารวัตรกำนัน 2 คน และแพทย์ประจำตำบล 1 คน

2. ด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ศึกษา

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

2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อุดมการณ์ของชีวิต เป็นต้น

2.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ผู้นำชุมชนร่วมกันกำหนดขึ้น

2.4 การศึกษาทดลองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย ที่ผู้นำชุมชนและคณะผู้วิจัยจะร่วมกันกำหนดขึ้น ดังต่อไปนี้

2.4.1 การอบรมความรู้และการฝึกปฏิบัติในการเขียน โครงการ การเขียน และการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการปรับปรุงพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรชุมชน

2.4.2 การนำผู้นำชุมชนไปศึกษาดูงานการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ต่างๆ

2.4.3 การประชุมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์และประเมินความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเองและองค์กรชุมชน รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง

2.4.4 การติดตามผลการพัฒนาและให้การเสริมแรงเป็นระยะๆ

2.4.5 การประเมินประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ ชุมชนตามที่กล่าวในข้อ 2.4.1 – 2.4.4

3. ด้านพื้นที่

จะทำการศึกษาในเขตพื้นที่ ตำบลเชิงค้อย อำเภอค้อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีพื้นที่ ครอบคลุม 13 หมู่บ้าน

4. ด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระหว่างเดือนตุลาคม 2551- กันยายน 2552 ตาม แผนปฏิบัติการดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เพื่อกำหนดปัญหาในการพัฒนาโดย ทำการศึกษาบริบทของชุมชนและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนตำบล เชิงค้อย อำเภอค้อยสะแก 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 อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม 2553

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ประชาชนในตำบลเชิงคอย ได้รับการพัฒนาจากโครงการพัฒนาชุมชนในลักษณะต่างๆ ที่ผู้นำชุมชนคิดขึ้น และผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการนำเสนอโครงการต่างๆ เพื่อของบประมาณและนำมาพัฒนาชุมชนได้มากขึ้น
2. ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างประชาชนในชุมชน และผู้นำชุมชน รวมทั้งคณะผู้วิจัย ตลอดจนยังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามัคคี ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน และประเทศในอนาคตต่อไป
3. ประชาชนในตำบลเชิงคอยได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างทั่วถึง และยังมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
4. เกิดกระบวนการ หรือรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้กับชุมชนในพื้นที่อื่นๆ รวมทั้งยังสามารถนำไปศึกษาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ และรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนได้ตามความเหมาะสม
5. ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน และแนวทางในการทำวิจัยในลักษณะเดียวกันในครั้งต่อไป

นิยามศัพท์

ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลในชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าเนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติที่ดีในด้านการตัดสินใจและการดำเนินการในเรื่องผลประโยชน์ในที่นี้หมายถึง ผู้นำชุมชนในตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การปรับปรุงสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามนโยบายของรัฐบาล และความต้องการของประชาชน ในที่นี้หมายถึงการปรับปรุงพัฒนาชุมชนตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ให้เกิดความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ การปกครอง

การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนตำบลเชิงคอย

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ในที่นี้หมายถึง คุณสมบัติการเป็นผู้นำที่แฝงอยู่ในตัวผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ศักยภาพในการพัฒนาชุมชน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในที่นี้หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการเขียนโครงการ การถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในส่วนที่ผู้นำชุมชนยังขาดอยู่ให้ครบถ้วนสมบูรณ์หรือมีคุณภาพดีขึ้น ในที่นี้หมายถึงการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในด้านการเขียนโครงการ การเขียนและการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนา วิธีทางความคิด นโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในที่นี้หมายถึง วิธีการและแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้มีศักยภาพในด้านการเขียนโครงการ การเขียนและพูดถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชนอันนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญได้ดังนี้

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

แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน

“การพัฒนาชุมชน” เป็นศัพท์ที่ประกอบ ด้วยคำ 2 คำ คือ “การพัฒนา” กับ “ชุมชน” ดังนั้น จึงควรจะได้ทำความเข้าใจกับคำศัพท์ทั้ง 2 คำนี้เป็นเบื้องต้น

ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ไว้แตกต่างกันหลายประเด็นดัง รวบรวมได้ดังนี้

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

พาณี อนันตชัย (2542 : 1) ให้นิยามของคำ “การพัฒนา” ว่าหมายถึงการกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างมีเป้าหมายมีทิศทางตามที่ต้องการ

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

1) ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดความเจริญเติบโตองกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

2) ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

3) ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเน้นความหมายในเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นหรือขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่นๆ

4) ความหมายทางพัฒนาบริหารศาสตร์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

5) ความหมายทางเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัย ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6) ความหมายทางการวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง

8) ความหมายทางพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

9) ความหมายทางสังคมวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม คือ มนุษย์กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคม

10) ความหมายด้านการพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นให้มนุษย์ในชุมชนต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกันจึงสรุปความหมายของ“การพัฒนา” ได้ว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของชุมชน

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

สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี และ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 52) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่าหมายถึงกลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันมีความ

ผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

สมพันธ์ เตชะอธิกะ (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่า หมายถึง บุคคลหลายๆ คน หลาย ๆ ครอบครัวตั้งถิ่นฐานอยู่ร่วมกันและมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกัน ชุมชนขนาดเล็กที่สุดในเมืองได้แก่ชุมชนย่อย ในเขตเทศบาล สำหรับชนบท คือ หมู่บ้าน ชุมชน มีขนาดใหญ่ขึ้นมา คือ ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศสำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2547 : 4) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชน” ว่า หมายถึงการรวมตัวของบุคคลกลุ่ม/องค์กรชุมชนเครือข่ายองค์กรชุมชนและประชาชนที่อาศัยอยู่ในขอบเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระดับพื้นฐานที่สุด คือ หมู่บ้าน หรือชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีประเด็นของเนื้อหาที่มารวมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเดียวกัน เช่น ชุมชนลุ่มน้ำ ชุมชนวัฒนธรรม เป็นต้นดังนั้นชุมชนจึงหมายถึง กลุ่มคนหลาย ๆ ครอบครัวที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ร่วมกันในบริเวณใดบริเวณหนึ่งและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางสังคม ภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน

ความหมายของการพัฒนาชุมชน

บุญมา พงษ์โหมด (2545: 10) ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาชุมชน” ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการสร้างความเจริญทั้งด้านวัตถุและจิตใจแก่ประชาชนในชุมชน โดยที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ

ธีรวัฒน์ นิเจนตร (2528: 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่าการพัฒนาชุมชนเป็นการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ของชุมชนและมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้นเพื่อนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการปกครองตามแนวทางที่ชุมชนต้องการโดยอาศัยความคิดริเริ่มการพึ่งตนเองเพราะความร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนเองและระหว่างราษฎรกับรัฐบาล

พานิ อนันตชัย (2542: 3-4) ให้ความหมายของการ “พัฒนาชุมชน” หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของชุมชนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่เจริญขึ้นดีขึ้น อย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย ด้วยคนในชุมชนนั้นตั้งแต่การรับรู้ถึงปัญหาความต้องการของตนเอง และมีความคิดที่จะดำเนินการต่าง ๆ ในชุมชนของตนเองโดยขอความช่วยเหลือจากภายนอก หรือจากรัฐบาลให้น้อยที่สุด และการดำเนินการพัฒนาต้องใช้วิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสมกับชุมชน การพัฒนาชุมชนอาจทำเป็นโครงการต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงคนในชุมชนให้มีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาวัตถุโดยใช้วิธีการที่

เหมาะสมกับชุมชนนั้นและเป็นการกระทำที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

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

สมชาย ศุภวงศ์เดช (2546: 207) ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาชุมชน” ไว้ว่าหมายถึงกระบวนการที่จะกระตุ้นให้ชุมชนมีความตื่นตัวต่อปัจจัยหรือต่ออิทธิพลที่มีผลคือ ภาวะโภชนาการและต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้นกระบวนการพัฒนาชุมชนจะช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีความสามารถและทักษะในการควบคุมและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อชุมชนและบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สนธิ สมักรการ (2545: 135) ได้กล่าวถึงความหมายของ “กระบวนการพัฒนาชุมชน” ว่าเป็นการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในบุคคล หรือราษฎรผู้เป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าการมุ่งพัฒนาทางด้านวัตถุต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนามนุษย์ชุมชน และสังคมของมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการการพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเป็นลำดับขั้น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนอยู่ตลอดเวลา และในการพัฒนานั้นต้องนำเทคนิคทางด้านการบริหารงาน และการประสานงานมาใช้ในกระบวนการด้วย

หลักการพัฒนาชุมชน

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

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

1) ในการพัฒนาชุมชนถือว่าบรรดากิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นนั้นเป็นไปเพื่อสนองความต้องการของชุมชน โครงการที่จะริเริ่มดำเนินการนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

- 2) การพัฒนาชุมชนเป็นการที่จะทำ ให้สภาพความเป็นอยู่ในท้องถิ่นชนบทดีขึ้นกว่าเดิมที่เคยเป็นอยู่ โดยการร่วมมือและประสานงานกันหลายฝ่าย
- 3) การเปลี่ยนแปลงท่าที และทัศนคติของประชาชนนั้น มีความสำคัญเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทางวัตถุ
- 4) ผู้พัฒนาชุมชนมุ่งที่จะให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมากในกิจกรรมของชุมชนนั้น
- 5) การพัฒนาชุมชน ต้องยึดหลักการกระตุ้นใช้วิธีการแสดงให้ปรากฏแก่ผู้นำชุมชนในท้องถิ่น และฝึกอบรมบรรดาผู้นำในท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นโครงการใดก็ตาม
- 6) ผู้ดำเนินงานพัฒนาชุมชน จะต้องมีความเชื่อมั่น ให้การยอมรับสตรีและเยาวชนและพยายามดึงเข้าร่วมในโครงการด้วย
- 7) โครงการช่วยเหลือตนเองของชุมชน ถ้าจะให้เกิดผลได้อย่างเต็มที่แล้วจะต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างจริงจังจากรัฐบาล
- 8) รัฐบาลจะต้องมีนโยบายแน่นอน มีผู้บริหารที่รู้ระเบียบ โดยเฉพาะมีการบรรจุคน มีการฝึกอบรมคน มีการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล เพื่อความสำเร็จโดยส่วนรวมของงานพัฒนาชุมชน
- 9) ให้องค์การอาสาสมัคร องค์กรเอกชนเข้ามีส่วนช่วยงานพัฒนาชุมชนด้วย
- 10) การพัฒนาชุมชนนั้นจะต้องถือว่าความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และสังคมในระดับท้องถิ่นต่างๆ ไปจะต้องมีความก้าวหน้าคู่ขนานกันไปกับความก้าวหน้า หรือการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในระดับชาติ

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

- 1) ขั้นเตรียมงาน ประกอบด้วย การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยระบบมาตรฐานของงานชุมชน ประชาสัมพันธ์ และวางแผนการบริหารจัดการคน
- 2) ขั้นสมัคร ประกอบด้วย การจัดทำระเบียบ ข้อมูลผู้สมัคร

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

4) ขั้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านเทคนิควิชาการ เพื่อการเรียนรู้ การให้คำปรึกษา การติดตามประสานงาน ประเมินผลการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมาย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมาย

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 18) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของชุมชนว่า ความแตกต่าง ระหว่างชุมชนเข้มแข็งและอ่อนแออยู่ที่ “การเรียนรู้ การจัดการ การพัฒนา” ดังนั้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของชุมชนประกอบด้วยการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากร การนำความรู้ไปพัฒนาทรัพยากร เพิ่มมูลค่าให้ทรัพยากร และจัดการอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่สั่งสมประสบการณ์ของชุมชน การพัฒนาชุมชนวันนี้จึงไม่ใช่การหาทุนมาก ๆ ไปทำโครงการในชุมชน แต่เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการจัดการ กระบวนการพัฒนาทุนของชุมชนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบด้าน “คน” เป็นปัจจัยหลักหรือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเป็นผลสำเร็จ โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมและเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานการณ์ที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระพงษ์ แก้วหาญ (2543 : 61) ที่กล่าวว่า การที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งจะต้องเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชนด้วยกระบวนการต่างๆ ลักษณะของชุมชนที่ผ่านกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งแล้ว จะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) มีบุคคลหลากหลายที่รวมตัวกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
- 2) มีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะ และของสมาชิก
- 3) มีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง รักและเอื้ออาทรต่อกันและมีความรักท้องถิ่นรักชุมชน
- 4) มีอิสระในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ
- 5) มีการระดมใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- 6) มีการเรียนรู้ เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเป็นแนวร่วม และติดต่อสื่อสารกันหลากหลาย

รูปแบบ

- 7) มีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- 8) มีการจัดการบริหารงานกลุ่มที่หลากหลายและเครือข่ายที่ดี
- 9) มีการเสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของชุมชนสืบทอดกันตลอด

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนก็เป็นปัจจัยพื้นฐานของกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งมีหลักการสำคัญด้วย ดังที่ ริเซพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543: 148 – 149) ได้กล่าวถึงความสำคัญหรือประโยชน์ที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ไว้ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นสิทธิพื้นฐานและเป็นสิทธิมนุษยชน
- 2) การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้คุณภาพของประชาชนดีขึ้น เพราะมีโอกาสร่วมกำหนดความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนเอง
- 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนมีพลัดต่อรองกับกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ
- 4) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาจะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาตนเองในที่สุด
- 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการสร้างความยอมรับและการใช้ความคิดใหม่ วิธีการใหม่
- 6) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาจะทำให้ประชาชนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่และช่วยให้ได้หนทางการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาของชุมชนสรุปปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งประกอบด้วยคนในชุมชนมีจิตสำนึกของการพึ่งตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำกิจกรรมที่เป็น สาธารณะของชุมชน อย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างผู้นำ การเปลี่ยน แปลงที่หลากหลายของชุมชนสืบทอดกันลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา มีหลายลักษณะดังที่รวบรวมไว้ดังนี้

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2545: 145) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนาไว้ 10 ประการ คือ

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

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2546: 15) ได้สรุปลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้ 18 ประการคือ

- 1) ร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
- 2) ร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
- 3) ร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากร
- 4) ร่วมในการออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 5) ร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 6) ร่วมในการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหา
- 7) ร่วมในการวางแผน
- 8) ร่วมในการประชุม
- 9) ร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
- 10) ร่วมสนับสนุนหรือคัดค้าน
- 11) ร่วมในการเป็นคณะกรรมการหรือบริหารงาน
- 12) ร่วมในการเป็นสมาชิก
- 13) ร่วมในการเป็นผู้ชักชวนหรือประชาสัมพันธ์
- 14) ร่วมในการดำเนินตามกิจกรรมที่วางไว้
- 15) ร่วมในการลงทุนหรือบริจาคเงิน/ทรัพย์สิน
- 16) ร่วมในการออกแรง
- 17) ร่วมในการออกวัสดุอุปกรณ์
- 18) ร่วมในการดูแลรักษา และติดตามประเมินผล

ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในส่วนของยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ค้นพบว่า ผู้สรุปและรวบรวมยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสรุปจากบทเรียนในการทำงาน ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

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

1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ (Learning process) ที่เหมาะสม เช่น การจัดเวทีวิเคราะห์ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการทัศนศึกษา การเชิญผู้มีประสบการณ์มาให้ข้อคิดเห็นและประสบการณ์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ การลงมือปฏิบัติจริง

2) การพัฒนาผู้นำ เครือข่าย โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำ สนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานร่วมมือของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

โกวิท พวงงาม (ม.ป.ป. : 90 – 93) ได้เสนอแนะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวิจัยเรื่องความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารกระจายอำนาจเป็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์
- 2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเวทีการเรียนรู้ของชุมชน
- 3) ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนประชาธิปไตย
- 4) ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการร่วมสร้าง
- 5) ยุทธศาสตร์การสร้างเยาวชนประชาธิปไตย

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

เทคนิคการศึกษาชุมชน

เทคนิคในการศึกษาชุมชนมีหลายชนิด เทคนิคส่วนใหญ่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาการเกษตร หรืองานพัฒนาชุมชน เทคนิคบางชนิดเป็นวิธีการที่ให้โอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และค้นหาปัญหาเพื่อสร้างเป้าหมายในการพัฒนา เทคนิควิธีศึกษาชุมชนต่าง ๆ ได้มีการปรับปรุงเพื่อใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และสามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาได้มากขึ้นเทคนิคต่าง ๆ ได้แก่

- 1) การประเมินสถานะชนบทอย่างเร่งด่วน (Rapid Rural Appraisal - RRA)
- 2) การประเมินสถานะชนบทอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal - PRA)
- 3) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR)
- 4) การศึกษาวิเคราะห์ระบบชนบท (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)

เทคนิคในการศึกษาชุมชนดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดที่นักพัฒนาและผู้เข้าไปศึกษาชุมชนพึงพิจารณา เพื่อที่จะได้มีความเข้าใจสภาพของชุมชนในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนในการศึกษาชุมชน นักพัฒนาส่วนใหญ่เลือกเทคนิคการศึกษาชุมชน โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอเลือกนำเสนอบางเทคนิค ดังนี้

1) เทคนิค A-I-C (Appreciation - influence - control) กระบวนการเทคนิค A-I-C เป็นกระบวนการที่มีศักยภาพในการสร้างพลังและกระตุ้นการยอมรับของชาวบ้านให้ร่วมพัฒนาชุมชน เป็นเทคนิคที่ง่าย และสามารถนำมาประยุกต์ให้เหมาะสำหรับการวางแผนพัฒนาหมู่บ้านและการกำหนดแผนปฏิบัติ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการระดมความคิดเห็นและขั้นตอนที่จะรวมความคิดและความต้องการไว้ในแผนได้ เพราะในส่วนรายละเอียดของเทคนิค A-I-C มีเทคนิควิธีการประชุมระดมความคิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมระดมความคิดได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543: 92 – 93) ประสพการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่ระดมความคิดทุกคน เป็นวิธีการที่รวมพลังปัญญา และพลังสร้างสรรค์ของแต่ละคนเข้ามาเป็นพลังในการพัฒนา ซึ่งมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน (ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ 2543 : 93 – 94) สรุปได้ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Appreciation หรือ A) เป็นขั้นตอนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสพการณ์ ขั้นตอนนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนแสดงข้อคิดเห็นรับฟัง และหาข้อสรุปร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย โดยใช้การวาดรูปเป็นสื่อในการแสดงข้อคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

1.1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนในปัจจุบัน

1.1.2 การกำหนดอนาคตของชุมชนว่าต้องการให้เกิดการพัฒนาในทิศทางใด

1.2 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการพัฒนา (Influence หรือ I) คือ ขั้นตอนการหาวิธีการที่จะทำให้พัฒนาชุมชนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในช่วง (A2) และเป็นช่วงการหามาตรการหรือวิธีการในการพัฒนาและการค้นหาเหตุผลเพื่อจัดลำดับความสำคัญตามความเห็นของกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

1.2.1 การคิดโครงการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2.2 การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ โดยแยกเป็น 3 ประเภท คือ กิจกรรมหรือโครงการที่ชาวบ้านทำเองกิจกรรมหรือโครงการที่ชาวบ้านทำเองบางส่วนและขอความช่วยเหลือจากแหล่งทุน

ภายนอก และกิจกรรมหรือ โครงการที่ต้องขอจากภาครัฐ โดยผ่าน
ตำบล

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

1.3.1 การแบ่งกลุ่มรับผิดชอบ

1.3.2 การตกลงในรายละเอียดในการดำเนินงาน

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

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

2.2 การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (explore alternatives) มีขั้นตอนย่อยๆ ใน
การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา คือ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อพิจารณาถึงปัญหาว่า
มีสาเหตุมาจากอะไรและอะไรเป็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้น และการพิจารณาหาทางเลือกในการ
แก้ไขปัญหาโดยพิจารณาว่า ปัญหาต่าง ๆ นั้นมีวิธีการแก้ปัญหได้ด้วยวิธีการใด และแสวงหา
ทางเลือกที่หลากหลาย และเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา

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

2.4 การเรียนรู้และลงมือปฏิบัติตามทางเลือก (learning and implementing) ซึ่งมี
ขั้นตอนย่อย ๆ คือ การวางแผนการดำเนินงาน เป็นการดำเนินแนวทางการดำเนินงานตามทางที่
เลือกที่กำหนดว่าจะต้องทำอะไรมีขั้นตอนอย่างไร ใครเป็นผู้กระทำ และดำเนินการตามแผนที่
กำหนดไว้ซึ่งในขณะปฏิบัติงานก็จะได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นแต่ละขั้นตอน ที่จะทำ
ให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติ

2.5 การปรับปรุง (improvement) ในระหว่างการทำงานอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ จะต้องมีการปรับปรุงและกระบวนการทำงานให้สามารถดำเนินการไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.6 การประเมินผล (evaluation) เป็นการประเมินค่า กิจกรรมที่ปฏิบัตินั้น สามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ ถ้าแก้ไขปัญหานั้นได้เป็นที่พอใจ ก็ถือว่า ปัญหาที่ประสบอยู่หมดไป ก็ดำเนินการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ต่อไป แต่ถ้าประเมินผลแล้ว ผลที่ออกมาไม่น่าพอใจ คือ ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ก็ต้องเริ่มต้นพิจารณา วิเคราะห์ปัญหาและอาจจะต้องหาทางเลือกใหม่เริ่มต้นตามกระบวนการ SLP ใหม่

3) เทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT ANALYSIS) เป็นเทคนิคสำคัญที่นิยมนำมาใช้ในวงการพัฒนาปัจจุบัน ประกอบด้วยวิธีการ (ธีระพงษ์ แก้วหาญ 2543 : 268-269) ดังนี้

3.1 การประเมินภายใน หรือศักยภาพขององค์กร (internal assessment of the organization) โดยศึกษาวิเคราะห์

3.1.1 จุดแข็งขององค์กร (strength) : ศึกษาพัฒนาการเชิงแนวคิดและกระบวนการทัศนคติในองค์กร รวมทั้งวิวัฒนาการในการบริหารจัดการระบบการบริหารจัดการ ทีมงานศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่เงินคนเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

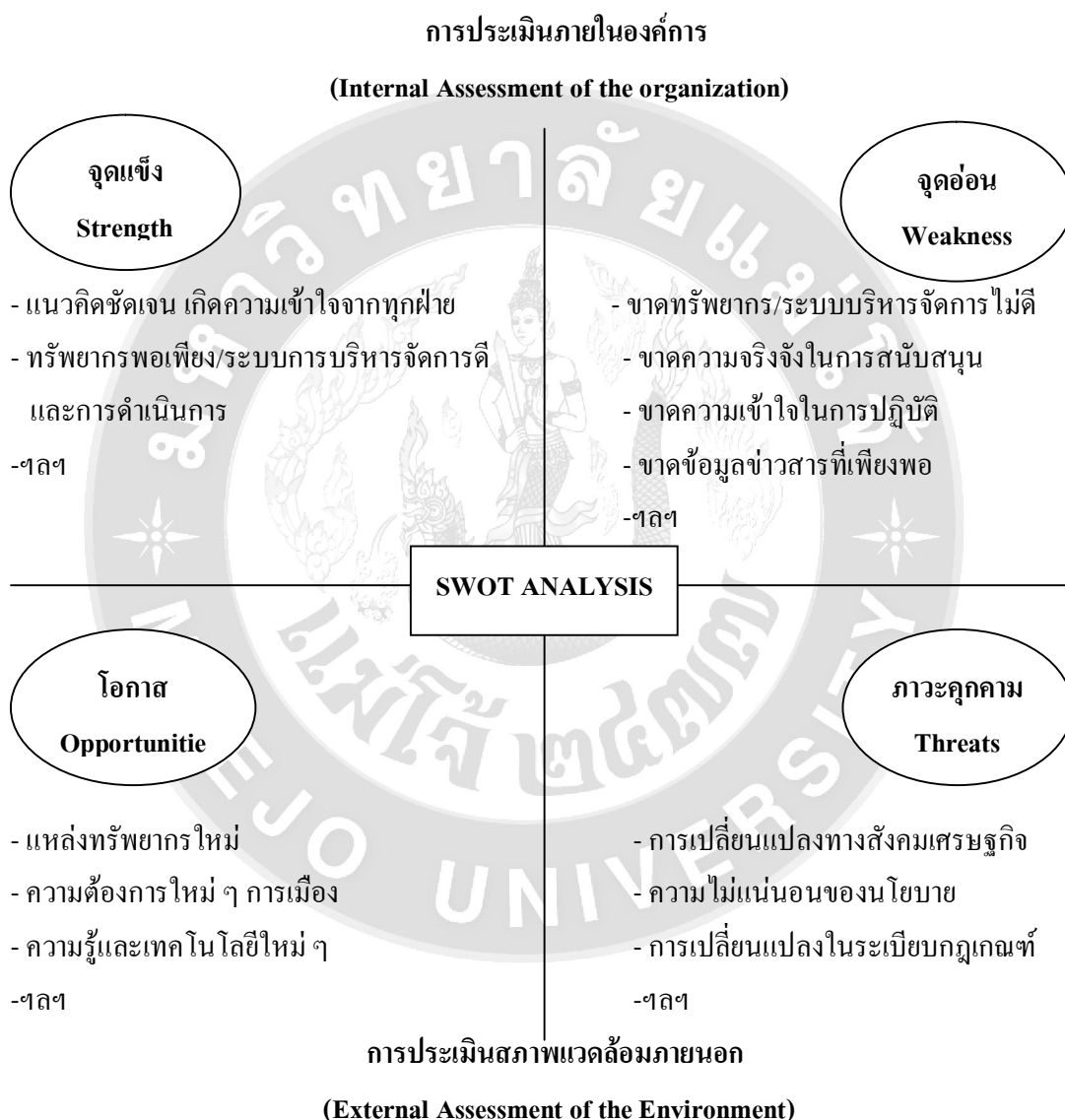
3.1.2 จุดอ่อนขององค์กร (weakness) : ศึกษากระบวนการพัฒนาที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนา รวมทั้งสภาพของข้อจำกัดเชิงแนวคิด การบริหารจัดการ ข้อจำกัดที่ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์จุดที่เป็นอุปสรรคและถือเป็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา

3.2 การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก (external assessment of the environment)

3.2.1 โอกาส (opportunities) : วิเคราะห์ความต้องการหรือทิศทางในการพัฒนาโอกาสในความเปลี่ยนแปลงและแหล่งทรัพยากรใหม่ ๆ ความต้องการใหม่ ๆ อีกทั้งศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

3.2.2 ภาวะคุกคาม (threats) : ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและกระบวนการพัฒนาที่เป็นปัจจัยขัดขวาง หรือปัญหาอุปสรรคใน

ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรหรือเป้าหมายของงาน อีกทั้งวิเคราะห์ถึงนโยบายและการเปลี่ยนแปลงในระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ อันเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร หลักการสำคัญของเทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT ANALYSIS) สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT ANALYSIS)

ที่มา : ชีระพงษ์ แก้วหาญ (2543: 268)

สรุปได้ว่าการศึกษาชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนผู้ศึกษาควรให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลของชุมชนโดยใช้เทคนิคที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมศึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

บทบาทและความสำคัญของผู้นำชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดทางการพัฒนาชุมชน พบว่า ชุมชนที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้นั้น จะต้องเป็นชุมชนที่มีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ฯลฯ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในการชุมชน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

ราชบัณฑิตยสถาน (2537: 257) ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถจริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และให้เป็นผู้นำในกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543: 228) ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ สามารถทำให้คนอื่น ๆ อ ยากเดินตาม และให้ความเคารพนับถือ เชื่อใจให้มาร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ หรือ “ผู้นำ” คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดีหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 238) ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่า หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

กิติ ตยัคคานนท์ (2533: 21) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ปราณี งามสุด และจำรัส ค้างสุวรรณ (2545: 190) ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้ง เลือ กตั้ง ยกย่องให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจในงาน ปกครองบังคับบัญชา ผู้มีอำนาจอิทธิพลเหนือกลุ่ม เป็นผู้นำมาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อำเภอ อินทรประเสริฐ (2542: 3) ได้สรุปความหมายของ “ผู้นำ” ไว้ว่า คือ ผู้มีอำนาจและมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจูงใจ การตัดสินใจการ

ประสานสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความศรัทธายอมรับโดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

สรุปได้ว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้พาสมาชิกในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

กิติ ตัชคานนท์ (2533: 22) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่า คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคน ๆ นั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจรแต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำ แต่เป็นลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบไม่เหมือนกัน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2547: 3) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่า ภาวะผู้นำก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ประเวศ วะสี (2547: 7) กล่าวถึง “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำอาจมีในบิดา มารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางการเมือง เป็นต้น ภาวะผู้นำอาจจะมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หรือไม่ใช่ก็ได้

พิมใจ โอภาณฤทธธรรม (2542: 8) ได้สรุปความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคลิกภาพในการกระทำต่าง ๆ ภายใต้งานของกลุ่มหรือสังคมที่สามารถชักจูง หรือจูงใจให้ผู้อื่นทำตามหรือให้ความร่วมมือร่วมใจในกิจการต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายตามเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ

สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำให้เกิดการจูงใจหรือการยอมรับจากบุคคลอื่น

ประเภทของผู้นำ

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542: 59) ได้แบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ไว้ 3 แบบ ดังนี้

1) แบบเผด็จการ (Autocratic Leader) เป็นผู้นำแบบที่เน้นการบังคับบัญชาและออกคำสั่ง ซึ่งมีลักษณะใช้อำนาจตลอดเวลายึดถือตัวเองเป็นสำคัญ รู้ข้อเท็จจริงแต่ผู้เดียว การปฏิบัติงานสั่งลงมาจากเบื้องบน นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

2) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire or Free - Rein Leader) เป็นผู้นำแบบ ไม่ใช้อำนาจบังคับบัญชาควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเสรีเต็มที่ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะทำงานโดยปล่อยอะไรต่ออะไรไปตามเรื่อง ไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ฯลฯ จึงมักไม่ใคร่จะยุ่งกับใคร ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดจะทำอะไรอย่างไรก็ได้ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ถ้าเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบก็จะยอมให้เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ไปได้ง่าย ๆ ตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาไม่มีการประเมินผลงาน

3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นแบบที่ดีที่สุด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิด ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ และเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนเองได้จัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์เกิดสัมพันธภาพอันดี เกิดความร่วมมือประสานงานอย่างจริงจังและเต็มที่จะระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

วิลเลียม เร็ดคิน (อ้างใน กิติ ตยัคคานนท์ 2545: 41 – 42) กล่าวว่าโดยธรรมชาติ มนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัวเอง 4 แบบ คือ

1) แบบเอาเกณฑ์ เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบจึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิดไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูงหรือจัดว่าเป็นคนที่ ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคนนับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

2) แบบเอางาน เป็นแบบของคนที่ไม่เอาการเอางาน ชีตถิงานเป็นหลักใหญ่สนใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่น จึงไม่เอาใครไม่มีเพื่อนสรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์นั่นก็คือ เน้นทำงานมากกว่าคน

3) แบบสัมพันธ์ เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียดจึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัวทำอะไร ไม่อยากให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการงาน นั่นก็คือบุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง

4) แบบประสาน เป็นลักษณะของคนให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อม ๆ กันเท่าๆกัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูง

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 233) ได้สรุปการแบ่งประเภทผู้นำไว้ดังนี้

- 1) การแบ่งสถานะในชุมชน ได้แก่ ผู้นำที่เป็นทางการและผู้ที่ไม่เป็นทางการ
- 2) การแบ่งผู้นำ ตามความสามารถเฉพาะตัวผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ทางความคิด ผู้นำ ทางศีลธรรมผู้นำ ทางด้านอาชีพ ผู้นำ ด้านการพูด ผู้นำ ที่สามารถประยุกต์งานราชการเข้ากับเป้าหมายเพื่อชาวบ้านได้ และผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน
- 3) การแบ่งผู้นำตามลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้นำตามกฎหมาย ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว และผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์
- 4) การแบ่งผู้นำตามลักษณะของพฤติกรรม ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแต่งานเป็นสำคัญ และผู้นำที่ตระหนักกับผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย
- 5) การแบ่งผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีผู้นำแบบประชาธิปไตย
- 6) การแบ่งผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเร็ดคิน ได้แก่ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ ผู้นำแบบเอางานผู้นำแบบสัมพันธ์ และผู้นำแบบประสาน
- 7) การแบ่งผู้นำโดยคำนึงถึงสถาบันทางสังคม ได้แก่ ผู้นำในระบบเศรษฐกิจ ผู้นำในระบบเครือญาติ ผู้นำในระบบการปกครอง ผู้นำในระบบศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม และผู้นำในระบบการศึกษา
- 8) การแบ่งประเภทผู้นำ ตามลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน และผู้นำการต่อสู้จากการแบ่งประเภทของผู้นำดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการแบ่งผู้นำสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับการใช้เกณฑ์ในการแบ่ง

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนั้น มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนและจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำให้มีมากขึ้น ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

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

อำเภอ อินทรประเสริฐ (2542: 15-17) ได้สรุปบทบาทของผู้นำไว้ดังนี้

- 1) บทบาทในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มงานใหม่ (as an initiator)
- 2) บทบาทในฐานะนักปรับปรุง (as an improven)
- 3) บทบาทในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่น ๆ (as an recognizer)
- 4) บทบาทในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (as an helper)
- 5) บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน (as an coordinator)
- 6) บทบาทในฐานะนักพูดเก่ง (as an attentive speaker)
- 7) บทบาทในฐานะผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (as social man)
- 8) บทบาทในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (as a change anent)
- 9) บทบาทในฐานะผู้ควบคุมมาตรฐานความประพฤติของผู้อื่น หรือในฐานะผู้เป็นตัวอย่าง

(Ass sample)

Joseph B. Kingsbury (1957 อ้างใน พิมใจ โอภาณุรักษ์ธรรม 2542: 53) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

- 1) เป็นผู้รับผิดชอบงานในหน่วยงานที่ตนบังคับบัญชา
- 2) เป็นผู้ที่เสริมสร้างปรับปรุงงานให้ดีขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ
- 3) เป็นผู้สอนแนะนำและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) เป็นผู้ประสานงานให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงานให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่มีปัญหา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายด้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและศักยภาพของผู้นำว่าจะแสดงซึ่งภาวะของผู้นำได้มากน้อยเพียงใด

ลักษณะของผู้นำที่ดี

อานันท์ ปันยารชุน (2547: 25 – 29) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดี สามารถสรุปได้ดังนี้

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

กิติ ตยัคคานนท์ (2533: 27-33) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้คือ มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีความรู้ ความสามารถดี มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ มีความอดทน ตื่นตัวในการทำงาน ทนต่อเหตุการณ์ ยอมรับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกทั้งต้องกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยมีการวางแผนงานและการดำเนินงานตามแผนในหน่วยงานของตนเองให้บรรลุตามแผนงานในเวลาที่กำหนด

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2547: 16 – 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำ คือ การปรับเปลี่ยนความต้องการของคน ความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางการตัดสินใจของคนถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ ก็เปลี่ยนตัวคนได้ ผู้นำที่ดีช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตน ทั้งในการปรับการเปลี่ยนให้บุคคลมีความต้องการที่ถูกต้องดีงาม และให้หมู่ชนมีความต้องการที่ประสานเป็นอันเดียวกัน พัฒนาความต้องการของคนพัฒนาได้เปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำที่ดีก็ควรถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการไปในทางที่ดีงาม ประณีตและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

หฤทัย บุตรเศรษฐี (2539 อ้างใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม 2542: 89 – 90) กล่าวว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะ 3 ประการ คือ

- 1) technical skill คือ มีความรู้และทักษะในเทคนิคการปฏิบัติงาน
- 2) human skill คือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์ การจูงใจ การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 3) conceptual skill คือ ทักษะหรือความสามารถในการคิดวิเคราะห์เหตุการณ์และปัจจัยต่าง ๆ

อำเภอ อินทพรเสริฐ (2542: 13 – 14) กล่าวว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะ 3 ประการ คือ

1) ทักษะทางวิชาการหรือวิชาชีพ ผู้นำจะต้องมีความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพเพื่อจะได้เข้าใจลักษณะของงานที่ดำเนินอยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีความรู้ความสามารถอย่างเด่นชัดในสาขาที่ตนเองเกี่ยวข้อง เพื่อจะได้เสริมสร้างความเป็นผู้นำให้แข็งแกร่งขึ้น

2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ซึ่งได้แก่ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนอื่น

3) ทักษะทางความคิดรวบยอด ผู้นำจะต้องมีทักษะทางความคิดรวบยอด ซึ่งได้แก่ความสามารถในการมองเห็นและเข้าใจทุกส่วนขององค์การ สามารถตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดและประสบความสำเร็จ

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2541: 66 – 67) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1) ต้องมีอำนาจ และมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มได้ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือได้ เพราะจะต้องเป็นผู้นำให้เกิดพฤติกรรมในกลุ่มและเป็นผู้นำทิศทางการทำงานของกลุ่ม

2) บุคลิกภาพของผู้นำจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่ม เช่น กลุ่มที่ต้องการผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำต้องมีลักษณะเผด็จการ กลุ่มประชาธิปไตยต้องมีผู้นำลักษณะประชาธิปไตย และบางกลุ่มต้องการผู้นำที่มีลักษณะเสรีนิยม บุคลิกภาพของผู้นำแต่ละกลุ่มจึงต้องสนองกับลักษณะของกลุ่ม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าลักษณะของผู้นำที่ดี คือ ผู้นำจะต้องมีสุขภาพที่ดี มีความสามารถทำให้คนอื่นปฏิบัติตามได้ ขวนขวายหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ความสำคัญของผู้นำและผู้นำชุมชน

การพัฒนาใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องเริ่มจากการพัฒนาผู้นำหรือผู้นำชุมชนนั้นให้ได้เสียก่อน เพราะผู้นำเป็นจุดเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่มีส่วนต่อการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในงานพัฒนาชุมชน จึงมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

ปราณี งามสุด และจำรัส คิวสุวรรณ (2545: 191) ได้ประมวลและสรุปความสำคัญของผู้นำไว้ดังนี้

1) ผู้นำมีอิทธิพลต่อผลผลิตของกลุ่ม อาจจะอำนวยความสะดวกเพิ่มหรืออาจทำให้ผู้ตามขาดแรงจูงใจจนผลผลิตลดลง

2) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลุ่ม ซึ่งอาจจะทำให้เปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้นหรือเสื่อมลง

3) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก เจตคติ และค่านิยมของกลุ่ม

4) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างเสริมหรือบั่นทอนมนุษยสัมพันธ์ของกลุ่ม หากนำกลุ่มได้ดีก็อาจส่งผลให้กลุ่มเหนียวแน่น ถ้านำไม่ดีก็อาจทำให้สมาชิกมีความขัดแย้งระหว่างกัน

5) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการนำพาการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการบูรณาการหรือผสมผสานเป้าหมายของกลุ่ม และเป้าหมายส่วนบุคคลช่วยให้สำเร็จไปด้วยกัน

7) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเพิ่มหรือลดขวัญ กำลังใจของผู้ตามได้

8) ผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

9) ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อนโยบาย การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน

มงคล ชาวเรือ (2528 : 65 – 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำชุมชน ไว้ดังนี้

1) ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ผู้นำจึงมีสำคัญในการริเริ่มโครงการและการจูงใจให้ประชาชนในชุมชนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้

2) ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับชาวบ้านในชุมชน ดังนั้น ผู้นำชุมชนจึงรู้สภาพของชุมชน รู้ปัญหาของชุมชน มองเห็นความต้องการของประชาชนในชุมชนสามารถจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสม แก้ปัญหาและพัฒนาได้ดี

3) ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชนและความสามารถในการกระบวนการพัฒนาชุมชนเกือบทุกขั้นตอน

4) ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในชุมชนจนเป็นที่รู้จักของหน่วยงานทุกแห่งเป็นเวลานานดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้นำหรือผู้นำชุมชน เป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลต่อกลุ่มในด้านการนำพาการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะผู้นำชุมชนที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนเพราะสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้

แนวคิดในการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน

หลักการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชน

ผู้นำ เป็นตัวแทนของความปรารถนาและจุดมุ่งหมายของผู้ตาม และผู้นำ จะต้องอาศัยวิธีการหลายอย่างเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ผู้ตามยอมรับได้ ซึ่งผู้นำที่ดีก็คือผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จะเป็นไปได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริง ๆ ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตามที่มีผู้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2516:137) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำไว้ดังนี้

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

ชุมชน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำซึ่งสรุปได้ดังนี้

- 1) ต้องมีความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่เป็นพื้นฐาน
- 2) ต้องศึกษาเรียนรู้และมีความสามารถในการวิเคราะห์
- 3) ต้องประชาสัมพันธ์ตนเอง

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542: 137) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวัฒนธรรมของภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันการฝึกอบรม และการเสริมแรงจากการศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

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

1) การเรียนรู้จากการทำงาน (learn on the job) การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานที่ทำทายมากขึ้นเท่าใดย่อมเรียนรู้ได้มากขึ้นเท่านั้น งานที่ทำทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้นอย่างไรก็ตามงานที่ทำทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด การทำงานทำทาย ทำให้มีผลงานซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้มีการก้าวหน้าในอาชีพ

2) การเรียนรู้จากคนอื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นต้น ผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็น

ตัวแบบของบทบาท (role model) เป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบงานที่ทำทายให้ทำ นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจะเป็นแหล่งข้อมูล เป็นทรัพยากรที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานได้

3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จักจุดอ่อนของตน สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาทางปรับปรุงและพัฒนาขึ้น

4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาการเป็นผู้นำ จึงจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์ และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม ช่วยให้มีความรู้ รู้จักกระบวนการในการนำ รู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์

นอกจากนี้ มงคล ชาวเรือ (2528: 68 – 69) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้นำชุมชน ไว้ดังนี้

1) ให้ผู้นำมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ต้นจนจบ แบ่งงานที่สำคัญของชุมชนให้ผู้นำชุมชนร่วมรับผิดชอบ

2) นำผู้นำชุมชนไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อให้ผู้นำมีโอกาสเห็นสิ่งแปลกใหม่ที่นาสนใจตามสถานที่ต่าง ๆ การให้ผู้นำชุมชนได้รู้เห็นสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้ผู้นำชุมชนมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถมองเห็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนได้มากขึ้น

3) เปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนเกิดความภาคภูมิใจที่มีโอกาสรู้จักบุคคลสำคัญเพิ่มรับรู้แนวคิดใหม่ๆ จากการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองได้จากการเรียนรู้ การทำงาน การฝึกอบรม และจากผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาผู้นำชุมชน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปสู่คุณลักษณะที่สังคมพึงประสงค์ ดังนั้นจึงสามารถนำ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการพัฒนาผู้นำชุมชนได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วยกันหลายความหมายดังนี้ เช่น

นางลักษณ์ สีนีบผล (2542: 15) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคคลที่มีความสามารถ พร้อมทั้งจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญ คือมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์พัฒนาสังคมประเทศชาติ ตลอดจนเทคโนโลยีและ

วิชาการสมัยใหม่ให้โลกเจริญก้าวหน้าและยังเป็นปัจจัยในการบริหารองค์การทุกประเทศ ดังนั้นทุกสังคมทุกประเทศชาติต่างให้ความสำคัญต่อประชากร สร้างสรรค์ประชากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ และกล้า ทองขาว (2541: 296) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง กระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมด้านอื่น ๆ

อนุชาติ พวงสำลี และคณะ (2541: 48 - 50) กล่าวว่า การพัฒนามนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างกลมกลืนของสังคมธรรมชาติเสริมศักยภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ โดยไม่เบียดเบียนหรือทำลายสังคมและสิ่งแวดล้อม

สุนันทา เลาहनันท์ (2542: 224) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น

เรียม ศรีทอง (อ้างใน ราตรี พัฒนารังสรรค์ 2542: 90 – 91) ได้ให้แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์มีศักยภาพที่ซ่อน แฝงเป็นของตนเองกลทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกอย่าง
 - 2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
 - 3) แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
 - 4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมกับการควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองมีผลกระทบซึ่งกันและกัน
 - 5) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ
 - 6) การพัฒนาตนเอง ดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่อง หรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2519 อ้างใน สนธยา พลศรี 2545: 53 – 54) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง

และครอบครัว มีความรู้ทางการเมืองและความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เฉลียวฉลาดมีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้เป็นต้น

2) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม คือ ทำให้คนเป็นคนดีทั้งการคิด การพูด และการประพฤติ ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เช่น ละเว้นอบายมุข ขยันหมั่นเพียรซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เอื้ออาทรต่อคนอื่น รู้จักความพอเพียงในสิ่งต่างๆ มีความอดทนสามารถยับยั้งตนเองไม่ให้ประพฤติชั่วได้เป็นต้น

3) การพัฒนาคนให้มีความสุข คือ การทำให้คนมีความสุขสงบ มีจิตใจงามเยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณเข้าถึง สัจธรรมของชีวิตมองโลกในแง่ดีปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นต้น

พระธรรมปิฎก (2541 อ้างใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543: 172) ได้กล่าวถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เกิดปัญญา โดยสรุปว่า การศึกษาคือธรรมชาติของมนุษย์เพราะมนุษย์ เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึกการฝึก คือ การเรียนรู้ หรือการศึกษานั้นเองดังนั้น มนุษย์จึงต้องศึกษา วิธีการดำเนินชีวิตของตนทุกอย่าง แล้วจึงนำไปฝึกหัดและพัฒนาตนให้เจริญงอกงามขึ้น ทั้งด้าน พฤติกรรม จิตใจและปัญญา อันจะนำไปสู่การข้ามพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง

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

1) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถาบันครอบครัว (family) มารดา บิดา สิ่งแวดล้อมใน ครอบครัว เป็นที่หล่อหลอมคุณค่าหรือคุณภาพของบุตร ครอบครัวที่ดีมีความรักและความอบอุ่น เป็นรากฐานสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้เด็กและเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาคน พัฒนาสังคมในอนาคตให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสิ่งแวดล้อมใน ครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กทุกด้าน เมื่อใด ครอบครัวเผชิญกับปัญหา เมื่อนั้นย่อมผลกระทบต่อสถานภาพครอบครัว รวมทั้งความมั่นคงของ สังคมด้วย เนื่องจากครอบครัวเป็นภารกิจที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น ครอบครัวที่ดีเท่านั้นจะ สามารถป้องกันและแก้ไขต้นเหตุของปัญหาสังคมได้ เด็กจะมีสุขภาพกายและใจที่ดีและมีคุณภาพ ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละคนได้ในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูและการอบรมเด็กในสถาบัน ครอบครัวเป็นเบื้องต้น

2) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา (education) การศึกษาก่อนการประถมศึกษา หรือการศึกษาก่อนเข้าวัยเรียน มุ่งที่จะอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมทุกด้านกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ เพื่อที่จะรับการศึกษาในระดับต่อไป ส่วนการศึกษาระดับ ประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน อ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถประกอบอาชีพตามสมควรแก่ศักยภาพ ส่วนการมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่ง

ให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ได้ส่วนการอุดมศึกษา มุ่งให้ผู้ศึกษามีความมีความรู้ในวิชาชีพชั้นสูง และมีความก้าวหน้าทางวิชาการสามารถทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อประโยชน์ของตน สังคม และประเทศชาติและยังมุ่งให้ผู้ศึกษาสร้างไว้ถ่ายทอดพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมของชาติอย่างฉลาดสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือจะเรียกว่าการศึกษาตลอดชีวิต (informal education หรือ lifelong education) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวันเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ให้ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ ความรู้โดยตรงจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเช่น ความรู้และสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประกอบอาชีพต่าง ๆ

3) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม (training) การฝึกอบรม คือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต

4) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (health and nutrition) คงจะได้ยินสุภาษิตที่ว่า “จิตใจที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง” (A sound mind is in a sound body) จิตใจและร่างกายมีความสัมพันธ์กัน เวลาเจ็บป่วยไม่สบายจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่อยากจะทำงานหรือแม้ทำงานก็ไม่ได้ผลเต็มที่ในทำนองเดียวกันหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาถ้าสุขภาพไม่ดีเจ็บป่วย ใดๆ แอดๆ ก็ไม่สามารถจะรับการศึกษาได้เต็มที่ การเรียนก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความรู้ความสามารถ หรือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะได้รับเต็มที่ก็ได้รับน้อยกว่าปกติ นักเศรษฐศาสตร์จึงมองว่า การลงทุนในสุขภาพอนามัยจึงเป็นการลงทุนร่วมกับการศึกษา บุคคลที่มีสุขภาพดีย่อมเรียนได้ผลดี ซึ่งบุคคลที่ได้รับการศึกษาดีย่อมรู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนมากกว่าบุคคลที่ด้อยการศึกษา มารดาที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี บุตรในครรภ์ย่อมจะสมบูรณ์คลอดออกมาแล้วเจริญเติบโตทั้งร่างกายและสมองทำให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

5) การอพยพ (migration) เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ แรงงานที่อพยพเข้ามาในกรุงเทพมหานคร หรือไปต่างประเทศ ย่อมได้รับความรู้ ประสบการณ์และรายได้ มากกว่าที่จะอยู่ถิ่นเดิม จึงเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ อันที่จริงแล้วแรงงานไทยที่อพยพไปขุดทองในต่างประเทศนั้นก็คือ “นักเรียนนอก” ระดับหนึ่ง ไปหาความรู้ ประสบการณ์ และรายได้ในต่างประเทศ กลับมาคงจะได้ทั้งความรู้ประสบการณ์ และรายได้ที่จะทำให้เขามีฐานะดีขึ้น มีเงินที่จะลงทุนในการศึกษาของตนหรือสมาชิกครอบครัวเพิ่มขึ้นหรือสามารถจะใช้ในการบำรุงสุขภาพ

อนามัย ป้องกันหรือรักษาสุขภาพเวลาเจ็บป่วย ย่อมเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของสังคม และประเทศชาติ

6) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (word experience)บุคคลที่ได้ลงทุนในการศึกษาดั้งแต่ต้นจนจบมหาวิทยาลัย ย่อมต้องการที่จะได้งานทำ สมกับความรู้ที่ตนได้เรียนมา การทำงานเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เอามาใช้ในทางปฏิบัติเป็นการฝึกฝนจากของจริง (on-the-job training) การทำงานในหน้าที่จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) ทำให้เกิดความชำนาญ (dexterity) ล้วนเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าในตัวทรัพยากรมนุษย์ จึงมักจะมีค่ากล่าวที่แสดงให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ที่ว่า “บุคคลจะมีคุณค่าสูงสุดเมื่อถึงวันก่อนที่จะเกษียณ อายุ” ซึ่งก็หมายความว่า เขาได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานมาสูงที่สุดจนถึงวันนั้น อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีงานทำหรือไม่หลักจากการจบการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของตลาดแรงงาน (labour market) ว่าเป็นอย่างไรอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ของแรงงานเป็นอย่างไร ข่าวสารการตลาดแรงงานเป็นอย่างไร

สุชา ไอยราพงศ์ (2542: 88 –89) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนแตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน
- 2) ประสบการณ์จากสัมพันธภาพในครอบครัว
- 3) ความเป็นอยู่ทางบ้านและฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว
- 4) วัย คนแต่ละวัยก็จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไป เช่น วัยเด็ก มีความสุขที่วิ่งเล่น

สนุกสนาน วัยรุ่นต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล หลงใหลในวัตถุนิยม วัยหนุ่มสาวต้องการความก้าวหน้าของชีวิต วัยผู้ใหญ่มีความสุขที่มีความสำเร็จในชีวิต ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ วัยกลางคน มีหน้าที่รับผิดชอบสูงต่อตนเอง ครอบครัว การงานและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นวัยแก่นหนาหรือวัยที่ค่าจุนสังคม ส่วนวัยชรา เป็นวัยที่ถดถอยพร้อมที่จะอยู่อย่างสันโดษจากแนวคิดและหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีกระบวนการ หลักการ วิธีการที่สำคัญ คือ การให้การศึกษาอบรม ทำให้มีความรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนามนุษย์ได้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาตลอดจนถึงสิ้นอายุอย่างไรก็ตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และวัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน

ความหมายของการวิจัย

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

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

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2546: 2) ให้ความหมายของ “การวิจัย” ไว้ว่าเป็นกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือค้นคว้าหาปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างมีระบบ ระเบียบและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เพื่อให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2540: 2) อธิบายว่า “การวิจัย” เป็นกระบวนการแสวงหาหรือพัฒนาองค์ความรู้ที่มีลักษณะเป็นนัยทั่วไปอย่างมีระบบแผน โดยวิธีการอันเชื่อถือได้เบนเนท (Bennett) (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย 2545 : 156 อ้างจาก Bennett, 1983) ได้กล่าวว่า “การวิจัย” เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และข้อเท็จจริงด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีกระบวนการ

บุญชม ศรีสะอาด (2543: 8) กล่าวว่า “การวิจัย” คือ กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีระบบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีเหตุผลบันทึกและรายงานออกมาอย่างระมัดระวัง

สรุปได้ว่า “การวิจัย” หมายถึง การค้นคว้า การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบแบบแผน และโดยกระบวนการที่เชื่อถือได้ อันนำมาซึ่งองค์ความรู้และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

การวิจัยและพัฒนา

วิยุทธ์ จรัสพันธุ์ (2547: 27 - 34) ได้กล่าวถึงวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและเป็นกลไกในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนท้องถิ่นไว้ 2 วิธีการ ได้แก่ วิธีการประเมินสถานะชนบทแบบเร่งด่วน (Rapid Rural

Appraisal: RRA) และวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้ชมชนมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในที่นี้จะขอกล่าวสรุปวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

การวิจัยท้องถิ่นที่ให้ผู้ชมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเป็นแนวทางการวิจัยที่ให้แก่ในชุมชนท้องถิ่นเป็นตัวตั้ง นักวิจัยจากภายนอกเป็นเพียงผู้เข้าไปศึกษาและประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ขึ้นมาใช้แก้ไขปัญหาของชุมชนเอง ดังนั้น การวิจัยจึงเป็นภารกิจร่วมของนักวิจัยและคนในชุมชนที่จะต้องช่วยกันคิดวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ และศักยภาพของชุมชน เพื่อนำไปสู่การตั้งโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับบริบททาง

เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างทางการเมือง การบริการของชุมชนท้องถิ่น จากนั้นนักวิจัยและชุมชนต้องช่วยกันคิดต่อถึงแนวทางแสวงหาความรู้เพื่อตอบคำถามตามโจทย์วิจัยในการแสวงหาความรู้นี้จะเน้นให้นักวิจัยและชุมชนช่วยกันคิดและลงมือปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของชุมชนจริง ๆ

บุญนำ จิวistica (2544 : 54 – 55) กล่าวถึงหลักการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาไว้ดังนี้การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development = R &D) เป็นการพัฒนาการศึกษาโดยอาศัยพื้นฐานการวิจัย (research based education development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่ยอมรับใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษาโดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยาเป้าหมายหลักคือใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา อันหมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ได้แก่ หนังสือแบบเรียน फिल्म สไลด์ เทปเสียง วีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาแตกต่างจากการวิจัยทางการศึกษาใน 2 ประการ คือ

1) เป้าประสงค์ (goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่โดยการวิจัยพื้นฐานหรือมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยประยุกต์ แต่การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ผลผลิตทางการศึกษาแม้ว่าการวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษา เช่น การวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของวิธีการสอน หรืออุปกรณ์การสอน ผู้วิจัยอาจพัฒนา หรือ ผลผลิตทางการศึกษา สำหรับการสอนแต่ละแบบ แต่ผลผลิตเหล่านี้ได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับโรงเรียนทั่วไป

2) การนำไปใช้ การวิจัยการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากอยู่ในตู้ไม่ได้รับการพิจารณานำไปใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา”

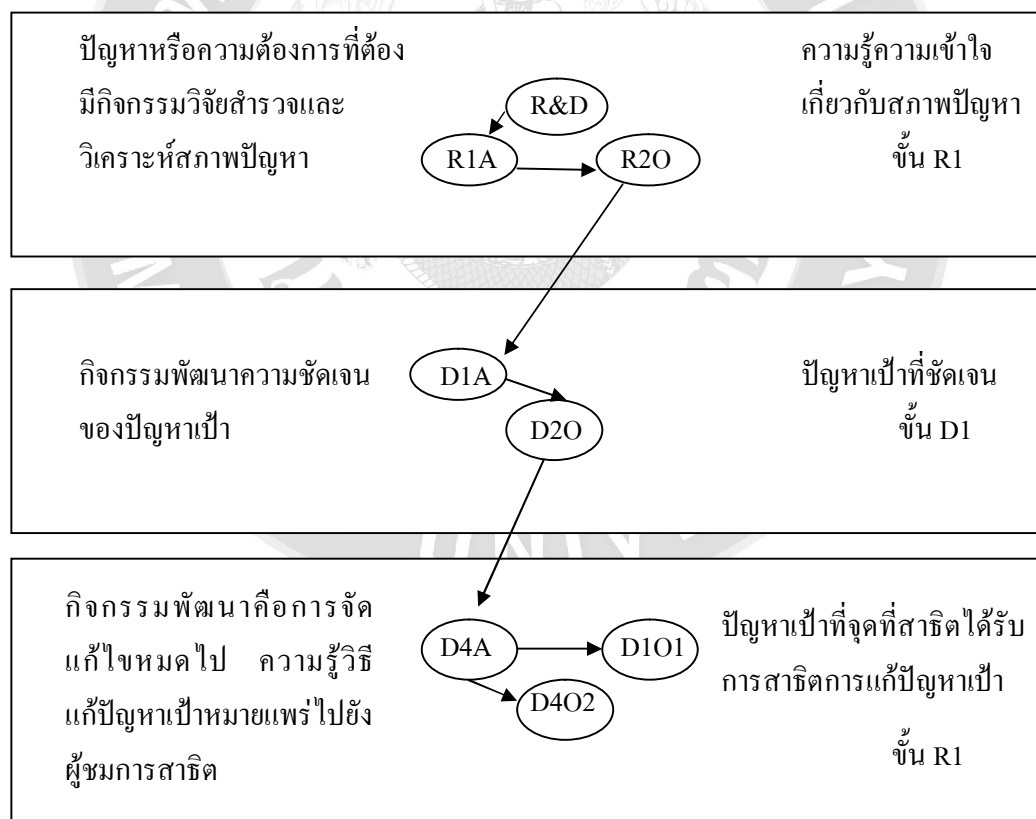
เนติยา นุรักษ์ดี (2546:94 - 95) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา ต้องทำการวิจัยและทำการพัฒนาควบคู่กันไป ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1) Research Activity : RA กิจกรรมการวิจัย สำรวจวิเคราะห์ เพื่อทราบข้อมูลสภาพปัญหา หรือความต้องการพัฒนา

2) Rsearch Outcome : RO ผลของการสำรวจวิเคราะห์ศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่จะช่วยให้ได้ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องเลือกวิธีที่คิดว่าดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา หรืออาจ เรียกวิธีที่ใช้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนา

3) Development Activity : DA กิจกรรมการวิจัยและทดลองเพื่อตรวจสอบว่าใช้แก้ปัญหา ได้จริงหรือไม่ ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ

4) Development Outcome : DO เป็นผลที่ได้รับจากกิจกรรมการพัฒนาเพื่อนำไปเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหาคือต่อไปดังมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการและ
สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 298)

ดังนั้นการวิจัยในแนวนี้นี้จึงไม่ใช่การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งเดียวแล้วจบ แต่การวิจัยจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการคิด การทำ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสรุปผลและคิดต่อไป ทำต่อไป เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป ทำให้นักวิจัยและประชาชนในชุมชนได้เรียนรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันตลอดเวลา สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาได้จริง

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้นประเมินผล ในการวิจัยชนิดนี้ คำว่า “ปฏิบัติการ” (action) หมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการดำเนินการ ส่วนคำว่า “การมีส่วนร่วม” (participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่ร่วมกิจกรรมการวิจัยในการวิเคราะห์สภาพปัญหา หรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการดำเนินการจนสิ้นสุดการวิจัย ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การนำแนวคิด 2 ประการดังกล่าวแล้วมาผสมกัน (สุภาภักดิ์ จันทวานิช, 2545: 67 - 68)

หัวใจของการกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม คือ การจัดการชุมชนและมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะฉะนั้น การจัดการชุมชนและการมีส่วนร่วม จะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ต้องทำความเข้าใจกันไป โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การส่งเสริมให้บุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาให้ได้มากที่สุด ในรูปของการรวมตัวเป็นองค์กร โดยมีนักวิจัยภายนอกชุมชนทำหน้าที่เป็นนักจัดองค์กร ช่วยอบรมความรู้และทักษะของการทำวิจัยให้แก่ชุมชน และระงับในการครอบงำความคิดและการตัดสินใจของชุมชนและส่งเสริมให้ชาวบ้านเป็นผู้มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการ PAR โดยการช่วยประสานงานการให้ความรู้ทางวิชาการ และเทคนิคต่าง (ชนพรธณ ธาณี, 2540: 56)

ชนพรธณ ธาณี (2540: 57 - 65 อ้างจาก สุชาดา ทวีสิทธิ์) ได้อธิบายขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน หรือ 5 ระยะ ซึ่งเป็นการผสมผสานแนวคิดของการจัดการชุมชน และการเรียนรู้ชุมชนเข้าด้วยกัน (community organization vs. problem base learning) คือ

- 1) ระยะก่อนทำการวิจัย (pre – research phase) มีขั้นตอนได้แก่
 - 1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
 - 1.2 การบูรณาการตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
 - 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน

1.4 การแพร่แนวคิด PAR แก่ชุมชน

2) ระยะของการทำวิจัย (research phase) มีขั้นตอนได้แก่

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) มีขั้นตอนได้แก่

3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น

3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม

3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน

3.4 การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน

3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล

4) ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (implementation phase) มีขั้นตอนได้แก่

4.1 การกำหนดทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร

4.2 การอบรมทีมงานปฏิบัติอาสาสมัคร

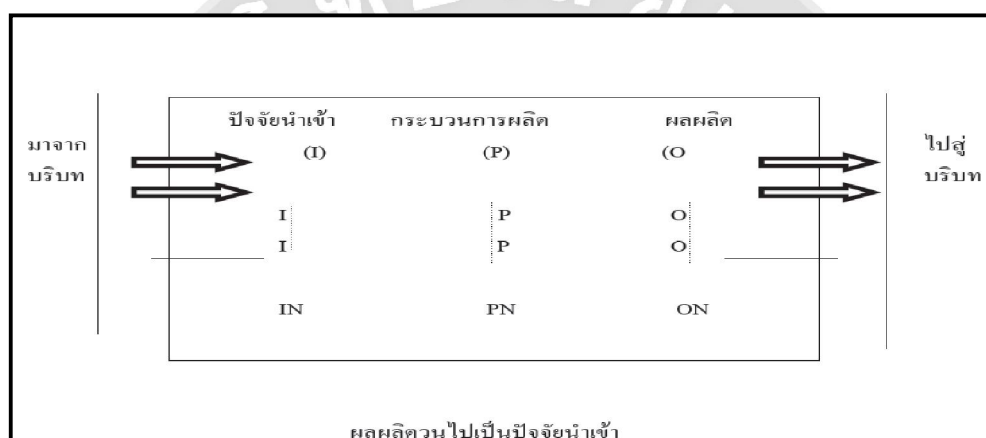
5) ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (monitoring and evaluation phase)

เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นยุทธวิธีที่จะช่วยให้ประชาชนสามารถรวมตัวกันขึ้นมาในรูปขององค์กรประชาชน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยนักวิจัยนอกชุมชนทำหน้าที่เป็นนักจัดองค์กรพร้อมทั้งช่วยอบรมเองหรือเชิญวิทยากรมาอบรมความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาชุมชน และอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน การจัดทำแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การวิจัยเชิงระบบ

คือการวิจัยที่กระทำโดยคำนึงว่าสิ่งที่วิจัยนั้นมีความเป็นหน่วยระบบโดยตัวของมันเองตามแนวคิดของทฤษฎี (systems theory) และในการทำวิจัยได้อาศัยคุณสมบัติความเป็นระบบดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำหรับกำหนดความมุ่งหมายหรือทิศทางของการทำวิจัยในแง่ของการดำเนินการเก็บ

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนั้น การวิจัยเชิงระบบใช้เทคนิควิธีและแบบแผนการวิจัยใด ๆ ก็ได้ที่เหมาะสมกับลักษณะของเรื่องที่ศึกษา เช่น ใช้วิธีสำรวจ (survey) วิธีทดลอง (experiment) วิธีสังเกตโดยมีส่วนร่วม (participant observation) และวิธีอื่น ๆ ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปแต่จุดเน้นของการวิจัยเชิงระบบอยู่ที่การที่ได้มาซึ่งหัวข้อวิจัย แต่เนื่องจากหน่วยระบบแต่ละหน่วยมีความสัมพันธ์กับบริบทรอบ ๆ หน่วยนั้น ดังนั้นการศึกษาวิจัยในระบบใด จึงต้องศึกษาสภาพบริบทรอบ ๆ หน่วยระบบนั้น ด้วยเสมอสำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 38) ได้นำแนวความคิดเชิงระบบมาสร้างเป็นเครื่องมือทางความคิด สำหรับพิจารณา “การพัฒนา” เพื่อค้นหาความหมายเชิงปฏิบัติของ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ตามกระบวนการของทฤษฎีระบบ ดังภาพต่อไปนี้

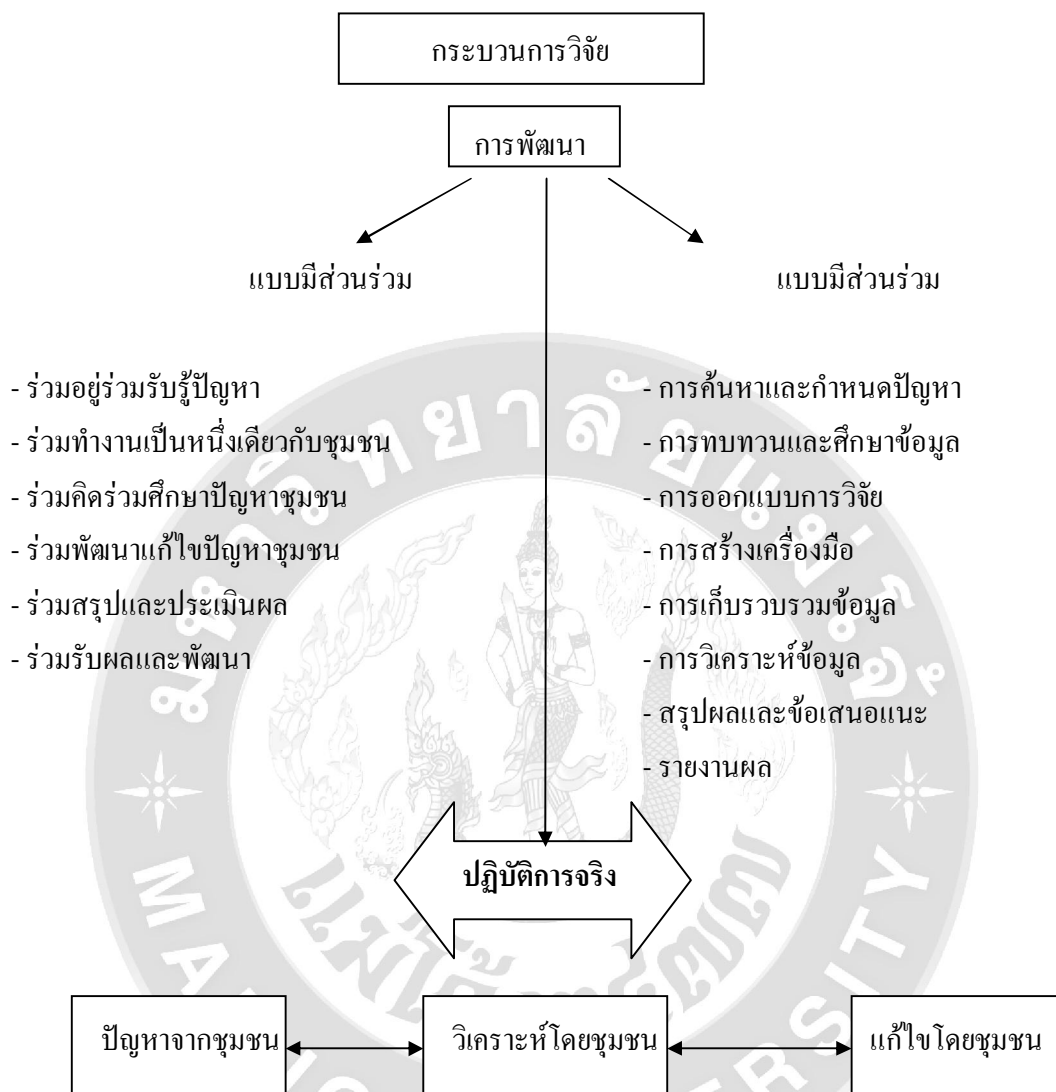


แผนภาพที่ 3 หน่วยระบบของการพัฒนา

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการและ
สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 38)

ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการวิจัยกับการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือ การวิจัย และพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหมายความว่า ประชาชนในชุมชนเข้ามาร่วมกันทำการวิจัยเพื่อค้นหาความจริงหรือเพื่อคิดสร้างแผนการทำงานอันจะนำไปสู่การปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือการสร้างเสริมความเจริญให้แก่ชุมชนในอนาคต การเชื่อมโยงกิจกรรมการพัฒนาเข้ากับกิจกรรมการวิจัย เป็นการวิจัยที่มีทิศทางไปสู่การพัฒนา (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545: 253 -254) โดยสามารถสร้างเป็นภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการวิจัยกับการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการและ
สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545 : 254.

กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้

ปรากฏการณ์ที่สำคัญและพิเศษยิ่งของสิ่งมีชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์เรานั้น เห็นจะได้แก่การ
แสดงออกมาซึ่งการกระทำ หรือเรียกว่า “พฤติกรรมภายนอก” (overt behavior) และความรู้สึกนึก

คิดต่าง ๆ ในใจที่เรียกว่า “พฤติกรรมภายใน” (covert behavior) ซึ่งแนวคิดแต่เดิมเชื่อว่าพฤติกรรมเป็นผลมาจาก “พันธุกรรม” และสิ่งแวดล้อม แนวคิดดังกล่าวเริ่มลดน้อยถอยลงเมื่อมีแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่มีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนใหญ่นั้นมาจากปัจจัยทางจิตวิทยาที่เรียกว่า “การเรียนรู้” (learning)

ความหมายของการเรียนรู้

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปรีชา คัมภีรปกรณ์ และกล้า ทองขาว, 2541:286)

การเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับประสบการณ์จนกระทั่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้นอย่างมั่นคงพอสมควรและควรจะเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545: 50)

การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความรู้ที่ค่อนข้างถาวรโดยเป็นผลของการประสบการณ์มิใช่ด้วยฤทธิ์สารเคมีหรือสภาพร่างกายที่มีความผิดปกติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดได้ไม่เลือกเวลาหรือสถานที่ จะมีผู้สอนหรือไม่ก็เกิดการเรียนรู้ได้ ทั้งการเปลี่ยนแปลงบางลักษณะของการเรียนรู้ก็จะต้องใช้เวลา มิใช่เห็นผลง่ายเสมอไป จากความหมายดังกล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าหากสร้างเสริมให้บุคคลมีประสบการณ์มาก ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ ก็ย่อมจะทำให้ผู้นั้นเพิ่มพูนทักษะและเกิดการเรียนรู้ได้ (ปราณี รามสูตร และจำรัส ค้างสุวรรณ, 2545: 44)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหรือประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม

ลักษณะของการเรียนรู้

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ และกล้า ทองขาว (2541: 290 – 292) ได้เสนอลักษณะของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

- 1) การเรียนรู้โดยการจำ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามจะรวบรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเรียนรู้ประเภทนี้ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดแน่นอนตายตัว ผู้ใช้จะต้องนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง
- 2) การเรียนรู้โดยการเลียนแบบ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้เรียนพยายามลอกเลียนหรือกระทำตามต้นแบบที่ตนเห็นว่าดีหรือเป็นประโยชน์แก่ตน เช่นการเลียนแบบในการเข้าสังคม

3) การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งย่อยหรือสถานการณ์ย่อยว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทำให้มองเห็นสถานการณ์รวมหรือภาพรวมทั้งหมด

4) การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามใช้ทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้น โดยการเลือกทางแก้ปัญหาหนึ่งๆ ไม่ได้ใช้เกณฑ์หรือเหตุผลอะไรประกอบการเลือกเลย การเรียนรู้แบบนี้ผู้เรียนเปรียบเสมือนถูกขังอยู่ในห้อง ๆ หนึ่งที่มีประตูหลายประตูให้เลือก แต่จะมีประตูที่เปิดแล้วสามารถออกจากห้องได้เพียงประตูเดียว ผู้เรียนจำเป็นต้องเลือกเปิดทีละประตูจนกว่าจะพบประตูที่ถูกต้องโดยมีหลักเกณฑ์ใด ๆ

5) การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ มโนคติหรือความคิดรวบยอด (concept) ของสิ่งใด หมายถึงลักษณะที่เป็นเฉพาะของสิ่งนั้นที่แตกต่างออกไปจากสิ่งอื่น

กาญจนา เกียรติธนาพัฒนา (2542 อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547: 122 – 125) สรุปลักษณะการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหา (problem oriented learning) เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องเรียนรู้อะไรจึงแก้ไขปัญหานั้นได้

2) การเรียนรู้กันเป็นทีม (team learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบเพิ่มพลัง โดยการให้สมาชิกในทีมมีการพูดคุย ซักถาม เสนอความคิดเห็น ทำให้เกิดการสังสรรค์ความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรมการทำงาน เกิดการพัฒนาความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงานและการปฏิบัติ

3) การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติ (action learning) เป็นการสอนให้คนเรียนรู้โดยผ่านการแก้ไขปัญห และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาเก่าไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่

4) การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิด และ / หรือ ทรัพยากรระหว่างกันและกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกันและมีภาคติดต่อสื่อสารถึงกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

จิตจันทร์ กิตติกรติ (2535 อ้างใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543 : 198) กล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า ในวัยผู้ใหญ่จะมีความสามารถลดน้อยลง เพราะความสามารถในการเห็นและการฟังลดน้อยลงลงปฏิบัติได้ตอบก็ช้าลงมีความลังเลมากขึ้นมีความกลัวต่อการเรียนรู้ว่าจะล้มเหลว ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน มีเนื้อหาสาระที่สำคัญและเป็นประโยชน์ ซึ่งวิธีการเรียนรู้ ก็คือ เรียนด้วยการกระทำ จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้มีหลายลักษณะด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็น และความพึงพอใจในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่าต้องการเรียนรู้ในลักษณะใด อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ดังกล่าวก็มีวัตถุประสงค์

ใกล้เคียงกันคือเพื่อเพิ่มพูนความรู้อันจะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคคลและกลุ่มบุคคล

กระบวนการเรียนรู้ วิธี และเทคนิคการเสริมสร้างการเรียนรู้

เอนก นากะบุตร (2536 อ้างใน อนุชาติ พวงสำลี และคณะ, 2541: 250) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยยกระดับสติปัญญาของปัจเจกบุคคลและชุมชน 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การแสวงหาและพัฒนาระบบคุณค่าใหม่ของปัจเจกบุคคลหรือผู้นำชุมชนโดยผ่านกระบวนการเสวนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง “ข้อมูลใหม่” แล้วนำมาทดลองปฏิบัติจนเห็นผลและได้รับบทเรียนที่เป็นรูปธรรม จนสรุปเป็น “ระบบคุณค่าใหม่” ที่สอดคล้องกับตนเองและสมาชิกและเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้

ขั้นที่ 2 การเชื่อมโยงผู้นำชุมชนที่มี “ระบบคุณค่าใหม่” โดยการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้เกิดการวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชนและการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในเชิงพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นจริงนี้ จะส่งผลให้เกิดความเป็นองค์กรของชุมชนนั้น เกิดการตั้งกฎระเบียบ กติกา และการจัดการของชุมชน

ขั้นที่ 3 การเชื่อมโยงองค์กรชุมชนและผู้นำแต่ละชุมชน แต่ละท้องถิ่น ที่มีปัญหาร่วมกัน เช่น กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ป่าผืนเดียวกัน ลุ่มน้ำเดียวกัน ปลุกพืชหรือเลี้ยงสัตว์ชนิดเดียวกัน โดยการเปิดเวทีชาวบ้านให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน พัฒนาขีดความสามารถในการจัดการตนเองของชุมชนและพัฒนาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างองค์กรที่มีความสนใจหรือปัญหาร่วมกัน

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2544: 207 – 208) ได้กล่าวถึงเทคนิคการเรียนรู้ของชาวบ้านในชุมชนสากลี อำเภอสวนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้

- 1) เรียนรู้ประวัติความเป็นมาของชุมชน
- 2) เรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจที่ผลักดันมาจากภายนอก
- 3) เรียนรู้การจัดการเกี่ยวกับอาชีพของตนเอง
- 4) เรียนรู้การจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้มีความยั่งยืน

นอกจากนี้ เอกวิทย์ ณ ถลาง ยังได้อธิบายกิจกรรมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด การอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงาน ทดลองปฏิบัติ ฯลฯ จะต้องเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองปัญหาและความต้องการเหล่านั้น

กอบกาญจน์ พจน์ชนะชัย (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542: 97 – 98) ได้กล่าวถึงเทคนิคการเสริมสร้างการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) เรียนรู้จากความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การขาดแคลนน้ำเกิดความแห้งแล้ง ทำให้เกิดการรสนทนา พุดคุยและหาแนววิธีการแก้ไขปัญหา

2) เรียนรู้จากจารีตประเพณี พิธีกรรมของบรรพบุรุษที่ได้กำหนด และสืบทอดมาเช่น การเลี้ยงฝืนน้ำ การเลี้ยงหมื่อฝาย เพราะความเชื่อว่า ความแห้งแล้งเกิดจากการลบหลู่สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทำให้ชาวบ้านทุกคนกลัวและต้องการให้มีความอุดมสมบูรณ์ ชาวบ้านจึงเรียนรู้ในกระบวนการวิธีตามจารีตประเพณีต่าง ๆ

3) เรียนรู้ จากบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ โดยการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้

4) เรียนรู้จากชุมชนที่วางกฎเกณฑ์และกรณีตัวอย่างภายนอกชุมชน โดยการเรียนรู้และทำความเข้าใจในการได้เห็นกรณีตัวอย่างชุมชนอื่น ๆ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543: 219-220) เสนอกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย พอสรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1) วิธีการจัดการเรียนรู้ที่จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายและระดับของงาน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มได้แก่

1.1 ระดับบุคคล มีเทคนิค วิธีการ คือ การสังเกต การบันทึกข้อความ การถ่ายภาพ การถ่ายวิดีโอการนำเสนอต่อที่ประชุม การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ การค้นหาคำตอบจากหนังสือและการพุดคุย และการฝึกเขียนเรียบเรียงทางวิชาการ

1.2 ระดับกลุ่ม มีเทคนิค วิธีการ คือ การประชุม การอภิปรายกลุ่ม การสาธิตการจัดนิทรรศการ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.3 ระดับชุมชน มีเทคนิค คือ การรณรงค์ด้วยสื่อและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชนการฝึกงาน การจัดห้องสมุดและศูนย์ข้อมูล การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การสาธิต การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการจัดเวทีเพื่อการรณรงค์

1.4 ระดับเครือข่าย เทคนิค คือ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการประสานงานกับหน่วยงาน

1.5 การจัดการศึกษาระดับเด็ก และสำหรับผู้ใหญ่

1.5.1 เทคนิคการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ได้แก่ การละเล่น การเล่านิทาน การลงทำ

1.5.2 เทคนิคการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ได้แก่ การบอกเล่า การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การสาธิต และการจัดทัศนศึกษา

2) เทคนิคการประชุมอย่างมีส่วนร่วม เป็นการใช้เวทีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับบุคคลอื่น โดยเรียนรู้ที่จะใช้เหตุผลของการตัดสินใจร่วมกัน การประชุมอย่างมีส่วนร่วม มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การรวบรวมสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของชุมชน โดยวิธีการวาดแผนภูมิความคิด

2.2 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาแนวทางแก้ไข โดยการแสดงความคิดเป็นด้วยการเขียน หรือการพูดคุย

2.3 การสรุปแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาชุมชน

3) เทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้วยกระบวนการกลุ่มที่สามารถพัฒนาเป็น 3 วิธีหลัก เพื่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ชุมชน ได้แก่

3.1 กระบวนการกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำสร้างสรรค์ความรู้โดยกลุ่ม ทุกคนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มให้มากที่สุด ซึ่งอาจจะจัดกิจกรรมของกระบวนการกลุ่มเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม อาทิ เกม บทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

3.2 การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ มีการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่กันและกัน และต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันที่ว่าความสำเร็จของแต่ละบุคคลก็คือความสำเร็จของกลุ่มความสำเร็จของกลุ่มก็คือความสำเร็จของทุกคน กิจกรรมของการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ อาทิ การเล่าเรื่องราวรอบวง มุมสนทนา คู่ตรวจสอบการร่วมกันคิด เป็นต้น

3.3 การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ต้องแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง ความแข็งแกร่ง ความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำความรู้มาเชื่อมโยงกับบริบทที่เกิดขึ้น

4) เทคนิค A-I-C เป็นเทคนิคระดมความคิดในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้าน เทคนิคนี้ให้ความสำคัญต่อการระดมความคิด และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เป็นกระบวนการที่นำเอาคนเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากคนนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในชุมชนร่วมกันวางแผนและทำเพื่อผลแห่งการพัฒนาชุมชนของตนรวมความว่า การเสริมสร้างการเรียนรู้อาจใช้วิธีการหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการเสริมสร้างการเรียนรู้

การประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาชุมชน

ความหมายของการประเมิน

คำที่ใช้ในความหมายของการประเมินมีด้วยกัน 2 คำ คือ คำว่า “assessment” กับ “evaluation” แต่โดยนัยแล้วคำ 2 คำ มีความหมายต่างกัน คือ “assessment” หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปที่สามารถตีความได้ เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นประเมินผล ส่วน evaluation นั้น หมายถึง กระบวนการรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ช่วยให้การตัดสินใจที่ดี สำหรับทางเลือกหลาย ๆ ทาง (เยาวดี ราชชัยกุล วิทยุศรี, 2548 : 5 – 7) จากศัพท์ดังกล่าวนี้ผู้ให้ความหมายของคำว่า “ประเมิน” ไว้อย่างหลากหลายดังนี้

พานิ อนันตชัย (2542: 157) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการที่พิจารณาว่า ได้มีการทำอะไรสำเร็จไปบ้างในสิ่งที่กำหนดไว้ ผลที่ได้รับดีหรือไม่ดีอย่างไร คำนวณกับงบประมาณที่ลงทุนไปหรือไม่ ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรในการดำเนินงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กับผลที่ปรากฏ จากการปฏิบัติงานตามแผน โดยมีการกำหนดเกณฑ์เป็นเครื่องตัดสิน

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

พิระสิทธิ์ คำวนศิลป์ (2543: 113) ได้กล่าวถึงความหมายของ “การประเมินผล” ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการวิเคราะห์ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนผลกระทบต่าง ๆ ของโครงการ เพื่อคว่ำบาตรจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

สมชาย ดุรงค์เดช (2546: 4) ได้ให้ความหมายของ “การประเมินผล” (evaluation) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการประเมินผลจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนและการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนมีเกณฑ์การเปรียบเทียบเพื่อการให้คุณค่า

สรุป ได้ว่า “การประเมิน” และ “การประเมิน ผล” เป็น กระบวนการ ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการวิเคราะห์การตัดสินใจเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้

แนวคิดและรูปแบบการประเมิน

แนวคิดและรูปแบบการประเมินมีอยู่อย่างหลากหลาย รูปแบบตามแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินแต่ละบุคคลที่ได้นำเสนอแนวคิด โดยการเชื่อมโยงความคิดกับประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นการเลือกรูปแบบการประเมินเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการควรจะได้มีการพิจารณาความเหมาะสม หรือความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และจุดประสงค์ของโครงการที่จะประเมินและจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน ได้จำแนกรูปแบบการประเมินตามจุดประสงค์ของการนำไปใช้ เป็น 3 รูปแบบ (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545: 83) ดังนี้

1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (bjective base evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่โดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ได้แก่ ไทเลอร์ ครอนบาค และ เครอก แพตทริก เป็นต้น

2) รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจ (decision oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีหลักการประเมินที่เป็นระบบ โดยมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ที่จะทำได้สารสนเทศ เพื่อที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการตัดสินใจที่เหมาะสมซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ได้แก่ สดฟเฟิลบิม อัลคิน เป็นต้น

3) รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่า (value – oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีหลักการว่า การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่า หรือราคาของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผลผลิตทั้งหมดของโครงการ โดยใช้กระบวนการประเมินที่เป็นระบบ ผสานกับวิธีการแบบธรรมชาติ (naturalistic approach) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินที่นำเสนอแนวคิดในรูปแบบนี้ได้แก่ สตรีเวนสเตก โพรวิส เป็นต้น

แนวคิดและรูปแบบการประเมินในช่วงแรก ๆ ได้มีการนำมาใช้ในการประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาทิ ไทเลอร์ครอนบาค เป็นต้น จนกระทั่งได้มีนักประเมินรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความพยายามที่จะพัฒนาแนวคิดและรูปแบบการประเมินให้อยู่ลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ผู้ประเมินจะสามารถเลือกไปประยุกต์ในการประเมินโครงการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมซึ่งแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ได้ นำไปใช้ในการประเมินโครงการที่สำคัญและได้นำเสนอในที่นี้ (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545: 89- 91) คือ

1) แนวคิดและรูปแบบการประเมินของเคอร์ค แพตทริก (Kirk Patrick) แพตทริกได้นำเสนอแนวคิดของการประเมินโครงการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการฝึกอบรมควรจะได้มีการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อที่จะให้ทราบว่า การจัดการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพเพียงใด” โดยได้กำหนดแนวทางของการประเมินโครงการฝึกอบรม จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

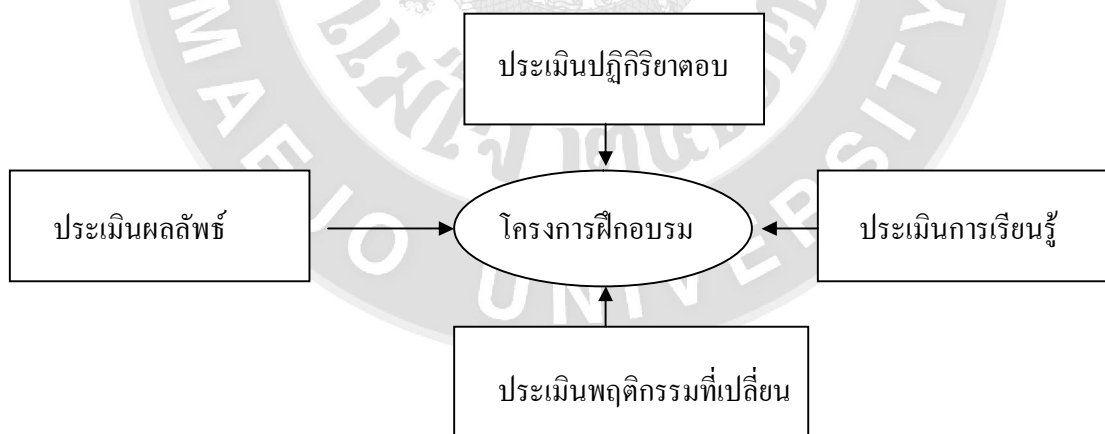
1.1 ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction avaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้สึกรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมิน

1.2 ประเมินการเรียนรู้ (lerning evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้ และทักษะที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมิน

1.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง (behavior evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.4 ประเมินผลลัพธ์ (resulfts evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผลจากการอบรมก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งต่อตนเองและต่อหน่วยงานของตนเองอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

โดยเคอร์ค แพตทริก ได้นำเสนอความสัมพันธ์ของสิ่งที่ประเมิน ดังนี้



แผนภาพที่ 5 รูปแบบการประเมินของเคอร์ค แพตทริก

ที่มา : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 92)

2) แนวคิดและรูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach,E.J) (Cronbach's Concepts and Model) การประเมินตามแนวของครอนบาค คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลนั้นเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา โดยได้นำเสนอวิธีการประเมินที่ใช้ นอกจากการทดสอบ 4 แนวทาง คือ

2.1 การศึกษากระบวนการ (process studies) เป็นการศึกษาสภาพที่เกิดขึ้น ในห้องเรียนที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรายวิชา

2.2 การวัดศักยภาพของผู้เรียน (proficiency measurement) เป็นการพิจารณาศักยภาพของผู้เรียนตลอดเวลาที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม

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

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

3) แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven) (Scriven's evaluation ideologies and model) สคริฟเวน ได้กำหนดความหมายของการประเมิน “การประเมิน” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน” และมีความพยายามที่จะสร้างแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ผสมผสานแนวคิดของไทเลอร์และครอนบาคเข้าด้วยกัน โดยได้จำแนกประเภทของการประเมินออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

3.1 การประเมินยึดเป้าหมายเป็นหลัก เป็นการประเมิน ที่ใช้เป้าหมายของโครงการเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่าการดำเนินการนั้นบรรลุเป้าหมายของโครงการ หรือไม่โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ระยะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) มีเป้าหมายของการประเมินเพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการโครงการระยะต่อไป และการประเมินผลรวม (summative evaluation) มีเป้าหมาย คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นเมื่อ โครงการสิ้นสุดแล้ว ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดคุณค่าความสำเร็จของโครงการ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงโครงการอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

3.2 การประเมินที่ไม่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก เป็นการประเมินที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะผลผลิตที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายเท่านั้น แต่จะนำผลกระทบอื่น ๆ มาร่วมพิจารณาในการตัดสินใจคุณค่าด้วยระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่สามารถรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากกลุ่มเป้าหมายที่มีความซับซ้อน ดังนั้นการประเมินตามแนวทางนี้ควรที่จะมีการออกแบบการประเมินให้มีความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณค่า อันจะช่วยส่งเสริมให้การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพ ในส่วนที่จะใช้ข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า แต่มีความยุ่งยากที่เกิดขึ้น คือ การพิจารณาอย่างครอบคลุมในการดำเนินการโครงการใด ๆ ที่ตัวชี้วัด เกณฑ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินจะระบุเป็นแนวทางที่ชัดเจนได้ค่อนข้างยาก นอกจากนี้ สตรีเฟนได้จำแนกการประเมินตามสิ่งที่ประเมินออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

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

4) แนวคิดและรูปแบบการประเมินชิบของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) สตัฟเฟิลบีม กล่าวว่า “การประเมิน เป็นกระบวนการของการระบุ หรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการรวมทั้งการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดสารสนเทศที่มีประโยชน์เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจ” โดยจำแนกขั้นตอนของการประเมิน เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) กำหนด หรือระบุข้อมูลที่ต้องการ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิเคราะห์และจัดการสารสนเทศ เพื่อนำเสนอผู้บริหาร และสตัฟเฟิลบีม ได้กำหนดประเด็นที่ประเมินออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดชื่อของรูปแบบการประเมิน ว่า รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) ที่มาจากอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของประเด็นที่จะประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ

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

4.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน

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

5) การประเมินแบบร่วมมือที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (community – based -collaborative - evaluation)การประเมินแบบร่วมมือที่ใช้ชุมชนเป็น ฐานเป็นการนำแนวคิดของคำ 2 คือ มาใช้ คือการใช้ชุมชนเป็นฐาน (community - based – collaborative - approach) และการประเมินแบบร่วมมือ (collaborative evaluation) ดังนั้น การใช้ชุมชนเป็นฐานน่าจะหมายถึงการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นหลักในการทำกิจกรรมโครงการหรือการพัฒนาการสิ่งใดๆ โดยจุดมุ่งหมายของการมีส่วนร่วมต้องมุ่งพัฒนาโครงสร้างของชุมชน ทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมของคน และพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้สมาชิกของชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีฐานองค์ประกอบที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จดังนี้

5.1 สร้างองค์กรประชาชน โดยการร่วมกลุ่มประชาชนแบบเป็นทางการหรือแบบไม่เป็นทางการ

5.2 สร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้น

5.3 จัดฝึกอบรมให้องค์กรประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการทำงานเฉพาะด้าน

5.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โดยประชาชนพิจารณาคัดเลือกตามระบอบประชาธิปไตยและกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

5.5 กำหนดกรอบกิจกรรมหรือลักษณะงานที่ทำ

5.6 ติดต่อประสานงาน และร่วมมือกันระหว่างงานที่เกี่ยวข้อง

5.7 ติดตามประเมินผล เมื่อจัดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการใช้ชุมชนเป็นฐาน เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดหมายหลักของการพัฒนาโดยแนวทางการพัฒนาคน คือ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลจึงจะสามารถทำให้ประชาชนได้เรียนรู้กระบวนการมีส่วนร่วม และการช่วยเหลือพึ่งพาตนเองและเพื่อนบ้าน โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545: 35 – 36)

6) การประเมินแบบร่วมมือ (collaborative evaluation) ความหมายของการประเมินแบบร่วมมือ คือ กระบวนการแก้ปัญหาที่ประยุกต์แนวคิดที่เน้นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน ตัดสินใจในการแก้ปัญหาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นทางเลือกทางหนึ่งในการประเมินทางจิตวิทยา (psychological evaluation) ดังนั้นการประเมินแบบร่วมมือเป็นการให้ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหามาทำงานร่วมกันเพื่อต่อสู้กับปัญหาจุดเน้นอยู่ที่ปัญหามีใครคนใดคนหนึ่ง โดยมีเทคนิคการประเมินแบบร่วมมือ คือ

6.1 ผู้ประเมินจะต้องทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) มีบทบาทสำคัญในการตั้งคำถามกระตุ้นให้ประชาชนตอบคำถามโดยใช้การร่วมบรรยาย อธิบายประเด็นคำถาม และร่วมทำงานร่วมแก้ไขปัญหากับประชาชน ดังนั้นผู้ประเมินและประชาชนจะต้องร่วมกันปฏิบัติ และร่วมการประเมินควบคู่กันไป โดยการเน้นพลังแห่งความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของทุกฝ่าย แนวคิดของการประเมินแบบร่วมมือนั้น ได้รับการออกแบบให้ค้นหาหนทางที่น่าสนใจที่เป็นไปได้สำหรับเส้นทางสู่อนาคตจึงทำให้เสริมสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสำหรับประชาชน

6.2 การประเมินแบบร่วมมือมิใช่การประเมินเพื่อตัดสินใจสรุปโครงการเท่านั้น แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา มีการประเมินเป็นระยะในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมโครงการ โดยเน้นการร่วมกันพรรณนาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันในการแก้ปัญหาและดำเนินการ โดยการมีส่วนร่วมในการร่วมมือกันเน้นความสำคัญในบทบาทของประชาชนเป็นหลัก นักประเมินเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน สภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545:37 – 38) แนวคิดและรูปแบบในการประเมินโครงการพัฒนาดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินโครงการพัฒนามีหลายรูปแบบ การใช้รูปแบบในการประเมินขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประเมินว่าจะต้องการใช้ประเมินรูปแบบใด

การประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาชุมชน

การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพอย่างหนึ่งของการดำเนินโครงการด้วยเหตุนี้ ผู้ที่ดำเนินโครงการต่าง ๆ จึงเห็นความจำเป็นที่ต้องใช้วิธีประเมินโครงการ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากประชาชนทั่วไป ดังนั้นในปัจจุบันผู้ดำเนินโครงการจึงตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินโครงการที่ต้องมีการประเมินทั้งทางด้านประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ของโครงการนั้น ๆ ด้วย

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2543 : 287) ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลว่า เป็นการตัดสินใจโครงการพัฒนามีระบบและมีภาวะวิสัย เพื่อชี้วัดว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางเอาไว้และดำเนินการไปแล้วนั้น เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหน เพียงไร อย่างไร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาชุมชน

กรรณิกา ขวัญอารีย์ (2535: 118) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนิน การแก้ไข ปัญหาแรงงานเด็กในชุมชนที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน : ศึกษาเฉพาะที่จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้นำที่แสดงบทบาทส่วนใหญ่เป็นผู้นำที่ผ่านการอบรมดูงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มาไม่ต่ำกว่าคนละ 2 ครั้ง แต่ผู้นำก็ยังขาดข้อมูลข่าวสารและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาแรงงานเด็ก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมสัมมนาผู้นำ เช่น กรมพัฒนาชุมชน กรมการปกครองควรที่จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาแรงงานเด็กที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งแนวทางในการป้องกันผู้นำท้องถิ่นสามารถปฏิบัติได้ในพื้นที่ของตนเอง

วารงคณา วงศ์มหาชัย (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กร ประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชน ของมูลนิธิพัฒนาอีสาน ให้ข้อเสนอแนะว่า ทางมูลนิธิพัฒนาอีสานควรมีแนวทางในการพัฒนากลุ่มหรือผู้นำอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารเพราะการจัดการขึ้น โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนควรให้คณะกรรมการมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณและสามารถกำหนดเงื่อนไขในการชำระคืน ตามความจำเป็นของสมาชิกแต่ละราย ควรมีการเสริมสร้างทักษะให้คณะกรรมการมีความชำนาญในการบริหารและจัดการอันจะส่งผลให้คณะกรรมการสามารถพัฒนากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนากลุ่มให้เจริญเติบโตและดำรงต่อไป.

ปวัตร์ นวะมะรัตน (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชายแดนไทย – กัมพูชา ผลการศึกษา พบว่า อายุของผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การมีญาติเป็นผู้นำชุมชน และการได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้เข้ามาดำรงตำแหน่งจากอดีตผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนคนปัจจุบันที่เป็นญาติมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการสนับสนุนด้านการป้องกันประเทศ

นพรัตน์ มุณิรัตน์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของประชาชนคีรีวง พบว่า ผู้นำในชุมชนคีรีวงที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการ

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคีรีวงนั้น ผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทร่วมกันในฐานะคณะกรรมการชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง นับตั้งแต่การก่อตั้งชมรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านคีรีวง รวมไปถึงการกำหนดแผนการจัดการและกฎระเบียบ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การดูแลและบริการนักท่องเที่ยว รวมทั้งการแก้ไขปัญหา

สำรอง คำสมหมาย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเพิ่มบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยศึกษาบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นจริงและบทบาทตามความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดเป็นแนวทางจัดกิจกรรมแทรกแซงเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้อย่างเต็มที่ การจัดกิจกรรมแทรกแซงประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งเสริมให้ปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา และการนิเทศติดตามผล และหลังจากได้นำแนวทางจัดกิจกรรมแทรกแซงดังกล่าวไปปฏิบัติการ ผลทำให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการจัดกิจกรรมแทรกแซงจนส่งผลให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมาก

ผลงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำ ชุมชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชน ดังนั้นในการพัฒนาชุมชน จึงควรส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชนโดยการฝึกอบรม ให้ปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาชุมชน เพื่อเป็น การเสริมสร้างบทบาทของผู้นำชุมชนในการพัฒนาชุมชน ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาชุมชน

อรทัย อาจอ่ำ (2531: 68-69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนเชิงกี : วิถีชีวิตและกระบวนการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง ผลงานวิจัย พบว่า การเรียนรู้ของชาวชุมชน ในกระบวนการพัฒนาทำให้ชาวชุมชนเชิงกีเกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และทำให้มองเห็นศักยภาพรวมทั้งข้อบกพร่อง ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกันและกันซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่นมากขึ้นยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างกลุ่มคนวัยกับกลุ่มคนทำให้เกิดความสนิทสนมแบบเพื่อนบ้านและความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในชุมชนเดียวกัน มีมากขึ้นจนตามไปด้วยชุมชน เกิดความคิดในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นลูกโซ่กล่าวคือ เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยและปัญหาหนี้สิน ซึ่งเป็นปัญหาหลักของชุมชนได้ในลำดับหนึ่งแล้ว ชาวชุมชนก็คิดถึงการแก้ปัญหาอื่นๆด้วยตนเอง เช่น มีความคิดที่จะจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กขึ้นในชุมชนกระบวนการพัฒนาทำให้วิถีชีวิตของชาวชุมชนเชิงกีเปลี่ยนไปอย่างมากซึ่งแต่เดิมเคยมีวิถีความเป็นอยู่ที่จำกัดในวงแคบอยู่ในกลุ่มหรือพวกพ้องของ

คนเป็นส่วนใหญ่หรือมีความสัมพันธ์กันในบางกลุ่ม แต่ในปัจจุบันชาวชุมชนมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นรู้จักกันมากขึ้น มีการติดต่อไปมาหาสู่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นอย่างกว้างขวางขึ้นด้วย

จิรประภา อัครบวร และคณะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์ชุมชนเข้มแข็งด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ตำบลบางพระ จังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปผลการศึกษาว่า ความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถช่วยเหลือตนเองร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชน และเกิดการพัฒนาขึ้นในชุมชนจนได้รับรางวัลมากมาย เช่น หมู่บ้านปลอดภยันยาเสพติด หมู่บ้านก้าวไกลทางการเมืองดีเด่น ตำบลพัฒนาดีเด่นสิ่งเหล่านี้แสดงถึงความสามารถของชุมชนในการรวมตัวกันเพื่อส่งเสริมบทบาทของทุกคนให้รู้จักพึ่งตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งนำไปสู่การบูรณาการและสร้างความสมดุลของการพัฒนา โดยจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญในการแสดงถึงความเข้มแข็งของชุมชน คือกระบวนการชุมชนภาวะการนำและผู้นำของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสถาบัน และสำนึกความเป็นชุมชน

พรรณิภา โสติพันธ์ และคณะ (2547 : 68) ได้ศึกษาและวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่องวัฒนธรรมตาลโตนด : กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง พบว่า ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนากลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับน้ำตาลโตนด ด้วยความเป็นผู้มีบุคลิกการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ ทำให้ได้รับความร่วมมือ จากลูกบ้านค่อนข้างสูง มีแนวคิดในการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด (กรมการปกครอง) มีอิทธิพลด้านการชักนำความคิดที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนค่อนข้างสูง มีความเสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม การขับเคลื่อนชุมชนแทบทุกด้านเป็นผลมาจากการรับนโยบายนำมาแปลงเป็นการปฏิบัติในชุมชนค่อนข้างชัดเจน

ผลงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาชุมชน เพราะผู้นำชุมชนสามารถชักจูงคนในชุมชน ให้เรียนรู้สภาพชุมชน และปฏิบัติกิจกรรมในชุมชนร่วมกันได้

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

แนว โสติพันธ์ (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชนบท พบว่า ผู้ที่เป็นผู้นำหรือเคยเป็นผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำหรือเคยเป็นผู้นำท้องถิ่น ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาชุมชนมากมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาชุมชนปานกลางและน้อย

มิกาแอล อุดุลย์เกษม (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน

ในการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน การคาดหวังค่าตอบแทนในการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาต่อเดือน การเป็นสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพและอายุ

สนธิ ขาวสอาด (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านการจัดการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ และผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสาธารณะท้องถิ่น

วิรัช จันทรโรทัย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนของชาวบ้านในโครงการชุมชนรักป่า ตำบลแม่จาง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าชาวบ้านจะมีส่วนร่วมในขั้นตอนการกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชนมากที่สุด รองมาเป็นขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ขั้นตอนการติดตามและประเมินโครงการ ขั้นตอนการวางแผนแก้ไขปัญหา และขั้นตอนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ชาวบ้านมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าชุมชนเพราะชาวบ้านเห็นประโยชน์และคุณค่าของป่าในชุมชน

ผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน คือ ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน และผลประโยชน์ของประชาชนที่จะพึงได้รับ

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ

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

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

5) บุคลิกภาพผู้นำ ได้แก่ ให้ความสนใจใฝ่รู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้ลองผิดลองถูก เป็นคนช่างคิด ช่างทำ ช่างสังเกต จดจำทำให้สามารถสรุปบทเรียนได้เร็วรับรู้และแยกแยะข้อมูลได้ดี มีความสามารถในการในการวิเคราะห์และแก้ไขข้อผิดพลาดได้หากเกิดการผิดพลาดขึ้น มีความเข้าใจชุมชนของตนเองและสังคมภายนอกชุมชนจนสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของชุมชนและสาเหตุของปัญหาได้ รวมทั้งสามารถประสานและเสนอทางออกในการแก้ไขปัญหาแก่ชาวบ้านในชุมชนของตนเอง หรือชาวบ้านในชุมชนอื่น ๆ

6) ปัจจัยทางครอบครัวได้แก่ ครอบครัวเดิม คือ ครอบครัวของพ่อแม่ในขณะที่ผู้นำยังอยู่ในวัยเยาว์ด้วยการอบรมสั่งสอนหรือประสบการณ์ในวัยเด็กจะมีส่วนหล่อหลอมผู้นำให้มีอุดมการณ์ ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ นอกจากนี้ครอบครัวใหม่ ได้แก่ ครอบครัวปัจจุบันของผู้นำที่ภายหลังได้แต่งงานและแยกครอบครัวออก คุณชีวิตของผู้นำในปัจจุบันมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้นำได้แสดงบทบาทในการนำอย่างดีขึ้น เพราะคุณชีวิตของผู้นำมีความเข้าใจในตัวของผู้ นำไวใจและสนับสนุนส่งเสริมผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและสำนักงานสภาพัฒนาการ (2544 :118-120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบกระบวนการวิจัยชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการใช้วัฒนธรรมเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยภายในที่ทำให้ชุมชนในภาคกลาง เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ คือ คุณลักษณะและอิทธิพลของผู้นำ เช่น ชุมชนท่าฉนวน จังหวัด ชัยนาท มีผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำทั้งทางความคิดและการกระทำ ชุมชนบ้าน หินปัก จังหวัดลพบุรีและชุมชนบ้านยางทอง จังหวัดอ่างทอง มีผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละ เป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่ชุมชน

นิสาร์ตน์ ศิลปเดช และคนอื่น ๆ (2545 : 169 – 188) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการติดตาม ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่เป็นผลต่อการ จัดตั้งและดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านได้สำเร็จ เป็นหมู่บ้านที่มีความเข้มแข็ง ได้แก่ การมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความรักและความเสียสละ

ณรงค์ฤทธิ์ ทองเสน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ความรู้ความเข้าใจที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ คุณลักษณะของผู้นำชุมชน ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยความมั่นคงในรายได้ และการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชนเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครงาน วิจัยที่กล่าวมาพบว่าความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้นำ ชุม ชนเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนสามารถพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ การที่จะให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้นต้อง ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการเห็นผลประโยชน์ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

สรุปประเด็นสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัยในการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการ พัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอก มี

ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้ในการวิจัย

1) ความสำคัญของผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน เพราะชุมชนจะเข้มแข็งและประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนให้เจริญได้ จะต้องมีส่วนนำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ และภาวะในความเป็นผู้นำสูง

2) แนวคิดและหลักการพัฒนาผู้นำชุมชน อาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบเป็นแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย

3) หลักการในการพัฒนาชุมชน จากการศึกษาหลักการในการพัฒนาชุมชนของนักวิชาการสรุปได้ว่า หลักการในการพัฒนาชุมชนต้องยึดคนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเป็นหลักสำคัญ โดยใช้ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับประชาชนในชุมชน

4) กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ 4 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับชุมชน และระดับเครือข่าย ประกอบด้วย การประชุม การอภิปรายกลุ่ม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสังเกต การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การบันทึกข้อความ และการถ่ายภาพ

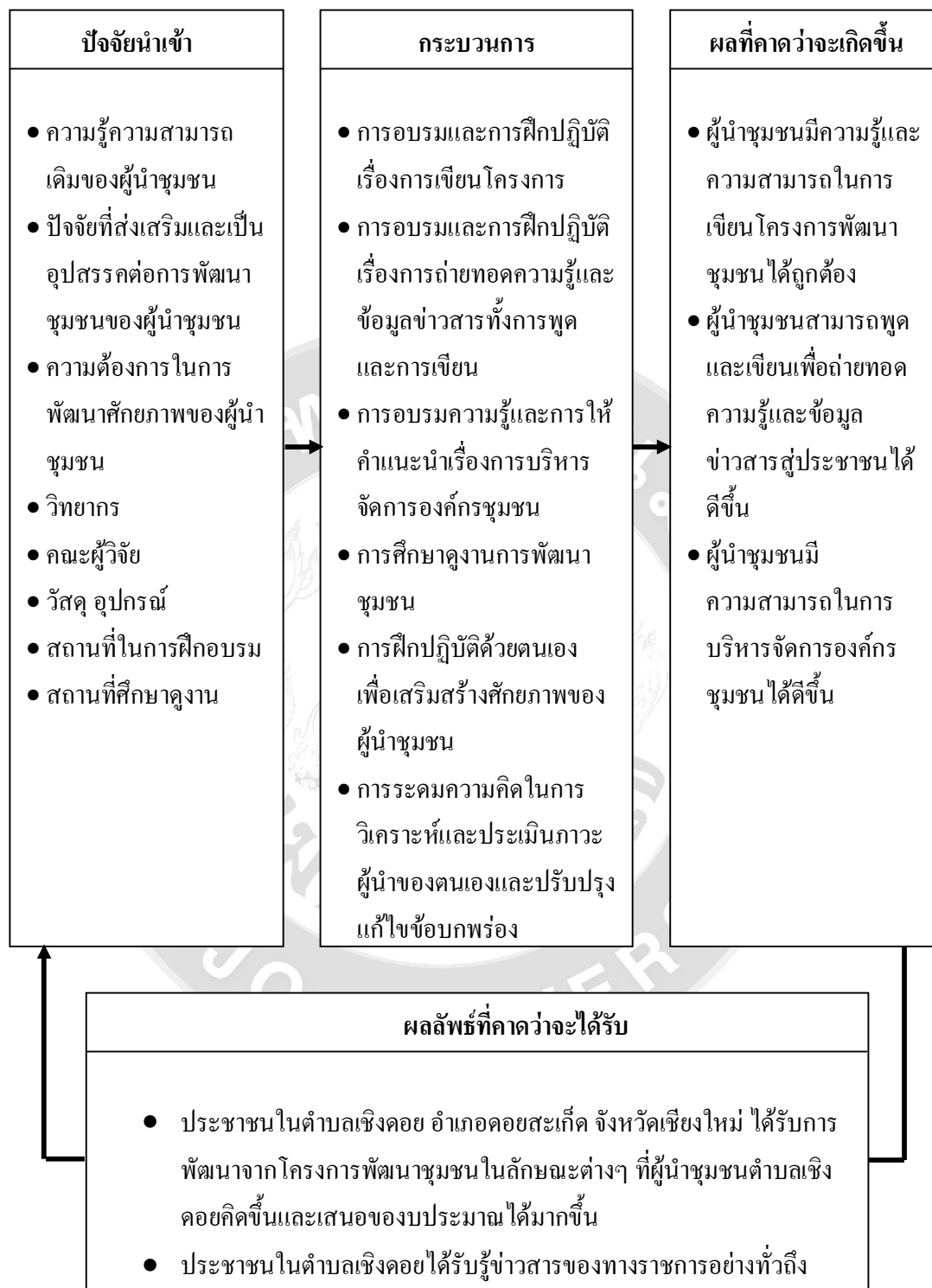
5) วิธีการวิจัยและพัฒนา (research & development) มีเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action Research)

6) การประเมินประสิทธิผลของการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้แก่ ผลผลิต (outputs) ผลลัพธ์ (effects) และผลกระทบ (impacts)

7) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชน ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ กระบวนการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภอออดสะแก จังหวัดเชียงใหม่” โดยอาศัยแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) กระบวนการวิจัยดังกล่าวประกอบด้วยทำให้ผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาได้ระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง ร่วมวางแผนยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และร่วมประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่นำมาใช้พัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน รายละเอียดของกระบวนการวิจัยมีดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทำการเลือกวิจัยและพัฒนาผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากได้รับคำแนะนำจากผู้รู้ และจากความคุ้นเคย รวมทั้งประสบการณ์ที่คณะผู้วิจัยเคยได้ร่วมดำเนินกิจกรรมกับผู้นำชุมชนและ ประชาชนในตำบลเชิงค้อย นอกจากนี้ยังได้ศึกษาจากเอกสารของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเกษตรอำเภอดอยสะเก็ด และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงค้อย ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนตำบลเชิงค้อยเป็นชุมชนที่มีขนาดกลาง มีสภาพเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่ได้รับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค และบริการด้านต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐในระดับดีพอสมควร ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปมีความตื่นตัวและสนใจต่อกิจกรรมการพัฒนาที่องค์กรของรัฐหรือเอกชนได้เข้ามาดำเนินการ เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนได้ความว่า แนวทางที่หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีอยู่บ้างตามรูปแบบของระบบราชการ เช่น การประชุม และอบรมให้ความรู้ ซึ่งผู้นำยังขาดความรู้พื้นฐานและทักษะต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนา อันเนื่องมาจากการได้รับการศึกษาน้อย ขาดโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างจริงจัง จึงทำให้การพัฒนาชุมชนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร บางครั้งเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ และยังมีผลต่อการเสียโอกาสในการได้รับงบประมาณสนับสนุน ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกผู้นำชุมชนในพื้นที่ ตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาจำนวน 41 คน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อและตำแหน่งของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายอนอม จันดิยะ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1	22	นายประวิติ เดิมจิตต์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7
2	นายบุญธรรม สีเขียว	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1	23	นายสุพัตร สะอาดล้วน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
3	นายนิคม คุณขอดอชิง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1	24	นายสมบูรณ์ สมโพธิ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8
4	นางยุพิน สุนันดา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2	25	นายสมศักดิ์ เชื้อนล้อม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8
5	นายทศพร ยอดสุวรรณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2	26	นายวิรัช บัวชุม	กำนันตำบลเชิงคอย/ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
6	นายอานนท์ ศรีวิชัย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2	27	นายศรีศักดิ์ บัวชุม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9
7	นายสนธิ์ อาจหาญ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3	28	นายศรินวล โสภานินทร์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9
8	นายมนตรี อนันตวงค์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3	29	นายสนั่น สิงห์โต	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10
9	นายอรพณ มินะเกษม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3	30	นายสมเพ็ชร โสภานินทร์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10
10	นายเกษม สกิกัน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4	31	นายแสวง อุดก้อง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10
11	นายอุดร เสิศสุวรรณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4	32	นายอินคำ สิทธิคำ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11
12	นายระไว เลียงสนั่น	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4	33	นายมานิตย์ สมสวย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11
13	นายวัฒนา สารภี	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5	34	นายเฉลิม ตะริเย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11
14	นายบุญโรจน์ ศรีคำส	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5	35	นายจรัส ศรีกันทา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12
15	นายอุดม อนุวงศ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5	36	นายบุญปิ่น กิพย์จักร	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 12
16	นายสุกกิต สันยาข	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6	37	นายอาทิตย์ ศรีกันทา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 12
17	นายอำพน ศรีกันทา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 6	38	นายบุญรัตน์ หาญชัย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13
18	นายบุญธรรม สุนทร	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 6	39	นายองยุทธ คอราพิข	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13
19	นายประกิต บุญเรือง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7	40	นายอุดม ขาวงาม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13
20	นายสมศักดิ์ สายแผ่เอียง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7	41	นายณรงค์ สร้อยสุวรรณ	สารวัตรกำนัน
21	นายประดิษฐ์ สุวรรณกิจ	สารวัตรกำนัน			

ขั้นตอนในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อการพัฒนา

คณะผู้วิจัยทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่ผู้นำชุมชนดำเนินการอยู่ ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาชุมชน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย โดยการสัมภาษณ์ พูดคุย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และประชุมกลุ่มผู้นำชุมชนเพื่อระดมความคิดให้มองปัญหาของตนเอง โดยใช้หลักการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT ANALYSIS) ซึ่งจากการศึกษาในเบื้องต้นทราบว่า ผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยมีปัญหาดังต่อไปนี้

1. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเขียน โครงการ
2. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน
3. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

ระยะที่ 2 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

หลังจากผู้นำชุมชนมองเห็นและยอมรับปัญหาของตนเองแล้ว จะทำการกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาของตนเองดังนี้

1. การอบรมเสริมสร้างความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือการเขียนโครงการ การพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชนโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรชุมชนในระดับหมู่บ้าน หรือตำบล
3. การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ จากการอบรมในเรื่องต่างๆ และศึกษาดูงานที่ผ่านมา
4. การติดตามช่วยเหลือและเสริมแรงเป็นระยะๆ เพื่อคอยสอดส่องดูแล และช่วยเหลือแก่ผู้นำชุมชนในแต่ละขั้นตอนของยุทธศาสตร์การพัฒนา อีกทั้งยังติดตามหลังจากโครงการวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์แล้ว

โดยยุทธศาสตร์พัฒนานี้มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำชุมชนควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านการพัฒนาชุมชนของตน เพื่อเป็นต้นแบบและศูนย์การเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำให้แก่ชุมชนในพื้นที่อื่นๆ ได้ศึกษาและเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนยังเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณา

คนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

ระยะที่ 3 การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

คณะผู้วิจัยจะได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ คณะผู้วิจัยและผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย ร่วมกันกำหนดไปปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการดังต่อไปนี้

1. การอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการเขียนโครงการ การถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ให้กับผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิโดยเป็นการอบรมทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
2. การนำผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ไปศึกษาดูงานการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของผู้นำชุมชนโดยจะทำการกำหนดสถานที่ภายหลัง
3. การฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านเขียนโครงการ การถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน การวางแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนประยุกต์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติงานได้จริง
4. การติดตามพฤติกรรมของผู้นำชุมชนในการนำความรู้ไปปฏิบัติโดยผู้วิจัยทำการกระตุ้นเตือนให้การเสริมแรงและช่วยเหลือเป็นระยะๆ ทั้งด้านการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ไม่เข้าใจและช่วยให้มีการฝึกปฏิบัติซ้ำในสิ่งที่ยังปฏิบัติไม่ได้ รวมทั้งประสานขอความช่วยเหลือจากวิทยากรและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการไว้ดังต่อไปนี้

1. ประเมินผลเบื้องต้น (Outputs) คือผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยตรง
2. ประเมินผลผลลัพธ์ที่เกิดจากผลผลิต (Effects) คือผลที่เกิดจากผลของการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนา
3. ประเมินผลกระทบ (Impacts) คือผลที่เกิดขึ้นกับประชาชนและชุมชนนอกเหนือจากกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมืออื่นๆ ร่วมด้วย ได้แก่

1. แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของชุมชน ลักษณะทางกายภาพ และลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม ของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ และภูมิหลังของผู้นำชุมชน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ความเป็นมาของชุมชนตำบลเชิงคอย และความเป็นมาของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย

2. แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่ผู้นำชุมชนดำเนินการอยู่ ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

3. แบบประเมินความรู้ความสามารถของตนเองของผู้นำชุมชน ก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 แบบประเมินตนเองก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมด้านการพูดและการเขียนถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการเขียนโครงการ

3.2 แบบประเมินตนเองก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

4. แบบสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนขณะเข้าร่วมกิจกรรม

5. แบบบันทึกพฤติกรรมรายบุคคลของผู้นำชุมชน เพื่อบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมในการพัฒนาชุมชน และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

6. อุปกรณ์เสริมเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

6.1 เครื่องบันทึกเสียง ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ พุจฉุย ประชุมระดมความคิดและการสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชน

6.2 กล้องถ่ายรูปให้สำหรับบันทึกภาพกิจกรรมในขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัย

6.3 เครื่องถ่ายวีดิทัศน์ ใช้สำหรับบันทึกภาพและเสียงในการปฏิบัติกิจกรรมสำคัญๆ ในตอนต่างๆ ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยเหตุที่คณะผู้วิจัยคุ้นเคยกับผู้นำชุมชน ตำบลเชิงคอย ในระดับหนึ่งจึงทำให้คณะผู้วิจัยมีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการเก็บข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้คือ

1. ทำการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนในชุมชน เกี่ยวกับสภาพความเป็นมาของชุมชนตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนในด้านความคิด ความเชื่อ การสืบทอดความเป็นผู้นำ บทบาทหน้าที่ และการทำงานของผู้นำชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองของผู้นำ และทำการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้เครื่องบันทึกเสียง

2. ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมรับการอบรม การฝึกปฏิบัติกิจกรรม การศึกษาดูงาน แล้วบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับการบันทึกภาพกิจกรรมต่างๆ ด้วยกล้องถ่ายภาพ

3. จัดการประชุมระดมความคิดของผู้นำชุมชน เพื่อวิเคราะห์และสรุปปัญหา เพื่อพัฒนารวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและทำการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร บันทึกเสียง และภาพ

4. ทำการบันทึกภาพกิจกรรมการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการเขียนโครงการ การพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน การวางแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชน การฝึกปฏิบัติระหว่างการอบรม และการศึกษาดูงานด้วยกล้องถ่ายภาพ และกล้องถ่ายวิดีโอ

5. การใช้แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการอบรมเพื่อเก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนด้านการเขียนโครงการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน การวางแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

6. ทำการบันทึกพฤติกรรมรายบุคคล เพื่อเก็บข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงของศักยภาพในการพัฒนาชุมชนที่เพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

หลังจากนั้นจะทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลในสถานที่ที่ต่างกันและการตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของข้อมูล และทำการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหมดตามระบบเหตุผล ตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในบริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Description)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงค้อย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและศักยภาพในการพัฒนาชุมชนตำบลเชิงค้อย ที่ทำให้ผู้ศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนตำบลเชิงค้อย ในด้านประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมซึ่งช่วยหล่อหลอมและส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยมีความสามารถ มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้ารวมถึงสิ่งต่างๆ ที่เชื่อมโยงมาสู่ผลของการศึกษาของเรื่องนี้สาระสำคัญที่ประมวลได้สามารถนำเสนอได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงค้อย

1.1 ประวัติความเป็นมา

1.2 ที่ตั้ง อาณาเขต และสถานที่สำคัญ

1.3 สภาพพื้นที่และการคมนาคม

1.4 ลักษณะการปกครอง

1.5 ลักษณะทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

1.6 สถาบันการศึกษาของชุมชน

1.7 อาชีพและลักษณะทางเศรษฐกิจ

1.8 ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน

2. ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย

2.1 ภูมิหลังและพัฒนาการ

2.2 ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาวะผู้นำ

2.3 ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

3. พฤติกรรมในการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย

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

ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงค้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์รายบุคคลและการสนทนากลุ่ม การประชุมระดมความคิดเห็น และการสังเกต สามารถรวบรวมสาระสำคัญที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงค้อย เพื่อนำเสนอดังต่อไปนี้

ประวัติความเป็นมา

ตำบลเชิงค้อยได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเชิงค้อย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงค้อย อำเภอค้อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเทศบาลตำบลเชิงค้อย ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ประกาศ ณ วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2551

ตำบลเชิงค้อยประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในพื้นที่ 2 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลเชิงค้อย และเทศบาลตำบลค้อยสะเก็ด จากคำบอกเล่าของผู้สูงอายุและผู้มีความรู้พบว่าประวัติเป็นมาก่อนข้างเลือนรางในแง่ของหลักฐานทางประวัติศาสตร์ประเภทลายลักษณ์อักษรที่ไม่ระบุถึงระยะเวลาของการก่อตั้งชุมชนได้อย่างเป็นระบบ แต่ประวัติความเป็นมาของชุมชนที่ได้รับเป็นการบอกเล่าสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยเฉพาะผู้อาวุโสในชุมชนที่ยังจดจำเรื่องราวเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี ในพื้นที่ชุมชนตำบลเชิงค้อย แต่เดิมเป็นที่อยู่อาศัยของหลายกลุ่มชาติพันธุ์ กระจายอยู่ตามที่ต่างๆ ในตำบล เช่น ในบ้านแม่ดอกแดง หมู่ 1 ส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายไทยลื้อ ไทยจีน อพยพมาจากบ้านหลวงใต้ บ้านล้านตอง อำเภอสันกำแพง บ้านโพธิ์ทองเจริญหมู่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญสืบเชื้อสายมาจากชาวจีน จากเมืองสิบสองป่านาสะเกดได้จากภาษาคำพูดของคนในหมู่บ้าน (สำเนียงภาษาท้องถิ่น) ยังหลงเหลืออยู่และอาจเลือนหายไปบ้าน และ บ้านร้องจีเหล็ก หมู่ที่ 7 ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยใหญ่ (เงี้ยว) และไทจีน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคนเมือง และชาวเขาที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากอีกมากมาย

การตั้งชื่อของชุมชนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการตั้งชื่อชุมชนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพระบบนิเวศน์ ท่าเลที่ตั้ง

และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของคนที่มีต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้นมีความหลากหลายครอบคลุมไปถึงระบบความคิด ความเชื่อ ระบบการผลิตของชุมชน ดังเช่นชื่อชุมชนตำบลเชิงคอย ที่กล่าวมาแล้วว่ามีการพัฒนาในการตั้งชื่อชุมชนมาจากการให้ความหมายกับสิ่งแวดล้อมของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นที่ตั้งต้นไม้ แม่น้ำ พืชพันธุ์ท้องถิ่น ล้วนเป็นสิ่งที่สังเกตได้ง่าย จึงพากันเรียกตามลักษณะที่เห็นมากกว่าการตั้งชื่อให้สวยงาม การตั้งชื่อหมู่บ้านในตำบลก็เช่นเดียวกัน เช่น บ้านแม่ดอกไม้แดง บ้านป่าคา และบ้านป่าสักน้อย เป็นต้น ซึ่งหมู่บ้านทั่วไปในแถบล้านนาล้วนมีเบื้องหลังที่มาของการตั้งชื่อแทบทั้งสิ้น หากแต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันเท่านั้นเอง ชื่อของหมู่บ้านจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถบอกถึงประวัติความเป็นมา ความคิด ค่านิยม วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ จนถึงสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติของคนในชุมชนนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงยังช่วยฉายภาพในมิติทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนที่มีความหมาย ชื่อและที่มาของชุมชนจึงเป็นอัตลักษณ์และความทรงจำร่วมกันในสมาชิกของชุมชนในการสืบทอดประวัติความเป็นมาเหล่านั้นไปยังรุ่นต่อไป

ที่ตั้ง อาณาเขต และสถานที่สำคัญ

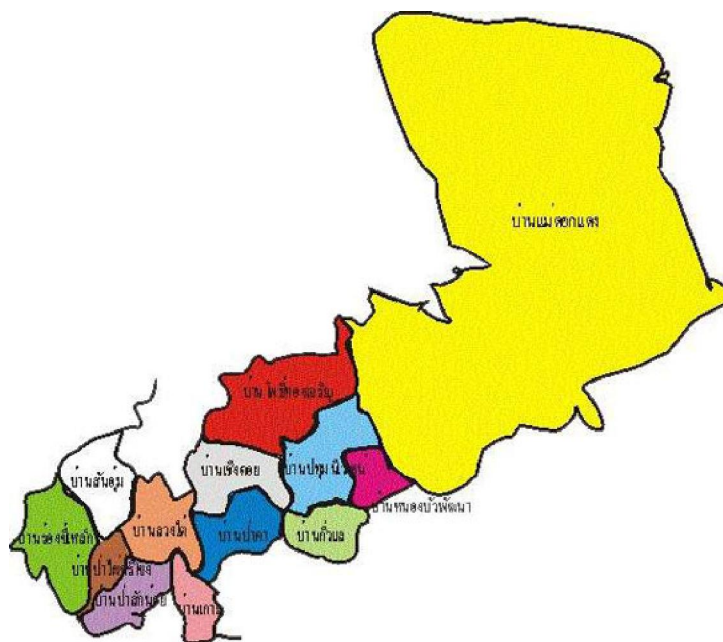
ตำบลเชิงคอยเป็นพื้นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอคอยสะเก็ด องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคอย แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยมีเทศบาลตำบลเชิงคอยสะเก็ดกั้นกลาง พื้นที่ส่วนบนจำนวน 7 หมู่บ้าน ส่วนล่าง 6 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ 62 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหลวงเหนือ, ป่าเมี่ยง อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลตลาดขวัญ, ป่าลาน, ส่างบ้าน, ป่าป๋อง อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลแม่โป่ง อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหลวงเหนือ, ป่าลาน อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่



รูปภาพที่ 1 แผนที่ตั้งตำบลเชียงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตำบลเชียงคอยมีหมู่บ้านในเขตตำบลทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1 บ้านแม่ดอกแดง
- หมู่ที่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญ
- หมู่ที่ 3 บ้านเชียงคอย
- หมู่ที่ 4 บ้านป้าลา
- หมู่ที่ 5 บ้านเกาะ
- หมู่ที่ 6 บ้านสันอุ้ม
- หมู่ที่ 7 บ้านร้องจี้เหล็ก
- หมู่ที่ 8 บ้านลวงใต้
- หมู่ที่ 9 บ้านป้าสักน้อย
- หมู่ที่ 10 บ้านป้าไผ่ศรีโจง
- หมู่ที่ 11 บ้านกัวแล
- หมู่ที่ 12 บ้านปทุมนิเวศน์
- หมู่ที่ 13 บ้านหนองบัวพัฒนา

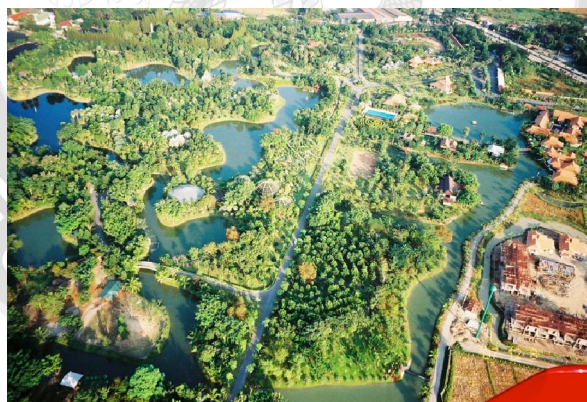
สภาพพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของตำบล

ตำบลเชิงค้อย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบเชิงเขา เหมาะสำหรับการทำการเกษตรและเป็นที่อยู่อาศัย แต่มีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าและภูเขาที่มีป่าไม้สมบูรณ์ บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานจากเขื่อนแม่กวงไหลผ่าน นอกจากนี้ยังมีหนองน้ำธรรมชาติที่สำคัญ คือ หนองบัว และหนองน้ำแม่ดอกแดง

สภาพภูมิอากาศ ในเขตอำเภอคอยสะเก็ด มีลักษณะเช่นเดียวกับพื้นที่อื่นๆ ในภาคเหนือ กล่าวคือ สภาพอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณเดือนสิงหาคมถึง เดือนตุลาคมทำให้ภูมิอากาศมีลักษณะเป็นแบบอากาศชื้นและแล้ง โดยแบ่งฤดูกาลออกได้ 3 ฤดูกาล คือ

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

อุณหภูมิสูงสุด 37-38 องศาเซลเซียส ต่ำสุด 22-24 องศาเซลเซียส



รูปภาพที่ 2 แสดงสภาพพื้นที่ตำบลเชิงค้อย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

สำหรับการคมนาคม มีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 118 (เชียงใหม่ – เชียงราย) เป็นถนนผ่านอำเภอคอยสะเก็ด ไปอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1014 (บ่อสร้าง – คอยสะเก็ด) ผ่านตำบลเชิงค้อย บ้านป่าคา และบ้านเชิงค้อย ซึ่งเป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอคอยสะเก็ด

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

สำหรับการไฟฟ้าในเขตการปกครองของเทศบาลตำบลเชิงดอยได้มีการบริการและติดตั้งกระแสไฟฟ้าได้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ทุกหมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนครัวเรือนของประชากรในการมีกระแสไฟฟ้าใช้ทั้งสิ้น 1,425 ครัวเรือน ส่วนเรื่องการประปาได้โอนกิจการให้กับการประปาส่วนภูมิภาค

การสื่อสารและโทรคมนาคม

1. ชุมสายโทรศัพท์โทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง
2. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน 1 แห่ง
3. จำนวนตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 30 แห่ง
4. จำนวนครัวเรือนที่มีโทรศัพท์ ประมาณร้อยละ 85
5. จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคลในพื้นที่เฉลี่ยร้อยละ 75
6. ระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการครอบคลุมร้อยละ 85 ของพื้นที่
7. หน่วยงานมีวิทยุสื่อสารในพื้นที่ 1 เครื่อง

การใช้ที่ดิน

เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเชิงดอยเป็นพื้นที่ราบและพื้นที่ราบเชิงเขา และมีการจัดสรรแหล่งน้ำตามธรรมชาติและจากเขื่อนชลประทาน จึงเอื้อประโยชน์ในการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม โดยสามารถแบ่งลักษณะการใช้ที่ดินได้ 2 ลักษณะดังนี้

1. การถือครองที่ดินในเขตเทศบาลตำบลดอยสะเก็ด ซึ่งมีการออกเอกสารสิทธิ์ให้แก่ราษฎรโดยมีรายละเอียดดังนี้

- 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 หนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง (น.ส.ถ.) จำนวน 8 แปลง
2. การใช้ที่ดินประเภทต่างๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล มีรายละเอียดดังนี้
 - 2.1 พื้นที่พักอาศัย 692.5 ไร่
 - 2.2 พื้นที่พาณิชยกรรม 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

ลักษณะประชากร

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

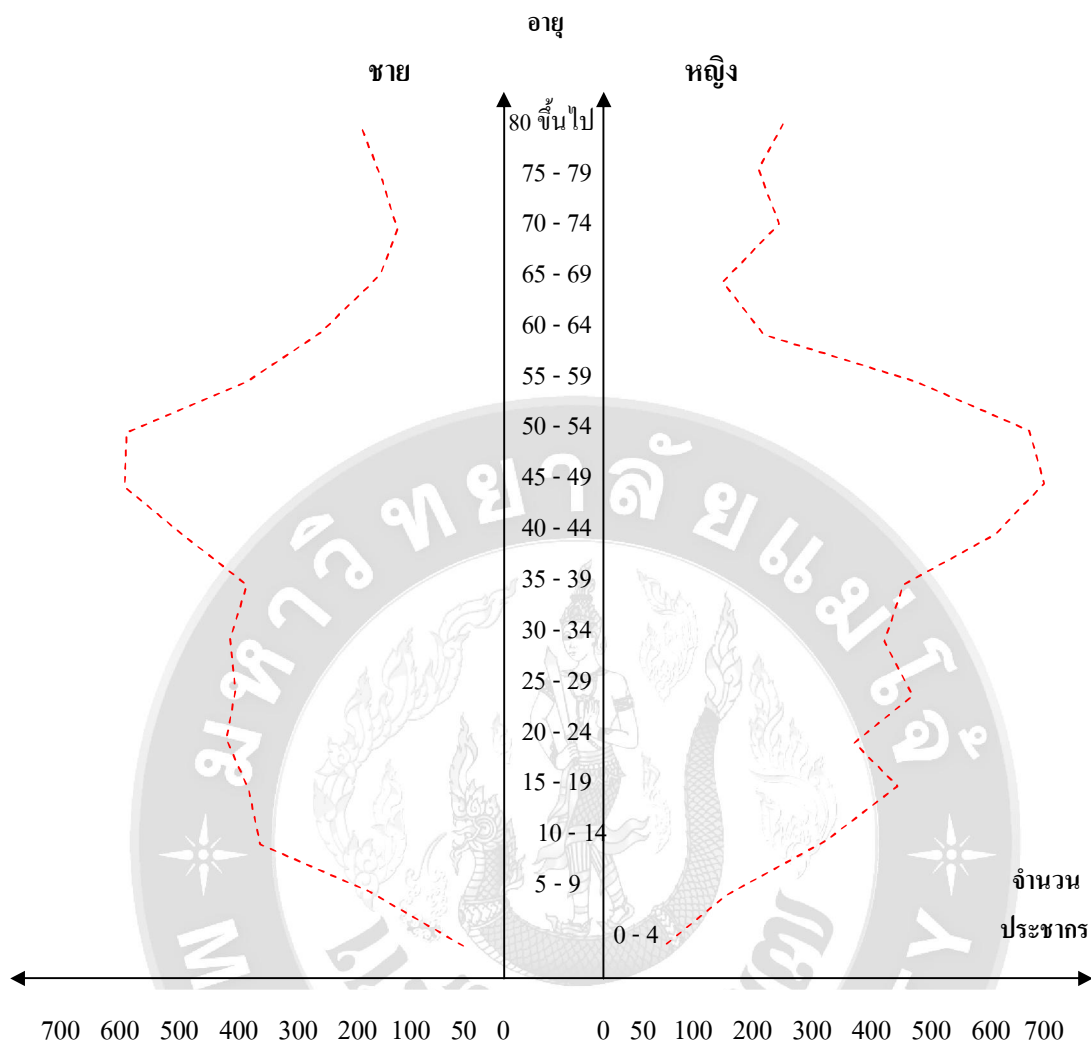
จากการสังเกตข้อมูลเพิ่มเติม พบว่าหมู่บ้านที่มีทางคมนาคมสะดวกจะมีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น เช่น หมู่ที่ 1 บ้านแม่ดอกแดง ส่วนหมู่บ้านที่มีทางคมนาคมไม่สะดวกจะมีประชากรอาศัยอยู่เบาบาง เช่น หมู่ 4 บ้านป่าคา นอกจากนี้หมู่บ้านที่มีประชากรหนาแน่นอีกส่วนหนึ่งเพราะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำไหลผ่านซึ่งเหมาะกับการทำการเกษตร เช่น หมู่ที่ 1 บ้านแม่ดอกแดง และหมู่ 3 บ้านเชิงคอย เป็นต้น

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนประชากรตำบลเชิงดอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านแม่ดอกแดง	639	616	1,255	489
2	บ้านโพธิ์ทองเจริญ	366	376	742	292
3	บ้านเชิงดอย	816	874	1,690	783
4	บ้านป่าคา	11	7	18	5
5	บ้านเกาะ	167	178	345	144
6	บ้านสันอุ้ม	419	435	854	390
7	บ้านร้องขี้เหล็ก	440	489	929	356
8	บ้านลงใต้	326	343	669	245
9	บ้านป่าสักน้อย	261	301	562	207
10	บ้านป่าไผ่ศรีโง	158	172	330	117
11	บ้านกัวแล	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 วัยที่อยู่ในช่วงอายุ 45-54 ปีทั้งชายและหญิงซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่เหลืจะเข้าไปทำงานในเมือง ในขณะที่จำนวนประชากรในวัยสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) มีอัตราส่วนที่สูงกว่าประชากรแรกเกิด โดยผู้สูงอายุในตำบลไม่ได้ประกอบอาชีพใดๆ



แผนภาพที่ 7 แสดงการกระจายของประชากรตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา: โรงพยาบาลดอยสะเก็ด (2551)

ลักษณะสังคม ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

ลักษณะทางสังคมของชุมชนตำบลเชิงดอย ส่วนใหญ่เป็นคนภูมิลำเนาเดิมมีการย้ายถิ่นบ้าง ส่วนใหญ่เป็นการย้ายข้ามระหว่างหมู่บ้าน อย่างไรก็ดี แม้จะมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เจริญขึ้น โดยมีสาธารณูปโภคครบถ้วนแล้วก็ตาม แต่วิถีชีวิตของคนในชุมชนตำบลเชิงดอยก็ยังคงมีลักษณะค่อนข้างเป็นสังคมชนบทอยู่ กล่าวคือ ยังคงมีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ มีความ

คุ้นเคยและสนิทสนมกันดี มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันภายในชุมชน มีการเอื้ออาทรแบ่งปันของกินของใช้ซึ่งกันและกัน มีการเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโสกว่า

ประชากรในตำบลส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และให้ความสำคัญกับการประกอบกิจกรรมทางศาสนาค่อนข้างมาก เช่น การทำบุญตักบาตร การไปวัดในวันสำคัญทางพุทธศาสนา และมีประชาชนเพียงส่วนน้อยนับถือศาสนาคริสต์ ปัจจุบันมีประชากรจากที่ราบสูงหรือชาวเขาได้อพยพย้ายถิ่นฐานมาซื้อที่ดินเพื่อทำกิน ในตำบลเชิงคดอยเพื่ออาศัยและประกอบอาชีพ ซึ่งชาวเขาเหล่านี้จะมีด้วยกันหลายเผ่าและนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ชาวเขาเหล่านี้ทั้งหมดนับถือศาสนาคริสต์ โดยส่วนใหญ่จะอพยพมาจากอำเภอเชียงดาว อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดตาก จังหวัดน่าน และอีกหลายพื้นที่ในภาคเหนือตอนบน

ในชุมชนตำบลเชิงคดอยมีความเชื่อบนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ และมนุษย์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แบบหลอมรวมกันและแยกออกจากกันไม่ได้ สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ให้เห็นถึงกิจกรรมหรือประเพณีที่สำคัญของชุมชนที่หมุนเวียนเปลี่ยนตามฤดูกาล และตามวันในรอบปีทางจันทรคติ ประเพณีส่วนมากของชุมชนจะเกี่ยวเนื่องกับความเชื่อทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นความผูกพันที่มีต่อกันระหว่างความเชื่อกับคน วัด ชุมชน จนกลายเป็นวิถีแห่งประเพณีที่ควบคู่อยู่กับระบบการรวมกลุ่มทางสังคมของชุมชน เป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งในแง่ปัจเจกบุคคลและในแง่ของสังคมตั้งแต่เกิดจนตาย วัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนตำบลเชิงคดอย ส่วนมากที่ปฏิบัติร่วมกันทุกๆ ปี มักเป็นประเพณีในทางพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ งานบวช ลอยกระทง งานแข่งขันตีกลองหลวง การแข่งขันโคมลอย นอกจากนี้ยังมีการทำบุญทอดผ้าป่าเพื่อหารายได้มาพัฒนาสถานที่สำคัญ เช่น วัด โรงเรียน เป็นต้น และบางส่วนก็เป็นพิธีกรรมในด้านที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางผี หรือเทวดา เช่น พิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาระบบนิเวศน์ การพึ่งพาประโยชน์จากทรัพยากร และการกล่อมเกล่าพฤติกรรมของลูกหลานให้ตั้งอยู่ในกรอบจารีตประเพณีอันดีงาม เช่นการบวชต้นไม้ เป็นต้น

สถาบันการศึกษาในชุมชน

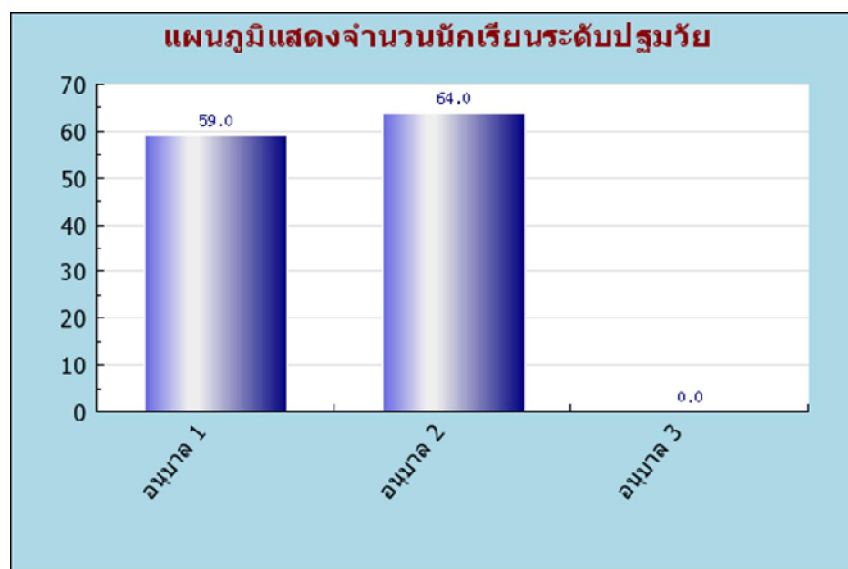
ตำบลเชิงคดอย อำเภอคดอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาในระดับปฐมวัย หรือที่รองรับเด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 ขวบ บริบูรณ์ขึ้นไป 3 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านเชิงคดอย โรงเรียนบ้านร่องขี้เหล็ก โดยทั้งสองโรงเรียนนี้เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) และโรงเรียนบ้านแม่ดอกแดง เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป. 6) นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนคดอยสะแกวิทยาคม ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย และยังมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

อำเภอคอยสะเก็ด ที่เปิดบริการให้ผู้ทำงาน หรือมีโอกาสด้านการศึกษาเต็มเวลาน้อย เข้าเรียนได้ในระดับมัธยมศึกษาอีกด้วย โดยมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,927 คน (ตารางที่ 3)

จากการสัมภาษณ์กำนันตำบลเชิงคอย พบว่า ประชาชนในชุมชนนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่ใกล้บ้าน มีการเดินทางไปมาสะดวกสบาย และเด็กๆ สามารถมาโรงเรียนได้เอง ซึ่งมีทั้งโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลเชิงคอย และโรงเรียนประจำอำเภอคอยสะเก็ด โดยหลังจากที่เด็กๆ เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอ คือโรงเรียนคอยสะเก็ดวิทยาคม ในขณะที่มีประชาชนบางกลุ่มนิยมส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนโรงเรียนรัฐบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และมีเพียงเล็กน้อยที่ส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนเอกชน โดยประชาชนกลุ่มนี้เป็นผู้มีรายได้ และมีฐานะทางการเงินค่อนข้างดีจากการทำการเกษตร โดยเฉลี่ยแล้วในตำบลเชิงคอยมีผู้ที่รู้หนังสือมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก และจำนวนนักเรียนเพศชายมากกว่าเพศหญิง (แผนภาพที่ 8)

ตารางที่ 3 ข้อมูลสถานศึกษาในตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อโรงเรียน	ระดับชั้นที่เปิดสอน	จำนวนห้องเรียนทั้งหมด	จำนวนนักเรียนทั้งหมด
1	คอยสะเก็ดวิทยาคม	ม.1 - ม.6	29	921
2	บ้านเชิงคอย	อนุบาล 1 - ม.3	22	670
3	บ้านแม่ดอกแดง	อนุบาล 1 - ป.6	8	131
4	บ้านร้องขี้เหล็ก	อนุบาล 1 - ม.3	11	125
5	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอคอยสะเก็ด	มัธยมศึกษา	-	1,080
รวม			70	2,927



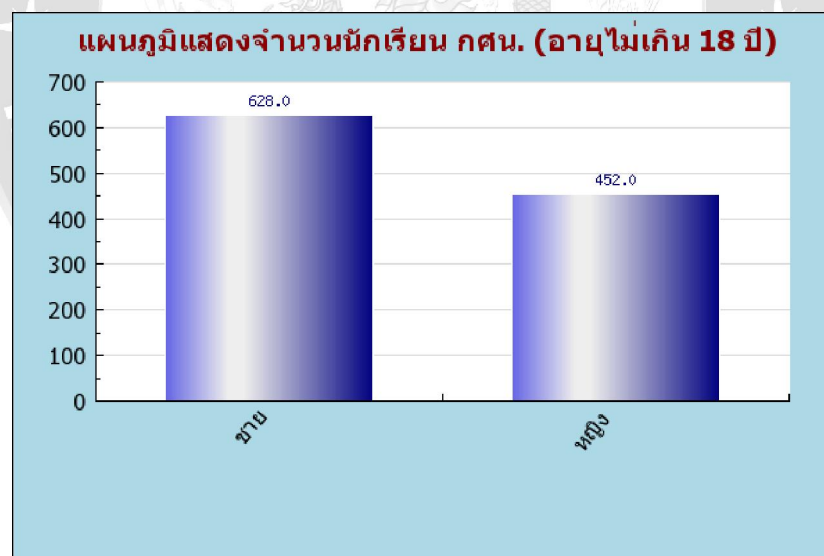
แผนภาพที่ 8 แสดงจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยของตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด



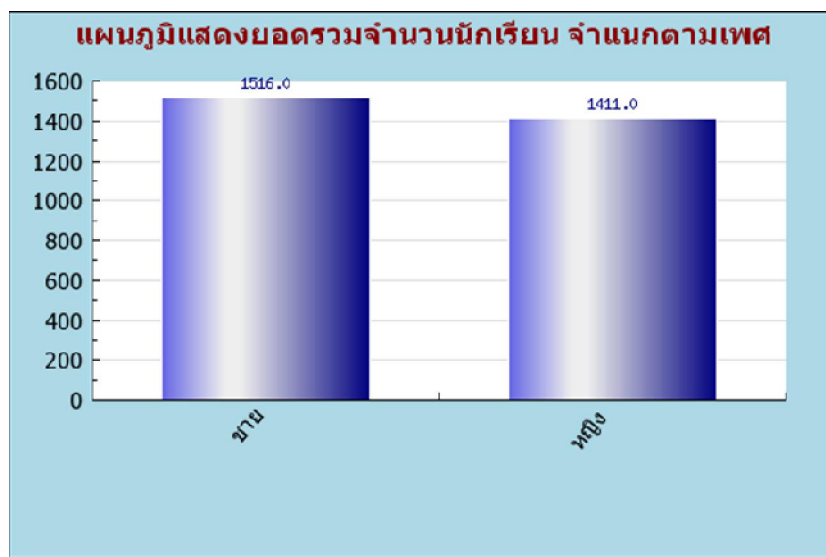
แผนภาพที่ 9 แสดงจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาของตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด



แผนภาพที่ 10 แสดงจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด



แผนภาพที่ 11 แสดงจำนวนนักเรียน กศน. (อายุไม่เกิน 18 ปี) ของตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด



แผนภาพที่ 12 แสดงยอดรวมจำนวนนักเรียนจำแนกตามเพศของตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด

จากแผนภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่าประชาชนในตำบลเชิงคอยให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุตรหลานเป็นอย่างมาก สังเกตได้จากปริมาณการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในระดับอนุบาล 1-2 ที่มีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลถึงปริมาณของนักเรียนในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 (แผนภาพที่ 9) แต่มีนักเรียนบางส่วนไม่สามารถเรียนสำเร็จตามหลักสูตร โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 มีปริมาณลดน้อยลงมากหากเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ซึ่งมีผลให้นักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีปริมาณลดน้อยลงด้วย

ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) มีปริมาณนักเรียนมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) (แผนภาพที่ 10) ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนบางส่วนเมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วจำเป็นต้องออกไปช่วยครอบครัวทำงานด้านการเกษตร เพราะถือเป็นแรงงานสำคัญของครอบครัว อีกทั้งมีปัญหาด้านการเงินด้วย มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ประชาชนบางส่วนที่ขาดโอกาสในการศึกษาตามเกณฑ์อายุก็เลือกที่จะศึกษาในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ซึ่งมีอยู่จำนวนไม่น้อย (แผนภาพที่ 11) และสรุปโดยภาพรวมของตำบลเชิงคอยแล้วมีนักเรียนที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (แผนภาพที่ 12)

อาชีพและลักษณะทางเศรษฐกิจ

ด้วยสภาพพื้นที่ซึ่งมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเชิงเขา มีระบบชลประทานที่ดี จึงส่งผลให้ประชาชนดั้งเดิมของชุมชนตำบลเชิงดอยประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา และทำไร่ มาเป็นเวลายาวนานแต่ในปัจจุบันอาชีพทางการเกษตรได้ลดปริมาณลง โดยประชาชนบางส่วนหันมาประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รับราชการ และอาชีพอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น คือ ในปัจจุบันสัดส่วนอาชีพของประชากรตำบลเชิงดอยมีดังนี้

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

เนื่องจากได้มีการขยายบริการด้านสาธารณสุขไปครอบคลุมมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้มีอาชีพใหม่ๆ หน่วยธุรกิจใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งจากการสำรวจหน่วยธุรกิจในเขตตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด มีหน่วยธุรกิจหลายแห่งที่คอยอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในชุมชน ดังนี้

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

ในด้านการเกษตรกรรม เทศบาลตำบลเชิงดอยมีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น 1,575.63 ไร่ ผลผลิตทางการเกษตร และพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ (เทศบาลตำบลเชิงดอย, 2551) ได้แก่

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

6. เห็ดฟาง	500 แปลง
7. ไม้ผล	1,776 ไร่
8. ไม้ดอก	103 ไร่
9. มะเขือเทศ	6 ไร่
10. ถั่วลิสงเตาเก็บยอด	8 ไร่
11. มันฝรั่ง	230 ไร่

สำหรับการอุตสาหกรรม การอุตสาหกรรมในพื้นที่ตำบลเชิงคอย แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

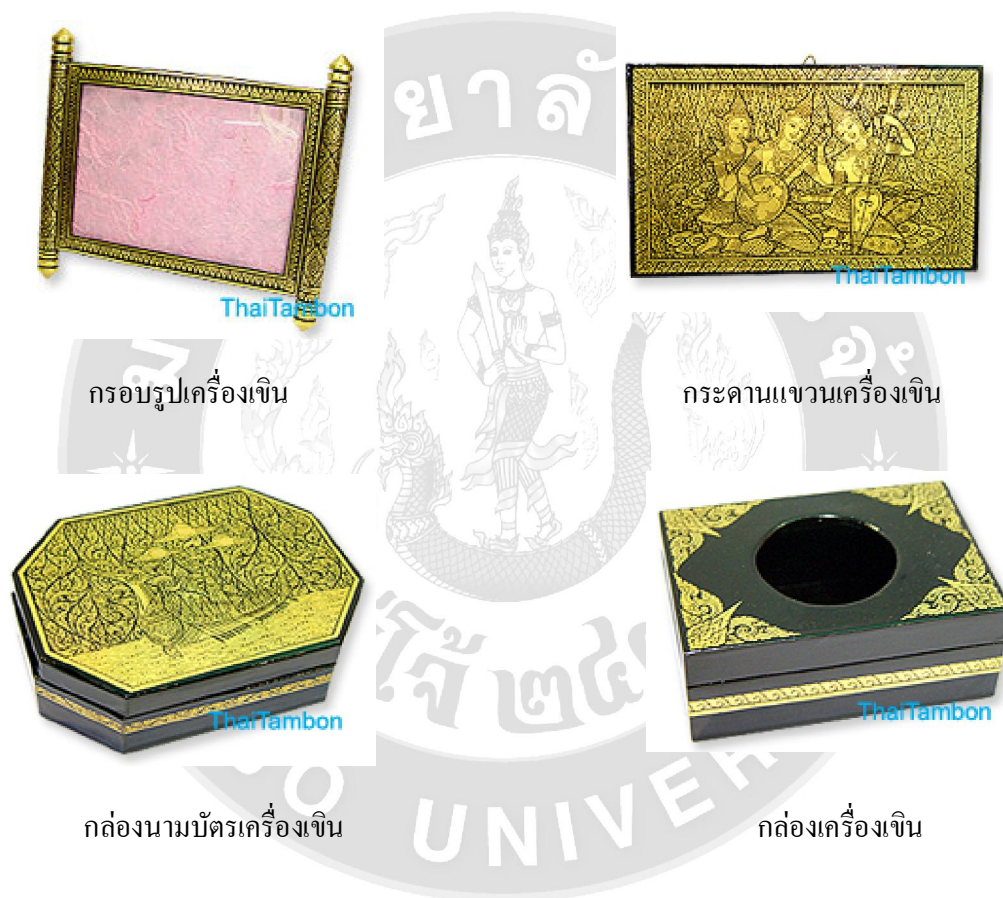
1. อุตสาหกรรมขนาดย่อม มีจำนวน 5 แห่ง มีจำนวนแรงงาน 15 คน
2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีจำนวน 7 แห่ง มีจำนวนแรงงาน 50 คน
3. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีจำนวน 6 แห่ง มีจำนวนแรงงาน 100 คน

ด้านการปศุสัตว์ จำนวนครัวเรือนที่ทำการปศุสัตว์ ประมาณร้อยละ 60 ครัวเรือน โดยมีผลผลิตทางการปศุสัตว์ที่สำคัญ (เทศบาลตำบลเชิงคอย, 2551) ได้แก่

1. ไก่พื้นเมือง	15,157 ตัว
2. ไก่ไข่	11,700 ตัว
3. ไก่เนื้อ	6,200 ตัว
4. สุกร	3,921 ตัว
5. เป็ด	1,827 ตัว
6. สุนัข	950 ตัว
7. แมว	224 ตัว
8. กระบือ	187 ตัว
9. โคเนื้อ	159 ตัว

กล่าวได้ว่าเศรษฐกิจของประชาชนในชุมชนตำบลเชิงคอยต้องพึ่งพาราคาของผลผลิตทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ถ้าปีไหนราคาผลผลิตดี ผลผลิตมีมาก เศรษฐกิจในชุมชนจะดีตามไปด้วย จากการสัมภาษณ์ข้อมูลด้านการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประชาชน พบว่า ประชาชนในชุมชนที่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและอาชีพอื่นๆ ได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพ 2 กลุ่มคือ “กลุ่มควัฮักควัหาง” (จุฬามาศเครื่องเงิน) ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 165 หมู่ 12 ถนนกองทราย ตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ 50220 โดยกลุ่มควัฮักควัหางนี้ เป็นกลุ่มที่ผลิตสินค้าประเภทเครื่อง

เงินในหลากหลายรูปแบบ และ “กลุ่มเครื่องสังคโลกเชิงคอย” (โอย่ามา) ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 165 หมู่ 12 ถนนกองทราย ตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 50220 โดยกลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้ผลิตสินค้าประเภทเครื่องสังคโลกหลากหลายรูปแบบ ซึ่งสินค้าของทั้งสองกลุ่มนี้เป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศทำให้ประชาชนมีรายได้เสริมจากการรวมกลุ่มกัน หลังจากมีเวลาว่างจากการทำการเกษตร สินค้าตัวของทั้งสองกลุ่มมีหลากหลายดังต่อไปนี้



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



รูปภาพที่ 4 สินค้าตัวอย่างของกลุ่มเครื่องสังคโลกเชิงคอย (โอโยมา)

ที่มา: www.thaitambon.com (2553)

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนได้แก่ หนองบัวพระเจ้าหลวง เป็นหนองน้ำธรรมชาติมีเนื้อที่ 102 ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 12 ตำบลเชิงคอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นที่รองรับน้ำฝนและน้ำจากแหล่งน้ำแม่ดอกแดง ซึ่งไหลผ่านลำเหมืองเข้าสู่หนองน้ำแดง หนองบัวด้านเหนือและด้านใต้ แต่เดิมนั้นหนองบัวมีพื้นที่กว้างขวางกว่าปัจจุบันมาก ชาวบ้านสามารถใช้น้ำในหนองบัวไปทำนา และเป็นที่อยู่ของนกเป็ดน้ำจำนวนมากหลายพันตัว หนองบัวพระเจ้าหลวงนี้ถือเป็นแหล่งศึกษาทางธรรมชาติและเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2505 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าพระราชินีนาถ ได้เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยพระเจ้ากรุงเดนมาร์กและพระราชินีอินดริก เพื่อประทับสำราญพระราชฤทัยและอิริยาบถมาแล้ว

ตามตำนานวัดดอยสะเก็ดได้กล่าวถึงหนองบัวพระเจ้าหลวงแห่งนี้ว่า มีพญานาคสองสามีภรรยาอาศัยอยู่ในหนองบัวซึ่งในหนองบัวแห่งนี้ จะเต็มไปด้วยดอกบัวมากมาย สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้เสด็จประทับที่ดอยพระบาทดินนกก ในเขตอำเภอสันทราย ขณะนั้นทรงทอดพระเนตรไปทางทิศใต้ ได้พบหนองบัวอันกว้างใหญ่ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงได้เสด็จประทับอยู่บนภูเขาลูกนั้น และทรงเปล่งฉัพพรรณรังสีให้พญานาคสองสามีภรรยา ซึ่งกำลังหากินอยู่บริเวณหนองน้ำแห่งนี้ได้เห็น พญานาคทั้งสองเห็นเป็นอัศจรรย์ยิ่งนักก็เกิดความเลื่อมใส จึงได้จำแลงกายเป็นมนุษย์ สร้างเก็บดอกบัวในหนองน้ำไปถวายพระพุทธเจ้าเป็นพุทธบูชา พร้อมทั้งทูลขอเส้นพระเกศาของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อเก็บไว้บูชา โดยได้สร้างเจดีย์สวมทับเส้นพระ

เกศของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าไว้บนเขาลูกนี้ และได้เรียกเขาลูกนี้ว่า “คอยเส้นเกศ” ซึ่งคอยตามภาษาพื้นเมืองหมายถึง ภูเขา ต่อมาได้เพี้ยนเป็น “คอยสะเก็ด”

ส่วนอีกตำนานหนึ่งเล่าว่า คำว่า “คอยสะเก็ด” มาจากคำว่า สระ ซึ่งหมายถึงการไ้ หรือทำ ความสะอาด เกิด ก็คือเก็ด ซึ่งเป็นเก็ดของพญานาคที่อาศัยอยู่ในหนองน้ำแห่งนี้ ซึ่งสมัยพุทธกาล พญานาคสองตัวที่อาศัยอยู่ในหนองบัวจะออกมาชำระร่างกาย พอเสร็จกิจแล้วก็จะพากันขึ้นไปตาก เก็ดบนภูเขาที่อยู่ใกล้ ๆ หนองบัว ภูเขาลูกนี้จึงได้ชื่อว่า “คอยสะเก็ด” และใช้เป็นชื่อของอำเภอ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

แหล่งน้ำตามธรรมชาติในตำบลเชิงคอยมีอยู่ 2 แห่งคือ น้ำแม่ดอกแดง ซึ่งไหลผ่านหมู่ที่ 4 บ้านป่าคา ตำบลเชิงคอย เป็นลำน้ำที่มีน้ำมากในฤดูฝน ฤดูแล้งน้ำน้อย สามารถส่งน้ำเพื่อการบริโภค และน้ำแม่ฮ่องฮัก ไหลผ่านหมู่ที่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญ และหมู่ที่ 3 บ้านเชิงคอย ตำบลเชิงคอย เป็น ลำน้ำที่มีน้ำมากในฤดูฝน ส่วนมากจะส่งน้ำลงคลองชลประทาน สามารถส่งน้ำบริโภคและเพื่อการ เกษตรกรรม ส่วนแหล่งน้ำที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลมีระบบฝายและทำนบ จำนวน 8 แห่ง การระบายน้ำพื้นที่น้ำท่วมถึงคิดเป็นร้อยละ 50 ของพื้นที่ทั้งหมด ระยะเวลาเฉลี่ยที่น้ำท่วมขัง นานสุด 2 วัน ประมาณช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม

นอกจากนี้ตำบลเชิงคอยยังมีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าและอยู่ติดพื้นที่โครงการศูนย์ศึกษาการ พัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำให้ได้รับความรู้และการสนับสนุนจากโครงการ ดังกล่าว โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพด้านเกษตรกรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการ ปลูกไม้ 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง คือ ไม้ใช้สอย ไม้ผล และไม้เชื้อเพลิง ซึ่งนอกจากจะได้รับ ประโยชน์จากไม้ทั้ง 3 อย่างนี้แล้ว ยังอำนวยความสะดวกในการอนุรักษ์ดินและน้ำ เพื่อคงความชุ่มชื้น เอาไว้ อันเป็นประโยชน์อย่างอื่นที่ 4 โดยเน้นการพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำลำธาร ให้ได้ผลอย่างสมบูรณ์เป็น หลัก และให้ราษฎรที่จะเข้ามาศึกษากิจกรรมต่างๆ ภายในศูนย์ฯ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติในพื้นที่ของ ตนเองอย่างได้ผลต่อไป

ทรัพยากรด้านวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ วัดพระธาตุคอยกู่ ซึ่งพระธาตุนี้ ครอบเจ้าศรีวิชัย นักบุญแห่งล้านนา เป็นผู้มาก่อนสร้าง ซึ่งสร้างปีใดก็ไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัด เป็นถาวรวัตถุที่เก่าแก่ และควรอนุรักษ์ไว้ สืบทอดต่อไปตลอด ชั่วลูก ชั่วหลาน ทุกปีจะมีงานประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุ พระธาตุครอบเจ้าศรีวิชัย งานประเพณีนี้จะจัดขึ้นตรงกับเดือน 6 แรม 8 ค่ำ และภายในงานจะมีการจุด บั้งไฟ มีประเพณีแข่งขันกลองหลวง การสงฆ์น้ำพระธาตุได้อัญเชิญน้ำศักดิ์สิทธิ์จากคอยขะม้อ มาสงฆ์น้ำพระธาตุ ศรีวิชัย ทุกปีพอถึงประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุศรีวิชัยแห่งนี้ จะมีฝนตกเกือบทุกปีก็ว่าได้ สาธุชนจึงเลื่อมใสในพระธาตุนี้เป็นอย่างมาก

ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย

ชุมชนตำบลเชิงค้อยตั้งอยู่ในเขตอำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานของรัฐอย่างต่อเนื่องด้วยดี โดยประสานความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย ดังนั้นผู้นำชุมชนจึงมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เจริญขึ้นมาเป็นลำดับ ในส่วนต่อไปนี้เป็นกรนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยซึ่งได้แก่ ภูมิหลังและ พัฒนาการของผู้นำชุมชน ความคิดเห็น ความเชื่อ การสืบทอดการเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำ

ภูมิหลังและพัฒนาการ

จากการสัมภาษณ์ผู้อาวุโสในชุมชนเกี่ยวกับผู้นำของชุมชน ได้ความว่าในอดีตผู้นำเกิดจากผู้ ที่ชาวบ้านให้การยกย่องนับถือได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีบารมีและช่วยเหลือชาวบ้านได้ เกือบทุกเรื่องและดำเนินงานของชุมชนให้ประสบผลสำเร็จได้ เดิมผู้นำชุมชนเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นตาม ธรรมชาติ เช่น พระ ครู หมอเมือง พ่อค้า และผู้มีอิทธิพล เป็นต้น เมื่อมีระบบผู้นำอย่างเป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนภาครัฐให้มาปกครองตำบลและหมู่บ้าน ตำแหน่งกำนัน และผู้ใหญ่บ้านมักจะมาจากผู้นำตามธรรมชาติที่เคยมีอิทธิพล และมีบารมีในพื้นที่ นายวิรัช บัวชุม (2553) กำนันตำบลเชิงค้อยกล่าวว่า “กำนัน และผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนหัวหน้าครอบครัว หากมี เรื่องเดือดร้อน ไม่ว่าจะเรื่องคดีความ หรือเรื่องความเป็นอยู่ ชาวบ้านก็มักจะพึ่งพากำนัน และ ผู้ใหญ่บ้านเป็นหลัก และการเข้ามาในตำแหน่งเหล่านี้ ต้องได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน และต้อง สร้างสมบารมีมาเป็นเวลานานพอสมควร” นายถนอม จันต๊ะ (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1 ได้ให้ ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “การเข้ามาเป็นผู้นำตนเริ่มต้นจากการค้าขาย แล้วจึงเข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 8 ปีแล้วจึงเข้ามาสมัครเป็นผู้ใหญ่บ้าน” นายวัฒนา สารทิ (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5 กล่าวว่า “ก่อนที่จะได้รับคัดเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน ได้ทำงานเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านมาก่อน และยังคงได้รับการ คัดเลือกเป็นสมาชิกสภาการบริหารส่วนตำบลถึง 2 สมัย”

เมื่อรัฐบาลเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยให้มีส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการบริหาร ท้องถิ่น จึงทำให้มีการเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นขึ้นมาแทน จึงมีการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก องค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกลุ่มและองค์กรต่างๆ ในชุมชน ภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีการจัดทำโครงสร้างการบริหาร มีการจด ทะเบียนกับภาครัฐ และเข้ามาตรวจสอบการทำงานของกลุ่มองค์กรชุมชนมากขึ้น ดังนั้นจึงสามารถ สรุปได้ว่า ในชุมชนตำบลเชิงค้อย มีผู้นำอยู่ 2 ลักษณะคือ

1. ผู้นำอย่างเป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำที่ผ่านกระบวนการเลือกตั้งโดยประชาชน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในการกำหนดนโยบายในการบริหารท้องถิ่น ดำเนินงานบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ

2. ผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำที่ประชาชนร่วมกันจัดตั้งขึ้นมาตามนโยบายของภาครัฐ แต่ไม่ใช่ราชการหรือพนักงานของรัฐ เช่น ประชามติตำบล กลุ่มอาชีพ เป็นต้น

ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาวะผู้นำ

นายอินคำ สิทธิคำ (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 ได้ให้ข้อมูลว่า “การเป็นผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย ส่วนใหญ่จะสืบทอดอำนาจจากรุ่นก่อนๆ คือถ้าพ่อเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านลูกมักจะสืบทอดตำแหน่งต่อไปเมื่อพ่อหมดวาระ ส่วนผู้นำในตำแหน่งอื่นๆ เช่น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมักจะถูกชักชวนจากผู้ใหญ่บ้านเพราะเห็นว่าสามารถช่วยเหลืองานของหมู่บ้านได้ ที่มาของผู้ช่วยมักจะเป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่และพร้อมที่จะทำงานให้ชุมชน” และจากการศึกษาพบว่า ผู้นำในชุมชนตำบลเชิงค้อยจะเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำ โดยการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก่อนแล้วจึงเลื่อนขึ้นเป็นผู้ใหญ่บ้านในเวลาต่อมา และอีกบางส่วนก่อนจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำแบบเป็นทางการก็มักจะผ่านการเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการมาก่อนเช่นกัน เช่น พ่อเป็นผู้ใหญ่บ้านลูกได้ช่วยเหลืองานของพ่อเป็นประจำ จนทำให้ลูกได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน แล้วเลือกให้เป็นผู้นำในเวลาต่อมา

ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

ผลจากการศึกษาข้อมูลด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยโดยการสัมภาษณ์ กล่าวได้ว่า ผู้นำชุมชนในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านการเป็นผู้นำและทำงานพัฒนาชุมชนจากผู้นำคนก่อนๆ และจากเครือข่ายที่ทำหน้าที่การเป็นผู้นำชุมชนและการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยการเรียนรู้เกิดจากการเข้าร่วมปฏิบัติงานตั้งแต่ยังไม่ได้รับตำแหน่งผู้นำชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำด้วยกันเอง และการได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จากกรมการปกครอง เป็นต้น

ตารางที่ 4 แสดงระดับความรู้ของผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา
1	นายถนอม จันดิยะ	52	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1	ม.3
2	นายบุญธรรม สีเขียว	49	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1	ป.2
3	นายนิคม คุณขอดขิง	47	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1	ปวส.
4	นางยุพิน สุนันดา	53	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2	ป.6
5	นายทศพร ยอดสุวรรณ	49	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2	ม.6
6	นายอานนท์ ศรีวิชัย	45	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2	ป.6
7	นายสนิท อาจหาญ	48	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3	ป.7
8	นายมนตรี อนันตวงค์	48	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3	ปวช.
9	นายอรรถพล มินะเกษม	52	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3	ป.7
10	นายเกษม สกิกัน	58	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4	ป.4
11	นายอุร เลิศสุวรรณ	50	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4	ป.4
12	นายระไวย เสียงสนั่น	53	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4	ป.7
13	นายวัฒนา สารภี	44	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5	ม.6
14	นายบุญ วิจารณ์ ศรีคำส	58	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5	ป.4
15	นายอุดม อนุวงศ์	54	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5	มศ.3
16	นายสุกกิ่ง สันชาย	57	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6	ม.3
17	นายอำพน ศรีกันทา	52	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 6	ป.4
18	นายบุญธรรม สุนทร	54	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 6	ป.4
19	นายประกิด บุญเรือง	58	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7	ป.4
20	นายสมศักดิ์ สายเผือก	55	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7	ป.4
21	นายประวิติ เตมิจิตต์	52	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7	มศ. 3
22	นายสุพัตร สะอาดล้วน	55	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8	ป.4
23	นายสมบุรณ์ สมโพธิ์	53	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8	ป.4
24	นายสมศักดิ์ เชื้อนล้อม	47	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8	ม.ศ. 5
25	นายวิรัช บัวชุม	56	กำนันตำบลเชิงคด/ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9	ปศ. ปี 2
26	นายศรีศักดิ์ บัวชุม	61	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9	ป.4
27	นายศรีนวล โสภานินทร์	48	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9	ป.4
28	นายสนั่น สิงห์โต	58	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10	ป.4
29	นายสมเพชร โสภานินทร์	56	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10	ป.4
30	นายแสวง อุดก้อง	53	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10	ม.6
31	นายอินคำ สิทธิคำ	48	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11	ป.4
32	นายมานิตย์ สมสวย	53	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11	ป.6
33	นายเฉลิม ตะริย	48	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11	ม.3
34	นายจำรัส ศรีกันทา	57	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12	มศ.3
35	นายบุญปิ่น กิพย์จักร	62	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 12	ป.4
36	นายอาทิตย์ ศรีกันทา	26	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 12	ป.ตรี
37	นายบุญรัตน์ หาญชัย	56	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13	ป.4
38	นายงยุทธ คอราพิช	46	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13	ม.3
39	นายอุดม ขาวงาม	49	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13	ป.4
40	นายณรงค์ สร้อยสุวรรณ	49	สารวัตรกำนัน	ม.6
41	นายประดิษฐ์ สุวรรณกิจ	58	สารวัตรกำนัน	ม.3

พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย

บทบาทเดิม

ในอดีตผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอยยังมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่มากนัก เนื่องจากงบประมาณที่ผ่านมายังตำบลจนถึงหมู่บ้านมีน้อย อีกทั้งการคมนาคมยังไม่สะดวก ชาวบ้านอยู่กันแบบเอื้อเฟื้อพึ่งพาอาศัยกัน ทำอะไรก็ช่วยกันทำ เช่น ทำนา นานๆ ครั้งจึงจะมีภาครัฐเข้ามาจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน แต่ตำบลเชิงคอยอยู่ใกล้กับศูนย์พัฒนาห้วยฮ่องไคร้ ทำให้ได้รับโอกาสในการเข้าไปศึกษาฝึกอาชีพ ในเรื่องการบริหารงานของผู้นำชุมชนมักเป็นผู้มีอิทธิพล มักใช้อำนาจ มักมีเครือข่ายพวกใครพวกมัน ยึดถือระบบอาวุโส เด็กรุ่นใหม่มักไม่มีโอกาส นายทศพร ยอดสุวรรณ (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2 กล่าวว่า “แต่เดิมผู้นำชุมชนไม่ค่อยสนใจปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้าน ขาดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ชาวบ้านรับรู้” บทบาทหลักของผู้นำชุมชนในอดีตมักจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างชาวบ้านกับภาครัฐ เช่น การเกิด การตาย การขึ้นทะเบียนทหาร การแจ้งปัญหาการประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม และการไกล่เกลี่ยการขัดแย้งของชุมชน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในอดีตผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอยก็เป็นที่ศรัทธาเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในชุมชน เพราะความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชน รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่โดดเด่น นั่นคือความสามารถในการชักจูงให้คนอื่น ๆ ในชุมชนร่วมกันทำงานส่วนรวมของชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

บทบาทปัจจุบัน

จากการเปลี่ยนโครงสร้างการบริการงานเป็นท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทั้งการกำหนดนโยบาย และจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน ทำให้ผู้ใหญ่บ้านกำนันถูกลดบทบาทลงเพราะการทำงานพัฒนาต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานท้องถิ่น และจากหน่วยงานภายนอก ในขณะที่งานพัฒนาเพิ่มขึ้นกว่าสมัยก่อนมาก ทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน การได้มาซึ่งตำแหน่งแม้จะมีการสืบทอดอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่มาจากการเลือกตั้ง บทบาทของผู้นำชุมชนในปัจจุบันนอกจากจะทำหน้าที่ตามเดิมแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างชาวบ้านและหน่วยงานต่างๆ เพิ่มขึ้น นายวัฒนา สารทิ (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5 กล่าวว่า “ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้แทนชาวบ้าน ทำให้ทุกหน่วยงานหวังที่จะให้ช่วยประสานงานระหว่างชาวบ้านกับหน่วยงาน และผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นคนที่ดีเสียสละ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกบ้าน” จากการทิ้งงบประมาณไม่ได้ผ่านมายังหมู่บ้านโดยตรง ทำให้ผู้นำชุมชนต้องเขียนโครงการเพื่อขอ

งบประมาณมาพัฒนาชุมชนของตนเองในแต่ละปีงบประมาณ การแจ้งข่าวสารปัจจุบันทำได้สะดวกมากขึ้น นอกจากแต่ละหมู่บ้านจะมีเสียงตามสายแล้ว หากเป็นข้อมูลที่เร่งด่วน ผู้นำหมู่บ้านจะโทรศัพท์แจ้งข่าวสารกันทันที โดยทุกคนจะได้รับหนังสือที่มีรูปถ่าย ที่อยู่ พร้อมเบอร์โทรศัพท์ของผู้นำชุมชนทั้งจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่ระดับกำนันจนถึงผู้ใหญ่บ้าน เพื่อสะดวกในการประสานงาน

จากการสังเกตผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย พบว่าจะใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นหลักในการทำงานพัฒนาชุมชน โดยมีขั้นตอนการทำงานดังนี้

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

จะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยต้องอาศัยศักยภาพและความสามารถรอบด้าน ทั้งทักษะด้านการติดต่อประสานงาน การเขียนโครงการ การถ่ายทอดความรู้ข่าวสารสู่ชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริม

จากการสัมภาษณ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย พบว่า ความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในชุมชน กานับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ และความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนจากครอบครัว ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้การพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยประสบความสำเร็จ 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-ง่ายของกิจกรรมการพัฒนาก็เป็นปัจจัยว่าการพัฒนานั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่” นายสุกกิจ สันยา (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6 กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นๆ ในชุมชนก็เป็นส่วนสำคัญ เช่น วัด และโรงเรียน” นายวิรัช บัวชุม (2553) กำนันตำบลเชิงค้อย กล่าวว่า “ประสบการณ์ของผู้นำชุมชนก็สำคัญ เพราะยังทำงานนายก็ยังรู้จักการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ตลอดจนเป็นที่รู้จักของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จง่ายขึ้น”

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

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

จากการสัมภาษณ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน ไม่เพียงพอหรือไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนงานพัฒนาที่ไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน เนื่องจากการสื่อสารน้อยเกินไป ข้อมูลที่จะให้กับชาวบ้านไม่เพียงพอ ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจน ผู้นำชุมชนเองก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาชุมชน ดังมีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

นายมานิตย์ สมสวย (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 กล่าวว่า “อุปสรรคในการพัฒนาชุมชนคือชุมชนยังมีความรู้ไม่เพียงพอ และผู้นำยังมีศักยภาพไม่เพียงพอในการจัดทำแผนพัฒนา” นายระไว เสียงสนั่น (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4 กล่าวว่า “งบประมาณมีไม่เพียงพอ และประชาชนไม่ช่วยกันจึงเป็นอุปสรรค” นายอาทิตย์ ศรีกันทา (2553) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12 กล่าวว่า “งบประมาณไม่เพียงพอ ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือเนื่องจากไม่มีเวลา ต้องทำมาหากิน” นายบุญรัตน์ หาญชัย (2553) ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13 กล่าวว่า “ชุมชนยังขาดความเข้าใจในการพัฒนาและทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และยังขาดอุปกรณ์ในการดำเนินงาน”

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนคือ การขาดความรู้ของผู้นำงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนการขาดความเข้าใจในการพัฒนา

ปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน

ปัญหาของผู้นำชุมชน

จากการศึกษาการทำงานตามภารกิจของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย พบว่า การถ่ายทอดข่าวสารต่างๆ ไปสู่ประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะประชาชนต้องได้รับข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งบทบาทการถ่ายทอดข่าวสารของผู้นำชุมชนนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดศักยภาพ เนื่องจากปัจจุบันมีข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก มีทั้งเรื่องที่เป็นเท็จและเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ ดังนั้นผู้นำควรมีศักยภาพในการคัดกรอง คัดสรร และถ่ายทอดไปสู่ประชาชน และเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น อีกทั้งการนำข้อมูลไปสร้างประโยชน์ต่อชุมชน ผู้นำชุมชนจำเป็นต้องมีศักยภาพในการเขียน โครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้ เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาชุมชนอีกทางหนึ่ง

ผลจากการศึกษาปัญหาผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย โดยผ่านการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์รายบุคคล และจากการสังเกต สรุปได้ว่า ปัญหาสำคัญของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยมีดังนี้

1. ขาดทักษะในการพูดหรือการเขียนเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
2. ขาดทักษะในการเขียนโครงการ
3. ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรชุมชน

ปัญหาดังกล่าวมีผู้นำชุมชนหลายท่านให้ความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ นายบุญรัตน์ หาญชัย (2553 ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13 กล่าวว่า “ชุมชนไม่เข้าใจในงานพัฒนาชุมชน และการทำงานกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากไม่ทราบถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ” สอดคล้องกับนายมานิตย์ สมสวย (2553 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 กล่าวว่า “การทำงานพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ความสามารถเนื่องจากมีความรู้ไม่เพียงพอ ทั้งเรื่องการถ่ายทอดข่าวสาร และการทำงานร่วมกับชาวบ้าน “

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้นำชุมชนยังขาดทักษะในเรื่องการถ่ายทอดความรู้ และการทำงานพัฒนาชุมชน ตลอดจนเรื่องการเขียนถ่ายทอดความรู้ และการเขียนโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ผู้นำชุมชนบางคนไม่เขียนโครงการเลย และบางคนขาดทักษะในการทำงานพัฒนาชุมชน ทั้งเรื่องการถ่ายทอดข้อมูล การบริหารจัดการชุมชน ทำให้การพัฒนาชุมชนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ความต้องการของผู้นำชุมชน

จากปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวมาแล้วในขั้นต้น ผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอยจึงมีความต้องการที่จะแก้ไข และเพิ่มพูนศักยภาพของตนให้สูงขึ้น จากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล ต่างมีข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังนี้

“ควรมีการพัฒนาคนก่อน โดยเฉพาะผู้นำชุมชนให้สามารถเข้าถึงความต้องการของชาวบ้าน และสามารถพัฒนาชาวบ้านตลอดจนสร้างคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาพัฒนาชุมชนต่อไป” (ณรงค์ สร้อยสุวรรณ, 2553)

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

“ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และต้องมีภาครัฐเข้ามาช่วยเป็นที่เลี้ยงให้ และต้องพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และให้คนในชุมชนเข้าใจทุกด้าน” (ถนอม จันต๊ะ, 2553)

จากการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย และการร่วมสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา และเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้นำชุมชน ผลสรุปได้ว่า ผู้นำชุมชนต้องการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อต้องการเสริมสร้างศักยภาพของตน ดังนี้

1. ต้องการความรู้ในเรื่องการพูดและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆสู่ประชาชน
2. ต้องการความรู้ในเรื่องการเขียนโครงการเสนอหน่วยงานต่างๆ และ
3. ต้องการความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน (SWOT ANALYSIS)

หลังจากที่ผู้นำแสดงความคิดเห็นด้านความต้องการในการแก้ไขปัญหา และต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนได้รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ตรงกัน ตลอดจนได้ประเมินศักยภาพของกลุ่มตนเองได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มผู้นำชุมชนทั้งหมดร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT ANALYSIS) เพื่อศึกษาสภาพการณ์ ข้อจำกัด และความเป็นไปได้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน

สถานะภายใน (Internal Factors)	
จุดเด่น (Strengths)	จุดด้อย (Weaknesses)
1. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี 2. ผู้นำชุมชนมีความเสียสละ 3. ผู้นำชุมชนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 4. ผู้นำชุมชนมีความจริงใจ 5. ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน	1. ผู้นำชุมชนที่อายุน้อยจะไม่ค่อยสนใจงานพัฒนา 2. ผู้นำชุมชนถูกลดบทบาททำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน 3. ผู้นำชุมชนขาดความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ (คอมพิวเตอร์) 4. ผู้นำชุมชนขาดความรู้ในการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5. ผู้นำชุมชนไม่เข้าใจในการบริหารจัดการงานในชุมชน
สถานะภายใน (Internal Factors)	
โอกาส (Opportunities)	ปัญหาและอุปสรรค (Threats)
1. นโยบายการปรับเงินประจำตำแหน่งและสวัสดิการดีขึ้น 2. มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนและดำเนินงานพัฒนามากขึ้น 3. องค์กรพัฒนาภาคเอกชนเข้ามาดำเนินงานพัฒนาในพื้นที่	1. โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ถูกลดบทบาทลง 2. งบประมาณการทำงานอยู่ที่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานพัฒนา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำชุมชนตำบลเชิงคดมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้มาก เนื่องจากผู้นำมีจุดเด่นหลายด้านแม้ว่าจะมีจุดด้อยอยู่บ้างก็ตาม นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชนยังเข้ามาสนับสนุนและดำเนินงานพัฒนาในชุมชนมากขึ้น รวมทั้งนโยบายปรับปรับเงินประจำตำแหน่งและสวัสดิการของผู้นำชุมชนที่ดีขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้กับผู้นำชุมชนในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานของรัฐส่วนท้องถิ่นควรกระจายบทบาทด้านการพัฒนาแก่ผู้นำชุมชน หรือทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนตลอดจน

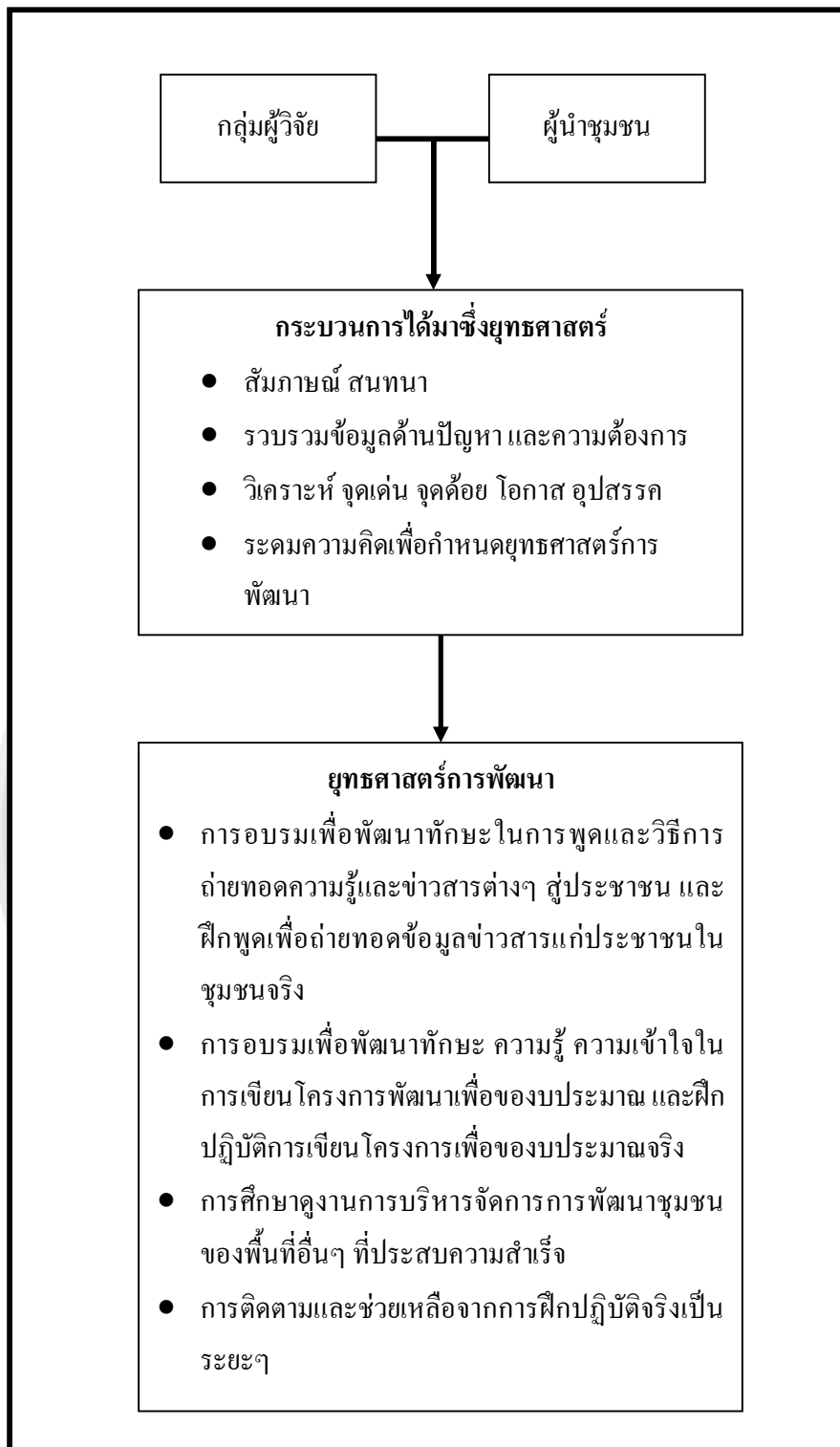
จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและพอเพียง จะทำให้ผู้นำชุมชนเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างเต็มที่ และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

จากการร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย และระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนแล้ว จึงได้แนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1. การอบรมพัฒนาทักษะในการพูดและวิธีการถ่ายทอดความรู้และข่าวสารต่างๆสู่ประชาชน และฝึกพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในชุมชนจริง
2. การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเขียน โครงการพัฒนาเพื่อของงบประมาณ และฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการเพื่อของงบประมาณจริง
3. การศึกษาดูงานการบริหารจัดการการพัฒนาชุมชนของพื้นที่อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ
4. การติดตามและช่วยเหลือจากการฝึกปฏิบัติจริงเป็นระยะๆ

สรุปกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอยได้แผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 13 กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำชุมชน

ผลการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

กระบวนการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติจริง

1. การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ

หลังจากได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้วคณะผู้วิจัยและผู้นำชุมชนได้ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้านดังนี้

1.1 ด้านการเขียนโครงการ ดำเนินการวันที่ 15 สิงหาคม 2553 โดยนายันทวิทย์ เกียวชัยภูมิ ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงเช้าวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมทุกคนตอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) หลังจากนั้นเป็นการอธิบายถึงความหมาย ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ของโครงการ ตลอดจนลักษณะของโครงการที่ดี และหลักการและขั้นตอนในการเขียนโครงการ และในช่วงบ่ายเป็นการฝึกเขียนโครงการโดยแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม และนำโครงการแต่ละกลุ่มมานำเสนอโดยวิทยากรจะเป็นผู้ชี้แนะเพิ่มเติม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการอบรม (Post-test) พบว่า ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของโครงการและมีแนวความคิดที่ว่าควรจะเสนอโครงการใดในอนาคต นอกจากนั้น ผู้นำชุมชนยังกล่าวว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้กับการวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี เป็นตัวเชื่อมโยงให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน เกิดความรักสามัคคีตลอดจนชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

1.2 ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ดำเนินการวันที่ 2 สิงหาคม 2553 โดย อาจารย์ยอธิดา ตรีโรจนานนท์ อาจารย์ประจำคณะสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยก่อนหน้านี้นักวิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเบื้องต้นด้วยการสังเกตเกี่ยวกับทักษะในการพูดต่อหน้าประชาชนมาแล้วสรุปได้คือ ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ประหม่าในการใช้ไมโครโฟนและไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ลำดับขั้นตอนการพูดไม่ดี การพูดมีลักษณะเป็นประโยคสั้นๆ ไม่ได้ใจความ หลังจากนั้นนำข้อมูลนี้เสนอแก่วิทยากรเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน โดยช่วงเช้าเป็นการอบรมเรื่องความสำคัญ และรูปแบบของการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสาร และบุคลิกภาพในการพูดต่อหน้าประชาชน ในช่วงบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติในการอ่านข่าวสารง่ายๆ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะในการใช้ไมโครโฟน น้ำเสียง จังหวะ และบุคลิกภาพระหว่างการอ่าน ตลอดจนฝึกให้ผู้นำชุมชนได้ขยายความข่าวหรือข้อมูลที่วิทยากรเตรียมไว้ให้เพื่อฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อให้ประชาชนเข้าใจมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ดำเนินการในวันที่ 7 สิงหาคม 2553 ผู้วิจัยโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ พวงงามชื่น อาจารย์ประจำภาควิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นวิทยากร ในช่วงเช้าเป็นการอบรมเรื่อง “การวางแผนพัฒนาชุมชน” โดยให้ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วม เช่น ให้ร่วมวางแผนการพัฒนาชุมชนตนเองตามเงื่อนไขที่วิทยากรกำหนด ในขณะที่ช่วงบ่ายเป็นการอบรมเรื่อง “การบริหารงานเครือข่ายองค์กรชุมชน” โดยมีการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) หลังจากเสร็จการบรรยายได้มีการเปิดโอกาสให้หัวหน้าองค์กรชุมชนได้นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการในกลุ่มองค์กรของตน หลังจากนั้นวิทยากรและกลุ่มผู้นำได้ร่วมกันวิพากษ์การบริหารจัดการองค์กรชุมชนและแนะนำแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยวิทยากรเห็นว่าผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ดี เช่น มีการประชุมร่วมกันสม่ำเสมอ และปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ยังขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการในการทำงานมากขึ้น

2. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำชุมชนได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่บ้านป่าสักงาม ตำบลวงเหนือ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากตำบลเชิงดอยมากนัก ในวันที่ 22 สิงหาคม 2553 โดยผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามแก่ผู้นำชุมชนไว้ล่วงหน้า 3 ประเด็นคือ

- 1) บ้านป่าสักงามมีองค์กรชุมชนอะไรบ้าง
- 2) บ้านป่าสักงามมีการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
- 3) บ้านป่าสักงามมีหลักการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่เหมือนหรือแตกต่างจากชุมชนของตนเองอย่างไร

จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนให้ความสำคัญในการศึกษาดูงานครั้งนี้มาก มีการซักถามข้อสงสัยในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนกับผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน บ้านป่าสักงามอยู่ตลอดเวลา หลังจากกลับจากการศึกษาดูงาน ผู้นำชุมชนสามารถตอบประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้อย่างละเอียดและแสดงถึงความเข้าใจได้เป็นอย่างดี กล่าวคือสามารถตอบได้ว่า บ้านป่าสักงาม มีองค์กรชุมชนหลายอย่าง เช่น กลุ่มพัฒนาป่าเพื่อชีวิต กลุ่มจัดสรรน้ำ กลุ่มปฎิรูประชาชาติ เป็นต้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชนสามารถสรุปได้ว่า บ้านป่าสักงามมีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ เช่น มีการตั้งกรรมการป่าชุมชนในหลายๆ ฝ่าย เพื่อเป็นการแบ่งงานกันทำ และมีการสรุปงานในแต่ละฝ่ายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการที่

ค่อนข้างคล้ายกับหมู่บ้านของตนเอง แต่ยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน โดยสรุปแล้วผู้นำชุมชนทุกคนเห็นว่า การมาศึกษาดูงานครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อตนเองมาก

สำหรับบ้านป่าสักงาม ตำบลหลวงเหนือ อำเภอค้อยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ สืบเผ่าพันธุ์มาจากชนเผ่าลัวะ หรือละว้า เป็นหมู่บ้านเล็กๆ ตั้งอยู่เหนืออ่างเก็บน้ำแม่กวางอุดมธาราโดยมีการตั้งถิ่นฐานมายาวนานกว่าสามชั่วอายุคนหรือมากกว่า 200 ปี ในอดีตชาวบ้านมีอาชีพไม่แน่นอน เก็บหาของป่าเพื่อดำรงชีวิต ตัดไม้ ทำไร่เลื่อนลอย เผาถ่าน ปี พ.ศ. 2535 โครงการพัฒนาพื้นที่ป่าขุนแม่กวางอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้เกิดขึ้นเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาชุมชนป่าสักงาม ต่อมารัฐมีโครงการสร้างอ่างเก็บน้ำแม่กวางอุดมธาราเพื่อประโยชน์ทางการเกษตร และด้วยทัศนียภาพความสวยงามตามธรรมชาติของอ่างเก็บน้ำจึงมีนักท่องเที่ยวเข้ามาพักผ่อนมากมาย ชาวบ้านจึงได้ปรับเปลี่ยนอาชีพด้วยการซื้อเรือมาวิ่งเพื่อรับส่งนักท่องเที่ยว รวมทั้งบริการแพในอ่างเก็บน้ำด้วย จึงทำให้การตัดไม้ และทำไม้เถื่อนเริ่มลดลงแต่เนื่องด้วยน้ำในเขื่อนจะนำไปทำเป็นน้ำประปา ชาวบ้านจึงถูกให้รื้อถอนแพทั้งหมดออก ต่อมาชาวบ้านจึงหันมาทำการเกษตรแต่ด้วยผลจากการตัดไม้ทำลายป่าจึงทำให้พื้นที่ในหมู่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตรมากนัก สภาพภูมิอากาศยังคงแห้งแล้ง ชาวบ้านบางส่วนจึงหันไปเป็นแรงงานภายนอกหมู่บ้าน และด้วยความเข้มแข็งของผู้นำหมู่บ้าน ควงดี ผู้ใหญ่บ้านป่าสักงาม ที่สร้างจิตสำนึกให้แก่คนในหมู่บ้านให้มีความรักและหวงแหนป่าไม่ตัดไม้ทำลายป่า บ้านป่าสักงามจึงผ่านวิกฤตินี้มาได้ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและความอดทนพยายามมากทีเดียว จากสภาพปัญหาในอดีตทำให้ชาวบ้านโดยการนำของผู้ใหญ่บ้านรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาต่างๆ ไม่ให้เกิดขึ้นอีกด้วยการสนับสนุนของภาครัฐในช่วงแรก ซึ่งมีทั้งหมด 5 กลุ่มคือ 1) กลุ่มอนุรักษ์และพัฒนา 2) กลุ่มพัฒนาป่าเพื่อชีวิต 3) กลุ่มจัดสรรน้ำ 4) กลุ่มปฎิษยธรรมชาติ และ 5) กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (จักรพงษ์ พวงงามชื่น, 2551)

3. การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

หลังจากที่มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านอีกครั้งคือ

1) ด้านการเขียนโครงการ ได้มีการนัดหมายและแบ่งกลุ่มผู้นำออกเป็น 4 กลุ่มเพื่อเข้าร่วมสนทนาในการเขียนโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนตนเองซึ่งสามารถนำไปของบประมาณสนับสนุนได้ในอนาคต เช่น

- โครงการตั้งชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน
 - นายณรงค์ สร้อยสุวรรณ สารวัตรกำนัน
 - นายประดิษฐ์ สุวรรณกิจ สารวัตรกำนัน
 - นายนิคม คุณขอดีง์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1

- นายบุญโรจน์ ศรีคำยศ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5
- นายประวัติ เต็มจิตต์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7
- นายสมศักดิ์ เชื้อนล้อม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
- นายบุญปิ่น ทิพย์จักร ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12
- โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด
 - นางยุพิน สุนันตา ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2
 - นายสนิท อางหาญ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3
 - นายเกษม สกิกัน ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4
 - นายวัฒนา สารภี ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5
 - นายสุกกิจ สันยาข ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6
 - นายสมศักดิ์ สายแผ่เอียง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7
 - นายสุพัตร สะอาดล้วน ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8
 - นายศรีนวล โสภานินทร์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
- โครงการสายตรวจชุมชนประจำหมู่บ้าน
 - นายวิรัช บัวชุม กำนันตำบลเชิงคอย และผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
 - นายศรศักดิ์ บัวชุม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9
 - นายแสวง อุดก้อง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10
 - นายเฉลิม ตะริเย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11
 - นายอาทิตย์ ศรีกันทา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12
 - นายขงยุทธ คอราพิช ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13
 - นางปัทมา ถาวรพันธุ์ แพทย์ประจำตำบลเชิงคอย

หลังจากได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตามโครงการที่ตั้งไว้แล้ว ผู้นำชุมชนก็ร่วมกันฝึกปฏิบัติเขียนโครงการร่วมกัน ในระหว่างนั้นผู้วิจัยได้ให้คำแนะนำและช่วยตรวจเพื่อแก้ไขปรับปรุง และผู้นำชุมชนนำไปฝึกเขียนที่บ้านต่อไป

ผู้วิจัยได้ติดตามความก้าวหน้าในการฝึกเขียนโครงการเป็นระยะ โดยวิธีการโทรศัพท์สอบถามข้อสงสัย แล้วนัดหมายผู้นำทั้งหมดให้ส่งโครงการที่เขียนแล้วเสร็จ เพื่อตรวจสอบแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายให้ถูกต้อง

2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารสู่ประชาชน โดยผู้วิจัยได้จัดหาโอกาสให้ผู้นำชุมชนได้มีโอกาสฝึกทักษะการพูดต่อสาธารณะชนในงานของชุมชนตามโอกาสที่เหมาะสม เช่น เชิญนายอินคำ สิทธิคำ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 พูดกล่าวเปิดงานกิจกรรมเยาวชนประจำหมู่บ้าน นายอรรถพล มินะเกษม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3 เป็นผู้ดำเนินรายการ การประชุมหมู่บ้าน

ประจำเดือนตุลาคม รวมทั้งให้โอกาสผู้นำชุมชนท่านอื่นๆ ในการการกล่าวขอบคุณวิทยากรในการฝึกอบรมต่างๆ การพูดเสนอความคิดเห็นในงานประชุมต่างๆ การพูดเพื่ออวยพรตามงานต่างๆ เป็นต้น ตลอดจนผู้วิจัยได้ร่วมสนทนากับผู้นำชุมชนเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการพูดครั้งต่อไป

3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันศึกษาแผนงานขององค์กรชุมชนเดิม ปรึกษาหารือในส่วนที่ควรปรับปรุง ข้อดี ข้อเสีย และฝึกทดลองวางแผนงานในองค์กรของตนตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของแต่ละหมู่บ้านให้ถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุด ตลอดจนเมื่อชุมชนมีงานกิจกรรมสำคัญได้มีการฝึกการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนงาน และการแบ่งงานกันทำ เช่น งานจุดเทียนชัยถวายพระพร วันที่ 5 ธันวาคม 2553 เป็นต้น

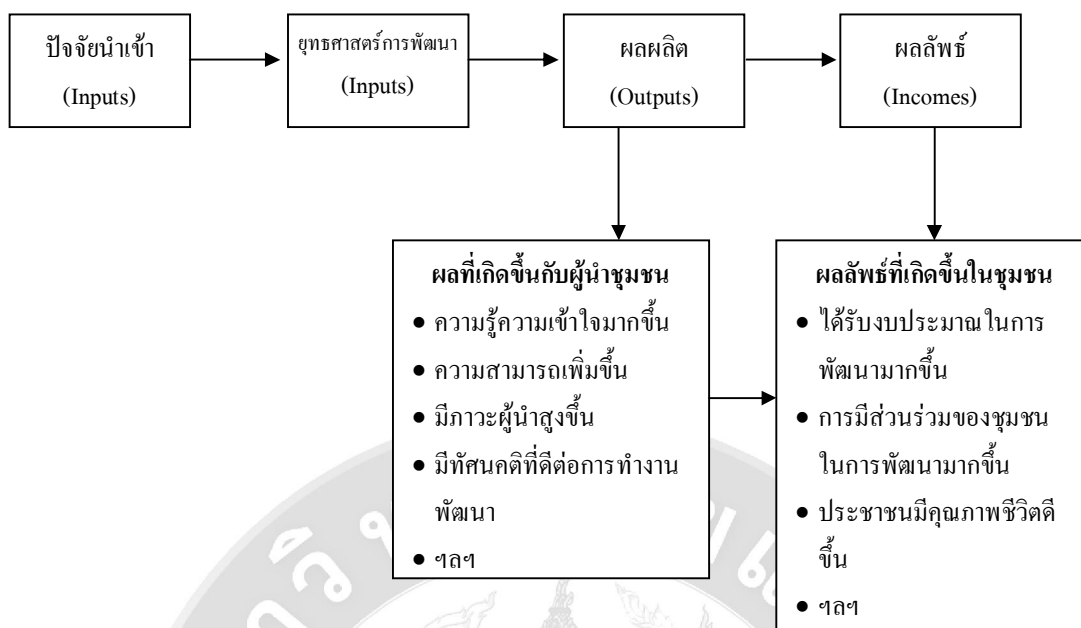
4. การติดตามช่วยเหลือและเสริมแรงเป็นระยะๆ

ผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันสนทนาเป็นครั้งคราวเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้าน เช่น ด้านเทคนิคการพูดของบุคคลมีชื่อเสียง ศึกษาเปรียบเทียบกับตนเอง และกระตุ้นให้ผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญของทักษะการพูด บุคลิกภาพที่ดีกับบทบาทการเป็นผู้นำชุมชน ตลอดจนให้กำลังใจผู้นำทุกคนในการพูดในทุกๆ สถานการณ์ เพราะทุกคนผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ทุกคนมีศักยภาพเท่าเทียมกัน

ร่วมกันประมวลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ ตลอดจนร่วมสนทนาซักถามถึงวิธีการปฏิบัติและการปรับปรุงในการบริหารจัดการองค์กรชุมชน รวมทั้งกระตุ้น ให้กำลังใจสำหรับผู้นำที่ยังไม่สำเร็จในกิจกรรมบางประการ และกล่าวชมเชยผู้นำชุมชนทุกท่านที่สามารถพัฒนาตนเองได้ และช่วยเหลือในสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ เช่น การเขียนโครงการที่ผู้นำบางท่านไม่สามารถเขียนได้ดี ผู้วิจัยได้ช่วยเหลือโดยการแนะนำเป็นระยะ จนสามารถเขียนโครงการและได้งบประมาณสนับสนุนได้สำเร็จ

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบของ Stufflebeam (1971) คือ ประเมินผลผลิตของโครงการ และผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดดังแสดงในแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 14 กรอบการประเมินตามทฤษฎีระบบ

1. ผลการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐาน

1) ด้านการเขียนโครงการ ผลของการทดสอบก่อน (Pre-test) และหลัง (Post-test) การอบรม พบว่า ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเขียนโครงการมากขึ้น เช่น มีความรู้ในองค์ประกอบต่างๆ ของการเขียนโครงการ หลักการต่างๆ การปรับงบประมาณให้เหมาะสมกับโครงการ ตลอดจนเกิดแนวคิดในการเขียนโครงการที่หลากหลาย และครอบคลุมการพัฒนาในหลายๆ ด้านมากขึ้น เช่น โครงการเพื่อสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด โครงการออกกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในวันสุดสัปดาห์ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนยังมีทักษะในการนำเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณมากขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผลสืบเนื่องจากทักษะการพูดและนำเสนอผลงานที่ได้อบรม และฝึกปฏิบัติมา ส่งผลให้การนำเสนอโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น แต่อย่างไรก็ตามยังมีผู้นำชุมชนบางท่านที่ยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้มากนัก เนื่องจากข้อจำกัดในด้านความรู้พื้นฐาน การเขียน การอ่าน จึงทำให้มีการพัฒนาด้านการเขียนโครงการที่ค่อนข้างช้า

สรุปได้ว่าการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการเขียนโครงการทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนผู้นำชุมชนส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จนสามารถนำโครงการนั้นๆ ไปขอ

งบประมาณได้จริง สำหรับผู้นำชุมชนที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้มากนัก แต่ยังมีกำลังใจจากกลุ่มผู้นำชุมชนด้วยกัน คอยให้ความช่วยเหลือ และกระตุ้นให้พยายามต่อไป

2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการพูดเพิ่มมากขึ้น จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำชุมชนหลายท่านมีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น รู้ว่าการพูดที่ดีเป็นอย่างไร สามารถพูดได้เป็นลำดับขั้นตอน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาพูดไป เช่น บางคนไม่เคยใช้ไมโครโฟนมาก่อน ก็สามารถใช้ไมโครโฟนได้อย่างไม่เขินอาย นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังสามารถพูดอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการประชุมระดับตำบลได้เป็นอย่างดี จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำชุมชนในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้นำชุมชนมีความสามารถพูดอภิปรายได้ดีขึ้น พูดเป็นลำดับขั้นตอน ฉะฉาน บุคลิกภาพดี และมีความมั่นใจสูงขึ้น ผู้นำบางท่านสามารถพูดในลักษณะการเป็นพิธีกรงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนในครั้งนี้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการพูด และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาเพิ่มขึ้น จากการเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาเพิ่มขึ้น และให้สมาชิกในกลุ่มร่วมวางแผนด้วย จากอดีตที่ไม่เคยจัดทำแผนในการดำเนินงานใดๆ มาก่อนเลย

นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชนมากขึ้น จากการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่สามารถตอบข้อคำถามได้ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็น “การเชื่อมโยงองค์กรชุมชนเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน” ผู้นำชุมชนสามารถอธิบายได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน และผู้นำชุมชนสามารถบริหารจัดการองค์กรชุมชนได้ดีขึ้นจากการติดตามและสังเกตพบว่า กลุ่มองค์กรชุมชนมีการประชาสัมพันธ์การทำงานของตนเพื่อให้องค์กรอื่นๆ เข้าร่วมด้วย มีการแบ่งหน้าที่กันดำเนินงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ผลจากการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน คือ ช่วยให้ผู้นำชุมชนเข้าใจ และมีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนได้ดีขึ้นกว่าเดิม

ผลทั้งหมดที่ได้จากการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้นำชุมชน สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดจากการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมคือกรรมวิธีที่จะ

เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนามากขึ้นทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติต่างๆ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540) นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจะต้อง “ทำให้คนมีความรู้” (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546) การฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานดังกล่าวมาจากความต้องการของผู้นำชุมชนเอง แต่อย่างไรก็ดี ความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานของผู้นำชุมชนก็แตกต่างกันตามพื้นฐานเดิมและวัยของผู้นำชุมชนแต่ละคน โดยผู้นำที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความสามารถในการเรียนรู้ลดน้อยลง เพราะความสามารถในการฟังและเห็นถดถอยลง ปฏิบัติได้ตอบช้าลง มีความลังเล และมีความกลัวความล้มเหลวมากกว่าผู้นำที่มีอายุน้อยกว่า (จิรประภา อัครบวร และคณะ, 2545) ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนจึงต้องมีเป้าหมายแน่นอน เนื้อหาและวิธีการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด กล่าวคือ “การเรียนรู้ด้วยการกระทำ” น่าจะเป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุด

2. ผลจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่

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

นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังสามารถปรับและประยุกต์ข้อดีของชุมชนที่ศึกษาดูงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาชุมชนของตน เช่น การจัดสถานที่องค์กรของตนให้สะอาดและเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังได้เล่าถึงประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาดูงานให้ชาวบ้านฟัง เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

สรุปได้ว่าการศึกษาดูงานนอกสถานที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนให้แก่ผู้นำชุมชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมแนวคิดในการพัฒนาชุมชน และการปรับ ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ได้มา ในการพัฒนาชุมชนของตนอีกด้วย แต่อย่างไรก็ดี ยังพบผู้นำชุมชนบางกลุ่มที่ยังไม่สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบได้มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

3. ผลที่ได้จากการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้นำชุมชน พบว่า

1) ผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้ไปเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนของตนเองได้ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงโครงการที่ผู้นำชุมชนเขียนเสนอของบประมาณ

ชื่อโครงการ	ผู้ขอเสนอ	แหล่งเงินทุน	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)
โครงการฟื้นฟูทรัพยากรป่า	นายบุญรัตน์ หาญชัย	องค์การบริหารส่วนตำบล	10,000
โครงการสืบสานวัฒนธรรม ท้องถิ่น	นายบุญธรรม สุนทร	องค์การบริหารส่วนตำบล	5,000
โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด	นายวิรัช บัวชุม	องค์การบริหารส่วนตำบล	20,000
โครงการออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพที่แข็งแรง	นายระไว เสียงสนั่น	องค์การบริหารส่วนตำบล	5,000
โครงการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก และเยาวชนในวันสวดสัปดาห์	นางปัทมา ถาวรพันธุ์	องค์การบริหารส่วนตำบล	10,000
โครงการตั้งชุดรักษาความ ปลอดภัยในหมู่บ้าน	นายสมศักดิ์ เชื้อนล้อม	องค์การบริหารส่วนตำบล	20,000
โครงการสายตรวจชุมชน ประจำหมู่บ้าน	นายอำพน ศรีกันทา	องค์การบริหารส่วนตำบล	15,000

นอกจากนี้ยังมีผู้นำชุมชนที่เขียนโครงการเพื่อของบประมาณสนับสนุนอีกส่วนหนึ่งที่ยังรอการอนุมัติจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ผู้นำชุมชนสามารถพูดแสดงความคิดเห็น อภิปรายผลในเรื่องต่างๆ จากการประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ยังต้องอาศัยประสบการณ์อีก ระยะเวลา จากการสังเกตพฤติกรรม พบว่า หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการพูดได้ดีขึ้นในหลายสถานการณ์ เช่น การประชุมหมู่บ้านโดยผู้นำจะเป็นผู้ประกาศ และแจ้ง ข่าวสารที่ได้จากการประชุมในเทศบาล หรือจากหน่วยงานราชการต่างๆ ให้ประชาชนเข้าใจได้ดี มากขึ้น

3) ผู้นำชุมชนและประธานกลุ่มองค์กรชุมชนมีความสามารถในการเขียนแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพิ่มมากขึ้น จากการสังเกตพบว่าผู้นำชุมชนมีทักษะในการเขียนแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดประชุมสมาชิกกลุ่มองค์กรของตนเอง เพื่อร่วมกันคิดวางแผนในการทำงาน โดยเขียนเป็นแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของตน และการแบ่งภาระหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์แผนการดำเนินงานจากชุมชนที่ไปศึกษาดูงานมาปรับใช้กับองค์กรชุมชนของตนอีกด้วย

สรุปได้ว่าการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในด้านการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ การพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ส่งผลให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านที่ดีขึ้นกว่าเดิม และยังส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผลของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างการยอมรับที่ดีในตัวผู้นำจากประชาชนอีกด้วยแต่อย่างไรก็ตาม จากการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ยังพบผู้นำชุมชนบางคนยังไม่สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ในระดับที่ดี เช่น นายอุดม ขาวงาม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 13 ยังไม่สามารถพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีประชาชนไม่เข้าใจ และสอบถามระหว่างการประชุมตลอดเวลา และ นายสมศักดิ์ สายแผ่เอียง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 นายแสวง อุดก้อง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10 และนายมานิตย์ สมสวย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 ยังไม่สามารถเขียนโครงการได้ด้วยตนเองจนแล้วเสร็จ เนื่องจากยังขาดทักษะในการเขียนหนังสือ ส่วนงานภาษาที่ไม่เป็นทางการ

4. ผลการติดตามช่วยเหลือจากการปฏิบัติจริงเป็นระยะ

ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจและกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การนำเสนอโครงการต่อแหล่งทุนด้วยตัวเอง ผู้นำชุมชนหลายท่านมีทักษะการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารที่ดีมาก ประชาชนสามารถเข้าใจข่าวสารได้ในการพูดเพียงครั้งเดียว นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีกำลังใจในการทำงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น กล่าวคือ กำลังใจในการพัฒนาตนเอง และกลุ่มองค์กรของตน เนื่องจากได้รับการติดตาม กระตุ้นและช่วยเหลือจากผู้วิจัยเป็นระยะๆ เช่น การเขียนโครงการในบางประเด็นที่ยังอาจเข้าใจยาก แต่ผู้นำชุมชนก็สามารถเขียนโครงการได้จนแล้วเสร็จหลังจากได้คำแนะนำจากผู้วิจัย รวมทั้งผู้นำชุมชนยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันดีมากขึ้น จากการสังเกตพฤติกรรมพบว่า ผู้นำชุมชนมีการชักจูงในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเชิญสมาชิกกลุ่มองค์กรอื่นๆ และผู้นำชุมชนคนอื่นๆ เข้าร่วมในกิจกรรมองค์กรของตนเอง เป็นต้น

การประเมินผลลัพธ์อื่นๆ ที่ได้จากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ

1. ด้านความมีภาวะผู้นำ

หลังจากผู้นำชุมชนได้ผ่านการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน และได้นำความรู้ความเข้าใจทั้งหมดไปปรับใช้กับการทำงานจริง มีผลทำให้ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจ และมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น สังเกตได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเรียกประชุมหมู่บ้าน ผู้นำหลายท่านมีความมั่นใจในการพูด การเสนอและแสดงความคิดเห็น การให้โอกาสประชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง การสรุปผลการประชุม ตลอดจนการบริหารงาน หรือกิจกรรมชุมชนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากชาวบ้านมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ ชาวบ้านให้ความไว้วางใจ รู้สึกภูมิใจกับผู้นำชุมชน และรู้สึกปลอดภัยที่ได้อยู่ภายใต้การดูแลของผู้นำชุมชนของตน

2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากความสามารถในการเขียน โครงการเพื่อของงบประมาณสนับสนุนของผู้นำชุมชน ส่งผลให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนหลายประการ เช่น โครงการฟื้นฟูทรัพยากรป่า โครงการเพื่อสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในวันสุดสัปดาห์ เป็นต้น ก่อให้เกิดจิตสำนึกในการให้ความร่วมมือดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนในชุมชนและระหว่างประชาชนกับผู้นำชุมชน ตลอดจนเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานร่วมกัน และมีทัศนคติที่ดีต่องานด้านการพัฒนาชุมชนอีกด้วย

3. ด้านผลกระทบจากโครงการต่างๆ

จากโครงการต่างๆ ที่ได้ร่วมกันดำเนินการของชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประชาชนในชุมชน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- 1) โครงการฟื้นฟูทรัพยากรป่า ชุมชนได้ฟื้นป่าที่อุดมสมบูรณ์กลับคืนมา
- 2) โครงการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนยังคงอนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมกันดีงานสู่ลูกหลานในอนาคตต่อไป
- 3) โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ชุมชนมีจิตสำนึกและร่วมกันรณรงค์เพื่อต่อต้านยาเสพติด เยาวชนในชุมชนห่างไกลยาเสพติด
- 4) โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง ประชาชนรักในการออกกำลังกาย และมีสุขภาพที่แข็งแรง

5) โครงการจัดกิจกรรมเพื่อเด็กและเยาวชนในวันสุดสัปดาห์ เด็กและเยาวชน
ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในวันสุดสัปดาห์ เป็นต้น



บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นระเบียบวิธีวิจัยหลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนด้านกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน 2) พัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน และ 3) ประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ใช้การสัมภาษณ์ โดยแบบสามภาษา รวมทั้งแบบประเมินตนเองก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบบันทึกพฤติกรรมรายบุคคลของผู้นำชุมชนจำนวน 40 ราย โดยการวิจัยมีทั้งสิ้น 4 ระยะ คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อการพัฒนา 2) การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา 3) การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา

ข้อมูลทั้งหมดนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Description)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตำบลเชิงค้อย

ประวัติความเป็นมา

ตำบลเชิงค้อยได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเชิงค้อย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงค้อย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเทศบาลตำบลเชิงค้อย ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในพื้นที่ 2 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลเชิงค้อย และเทศบาลตำบลดอยสะเก็ด แต่เดิมเป็นที่อยู่อาศัยของหลายกลุ่มชาติพันธุ์ กระจายกระจ่ายอยู่ตามที่ต่างๆ ในตำบล เช่น ในบ้านแม่ดอกแดง หมู่ 1 ส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายไทยลื้อ ไทยจีน อพยพมาจากบ้านหลวงใต้ บ้านล้านตอง อำเภอสันกำแพง บ้านโพธิ์ทองเจริญ หมู่ 2 บ้านโพธิ์ทองเจริญสืบเชื้อสายมาจากชาวจีน จากเมืองสิบสองป่านา และมีคนเมือง และชาวเขาที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากอีกมากมาย โดย

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

ลักษณะสังคม ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนภูมิลำเนาเดิมมีการย้ายถิ่นบ้าง ส่วนใหญ่เป็นการย้ายข้ามระหว่างหมู่บ้าน วิถีชีวิตของคนในชุมชนตำบลเชิงคอกก็ยังคงมีลักษณะค่อนข้างเป็นสังคมชนบทอยู่ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และให้ความสำคัญกับการประกอบกิจกรรมทางศาสนา ค่อนข้างมาก ปัจจุบันมีประชากรจากที่ราบสูงหรือชาวเขาได้อพยพย้ายถิ่นฐานมาซื้อที่ดินเพื่อทำกิน โดยชาวเขาเหล่านี้ทั้งหมดนับถือศาสนาคริสต์

ในชุมชนตำบลเชิงคอกมีความเชื่อบนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ และมนุษย์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แบบหลอมรวมกันและแยกออกจากกันไม่ได้ สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ให้เห็นถึงกิจกรรมหรือประเพณีที่สำคัญของชุมชนที่หมุนเวียนเปลี่ยนตามฤดูกาล และตามวันในรอบปีทางจันทรคติ ประเพณีส่วนมากของชุมชนจะเกี่ยวเนื่องกับความเชื่อทางพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ งานบวช ลอยกระทง งานแข่งขันตีกลองหลวง การแข่งขันโคมลอย เป็นต้น

สถาบันการศึกษาในชุมชน

ตำบลเชิงคอก อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาในระดับปฐมวัย หรือที่รองรับเด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 ขวบ บริบูรณ์ขึ้นไป 3 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านเชิงคอก โรงเรียนบ้านร้องขี้เหล็ก โดยทั้งสองโรงเรียนนี้เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) และโรงเรียนบ้านแม่ดอกแดง เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป. 6) นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนดอยสะเก็ดวิทยาคมที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย และยังมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอดอยสะเก็ด ที่เปิดบริการให้ผู้ทำงาน หรือมีโอกาสดำเนินการศึกษาเต็มเวลาน้อย เข้าเรียนได้ในระดับมัธยมศึกษาอีกด้วย โดยมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,927 คน

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน

ทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนได้แก่ หนองบัวพระเจ้าหลวง เป็นหนองน้ำธรรมชาติมีเนื้อที่ 102 ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 12 ตำบลเชิงคอก อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นที่รองรับน้ำฝนและน้ำจากแหล่งน้ำแม่ดอกแดง ซึ่งไหลผ่านลำเหมืองเข้าสู่หนองน้ำแดง หนองบัวด้านเหนือและด้านใต้

แต่เดิมนั้นหนองบัวมีพื้นที่กว้างขวางกว่าปัจจุบันมาก ชาวบ้านสามารถใช้น้ำในหนองบัวไปทำนา และเป็นที่อยู่ของนกเป็ดน้ำจำนวนมากหลายพันตัว

แหล่งน้ำตามธรรมชาติในตำบลเชิงคดอยมีอยู่ 2 แห่งคือ น้ำแม่ดอกแดง และน้ำแม่ฮ้องฮัก เป็นลำน้ำที่มีน้ำมากในฤดูฝน ส่วนมากจะส่งน้ำลงคลองชลประทาน สามารถส่งน้ำบริโภคและเพื่อการเกษตรกรรม ส่วนแหล่งน้ำที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลมีระบบฝายและทำนบ จำนวน 8 แห่งการระบายน้ำพื้นที่น้ำท่วมถึงคิดเป็นร้อยละ 50 ของพื้นที่ทั้งหมด ระยะเวลาเฉลี่ยที่น้ำท่วมขังนานสุด 2 วัน ประมาณช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม นอกจากนี้ยังมีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าและอยู่ติดพื้นที่โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำให้ได้รับความรู้และการสนับสนุนจากโครงการดังกล่าว โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพด้านเกษตรกรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการปลูกไม้ 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง คือ ไม้ใช้สอย ไม้ผล และไม้เชื้อเพลิง

ข้อมูลพื้นฐานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคดอย

ภูมิหลังและพัฒนาการ

ในอดีตผู้นำเกิดจากผู้ซึ่งชาวบ้านให้การยกย่องนับถือได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีบารมี และช่วยเหลือชาวบ้านได้เกือบทุกเรื่อง เช่น พระครู หมอเมือง พ่อค้าและผู้มีอิทธิพล เป็นต้น เมื่อมีระบบผู้นำอย่างเป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำแหน่งเหล่านี้มักจะมาจากผู้นำตามธรรมชาติที่เคยมีอิทธิพล และมีบารมีในพื้นที่ เมื่อรัฐบาลเปลี่ยนแปลงการปกครองทำให้มีการเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นขึ้นมาแทน จึงมีการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกลุ่มและองค์กรต่างๆ ในชุมชนภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีการจัดทำโครงสร้างการบริหาร มีการจดทะเบียนกับภาครัฐ และเข้ามาตรวจสอบการทำงานของกลุ่มองค์กรชุมชนมากขึ้น

ความคิด ความเชื่อ และการสืบทอดภาวะผู้นำ

ผู้นำในชุมชนตำบลเชิงคดอยจะเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำ โดยการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก่อน แล้วจึงเลื่อนขึ้นเป็นผู้ใหญ่บ้านในเวลาต่อมา และอีกบางส่วนก่อนจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำแบบเป็นทางการ ซึ่งมักจะผ่านการเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการมาก่อนเช่นกัน เช่น พ่อเป็นผู้ใหญ่บ้าน ลูกได้ช่วยเหลืองานของพ่อเป็นประจำ จนทำให้ลูกได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน แล้วเลือกให้เป็นผู้นำในเวลาต่อมา

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ผู้นำชุมชนในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านการเป็นผู้นำและทำงานพัฒนาชุมชนจากผู้นำคนก่อนๆ และจากเครือข่ายที่ทำหน้าที่การเป็นผู้นำชุมชน และการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยการเรียนรู้เกิดจากการเข้าร่วมปฏิบัติงานตั้งแต่ยังไม่ได้รับตำแหน่งผู้นำชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำด้วยกันเอง และการได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จากกรมการปกครอง เป็นต้น

พฤติกรรมการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย

บทบาทเดิม

ในอดีตผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอยยังมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่มากนัก เนื่องจากงบประมาณที่ผ่านมายังตำบลจนถึงหมู่บ้านมีน้อย อีกทั้งการคมนาคมยังไม่สะดวก ชาวบ้านอยู่กันแบบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อาศัยกัน นานๆ ครั้งจึงจะมีภาครัฐเข้ามาจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน แต่ตำบลเชิงคอยอยู่ใกล้กับศูนย์พัฒนาห้วยฮ่องไคร้ ทำให้ได้รับโอกาสในการเข้าไปฝึกอาชีพ บทบาทหลักของผู้นำชุมชนในอดีต มักจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างชาวบ้านกับภาครัฐ เช่น การเกิด การตาย การขึ้นทะเบียนทหาร การแจ้งปัญหาการประสพภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม และการใกล้เคียงการขัดแย้งของชุมชน เป็นต้น

บทบาทปัจจุบัน

จากการเปลี่ยนโครงสร้างการบริการงานเป็นท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้ใหญ่บ้านกำนันถูกลดบทบาทลงเพราะการทำงานพัฒนาต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานท้องถิ่น และจากหน่วยงานภายนอก ในขณะที่งานพัฒนาเพิ่มขึ้นกว่าสมัยก่อนมาก บทบาทของผู้นำชุมชนในปัจจุบันนอกจากจะทำหน้าที่ตามเดิมแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างชาวบ้านและหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนาชุมชนผู้นำมักจะใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลัก

ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริม

ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำชุมชนเห็นว่าเป็นปัจจัยส่งเสริมบทบาทในการพัฒนาชุมชนของตนมีอยู่ด้วยกัน 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

ผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาสำคัญในการพัฒนาตนเองด้าน 1) ทักษะในการพูดหรือการเขียนเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน 2) ทักษะในการเขียนโครงการ และ 3) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการงานในชุมชน และในขณะเดียวกัน ผู้นำชุมชนยังต้องการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพของตนใน 3 ประเด็นข้างต้น

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของผู้นำชุมชน (SWOT ANALYSIS)

ผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้มาก เนื่องจากผู้นำมีจุดเด่นหลายด้านแม้ว่าจะมีจุดด้อยอยู่บ้างก็ตาม นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชนยังเข้ามาสนับสนุนและดำเนินงานพัฒนาในชุมชนมากขึ้น รวมทั้งนโยบายปรับปรับเงินประจำตำแหน่งและสวัสดิการของผู้นำชุมชนที่ดีขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้กับผู้นำชุมชนในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานของรัฐส่วนท้องถิ่นควรกระจายบทบาทด้านการ

พัฒนาแก่ผู้นำชุมชน หรือทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนตลอดจนจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและพอเพียง จะทำให้ผู้นำชุมชนเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

แนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ 1) การอบรมพัฒนาทักษะในการพูดและวิธีการถ่ายทอดความรู้และข่าวสารต่างๆ สู่ประชาชน และฝึกพูดเพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในชุมชนจริง 2) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความเข้าใจในการเขียน โครงการพัฒนาเพื่อของงบประมาณ และฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการเพื่อของงบประมาณจริง 3) การศึกษาดูงานการบริหารจัดการการพัฒนาชุมชนของพื้นที่อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ และ 4) การติดตามและช่วยเหลือจากการฝึกปฏิบัติจริงเป็นระยะๆ

ผลการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

กระบวนการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติจริง

1. การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ

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

2. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำชุมชนได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่บ้านป่าสักงาม ตำบลหลวงเหนือ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากตำบลเชิงดอยมากนัก กิจกรรมการศึกษาดูงานคือให้ผู้นำชุมชนสังเกตกิจกรรม และการบริหารจัดการองค์กรชุมชนของบ้านป่าสักงาม ตามแนวทางการสังเกตที่ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า หลังจากนั้นจึงร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงาน

3. การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านอีกครั้งคือ 1) ด้านการเขียนโครงการ 2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารสู่ประชาชน และ 3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน การฝึกปฏิบัติในแต่ละ

ด้านประกอบด้วยการฝึกรายบุคคล การฝึกเป็นกลุ่ม และการร่วมกันประเมินผล เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

4. การติดตามช่วยเหลือและเสริมแรงเป็นระยะๆ

ผู้วิจัยและผู้นำชุมชนร่วมกันสนทนาเป็นครั้งคราวเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้าน ตลอดจนให้กำลังใจผู้นำทุกคนในการพูดในทุกๆ สถานการณ์ ร่วมกันประมวลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ ตลอดจนร่วมสนทนาซักถามถึงวิธีการปฏิบัติและการปรับปรุงในการบริหารจัดการองค์กรชุมชน และกล่าวชมเชยผู้นำชุมชนทุกท่านที่สามารถพัฒนาตนเองได้ และช่วยเหลือในสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน

การประเมินประสิทธิผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบของ Stufflebeam (1971) เป็นกรอบในการประเมินดังนี้

1. ผลการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐาน

1) ด้านการเขียนโครงการ ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนผู้นำชุมชนส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจนสามารถนำโครงการนั้นๆ ไปของบประมาณ ได้จริง สำหรับผู้นำชุมชนที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้มากนัก แต่ยังมีกำลังใจจากกลุ่มผู้นำชุมชนด้วยกัน คอยให้ความช่วยเหลือ และกระตุ้นให้พยายามต่อไป

2) ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการพูด และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนพัฒนามากขึ้น จากการเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนามากขึ้น และให้สมาชิกในกลุ่มร่วมวางแผนด้วย จากอดีตที่ไม่เคยจัดทำแผนในการดำเนินงานใดๆ มาก่อนเลย

2. ผลจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่

การศึกษาดูงานนอกสถานที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนให้แก่ผู้นำชุมชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมแนวคิดในการพัฒนาชุมชน และการปรับ ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ได้มา ในการพัฒนาชุมชนของตนอีกด้วย แต่อย่างไรก็ดี ยังพบผู้นำชุมชนบางกลุ่มที่ยังไม่สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบได้มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

3. ผลที่ได้จากการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้นำชุมชน พบว่า

1) ผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้ไปเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนของตนเองได้

2) ผู้นำชุมชนสามารถพูดแสดงความคิดเห็น อภิปรายผลในเรื่องต่างๆ จากการประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ยังต้องอาศัยประสบการณ์อีกระยะ ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการพูดได้ดีขึ้นในหลายสถานการณ์

3) ผู้นำชุมชนและประธานกลุ่มองค์กรชุมชนมีความสามารถในการเขียนแผนการบริหารจัดการองค์กรชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดประชุมสมาชิกกลุ่มองค์กรของตนเอง เพื่อร่วมกันคิดวางแผนในการทำงาน โดยเขียนเป็นแผนการปฏิบัติงานในองค์กรของตน และการแบ่งภาระหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบ

4. ผลการติดตามช่วยเหลือจากการปฏิบัติจริงเป็นระยะ

ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจและกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การนำเสนอโครงการต่อแหล่งทุนด้วยตัวเอง ผู้นำชุมชนหลายท่านมีทักษะการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข่าวสารที่ดีมาก ประชาชนสามารถเข้าใจข่าวสารได้ในการพูดเพียงครั้งเดียว นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังมีความตั้งใจในการทำงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น กล่าวคือ กำลังใจในการพัฒนาตนเอง และกลุ่มองค์กรของตน เนื่องจากการได้รับการติดตาม กระตุ้นและช่วยเหลือจากผู้วิจัยเป็นระยะๆ เช่น การเขียนโครงการในบางประเด็นที่ยังอาจเข้าใจยาก แต่ผู้นำชุมชนก็สามารถเขียนโครงการได้จนแล้วเสร็จหลังจากได้คำแนะนำจากผู้วิจัย รวมทั้งผู้นำชุมชนยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันดีมากขึ้น จากการสังเกตพฤติกรรมพบว่า ผู้นำชุมชนมีการชักจูงในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเชิญสมาชิกกลุ่มองค์กรอื่นๆ และผู้นำชุมชนคนอื่นๆ เข้าร่วมในกิจกรรมองค์กรของตนเอง เป็นต้น

การประเมินผลลัพธ์อื่นๆ ที่ได้จากการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ

1. ด้านความมีภาวะผู้นำ

ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจ และมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น สังเกตได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเรียกประชุมหมู่บ้าน ผู้นำหลายท่านมีความมั่นใจในการพูด การเสนอและแสดงความคิดเห็น การให้โอกาสประชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง การสรุปผลการประชุม ตลอดจนการบริหารงาน หรือกิจกรรมชุมชนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญ ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับจากชาวบ้านมากขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

โครงการเพื่อการพัฒนาต่างๆ ส่งผลให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนหลายประการ เช่น โครงการฟื้นฟูทรัพยากรป่า โครงการเพื่อสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด เป็นต้น ก่อให้เกิดจิตสำนึกในการให้ความร่วมมือดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตน

3. ด้านผลกระทบจากโครงการต่างๆ

จากโครงการต่างๆ ที่ได้ร่วมกันดำเนินการของชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประชาชนในชุมชน เช่น 1) โครงการฟื้นฟูทรัพยากรป่า ชุมชนได้ฟื้นป่าที่อุดมสมบูรณ์กลับคืนมา 2) โครงการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนยังคงอนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมกันดีงานสู่ลูกหลานในอนาคตต่อไป 3) โครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ชุมชนมีจิตสำนึกและร่วมกันณรงค์เพื่อต่อต้านยาเสพติดเยาวชนในชุมชนห่างไกลยาเสพติด

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 อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อยๆ (ธนุ กุลชล, 2523) โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งมีหลักสำคัญคือ

1. ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน
2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้ดีกว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ
3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่า การสอนผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลายๆ อย่าง รวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย

4. จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง
5. ประสบการณ์มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อการเรียนรู้
6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับโดยระเบียบกฎเกณฑ์
7. ผู้ใหญ่ต้องการการแนะแนวไม่ใช่การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเอง มากกว่าการให้คะแนน

โดยผลที่ปรากฏขึ้นจากการฝึกปฏิบัติในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า “คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมคือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนามากขึ้นทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติต่างๆ” (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540: 25-34) นอกจากนี้ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543: 80-87) ยังกล่าวไว้ว่า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจะต้อง “ทำให้คนมีความรู้” การฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานดังกล่าว มาจากความต้องการของผู้นำชุมชน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดกิจกรรมในการอบรมเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป อันเนื่องมาจากพื้นฐานความรู้เดิม ประกอบกับวัยของผู้นำชุมชนนั่นเอง ทั้งนี้การให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่ นั้น ความสามารถในการเรียนรู้จะลดน้อยลงเพราะความสามารถในการเห็น การฟังจดจ่อ ปฏิบัติได้ตอบช้าลง มีความลังเลที่จะเรียน หรือฝึกอบรมมากขึ้น และมีความกลัวความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน เนื้อหาวิชาต้องมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน วิธีการสอนคือ “เรียนด้วยการกระทำ” (Learning by doing) จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543:198)

2. ทักษะความสามารถ และศักยภาพของผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนมีทักษะความสามารถด้านพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ด้านการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ และด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ผลเป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติแล้วได้ผลที่ดีกลับมานี้ ถือเป็นธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก เพราะการฝึกคือการเรียนรู้หรือการศึกษานั้นเอง ดังนั้นมนุษย์จึงต้องศึกษาวิธีการดำเนินชีวิตของตนทุกอย่าง แล้วจึงนำไปฝึกหัดและพัฒนาคนให้เจริญงอกงามขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา อันจะนำไปสู่การข้ามพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง (พระธรรมปิฎก อังคน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2543: 172) นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนยังถือเป็นการพัฒนาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยมี

แนวทางในการพัฒนาคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลการพัฒนานั้นตกแก่มนุษย์ในแง่ของปัจเจกชนโดยตรง และให้ความสำคัญกับความสามารถในการฟื้นฟูศักยภาพของตัวมนุษย์ในฐานะของปัจเจกชน และความสามารถของมนุษย์ในการปลดปล่อยตัวเองให้พ้นจากการครอบงำโดยระบบโครงสร้างสังคม และวิทยาการบางอย่างที่มนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้นมาเอง (อภิชัย พันธเสน, 2539: 91-92)

แต่อย่างไรก็ตาม ความสามารถ หรือทักษะที่เกิดกับผู้นำชุมชนนั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ ของแต่ละคน กล่าวคือ ถ้าบุคคลที่มีความรู้พื้นฐานสูง และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนามาก ก็สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านต่างๆ ได้รวดเร็วกว่า ผู้นำที่มีพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาน้อย

3. ด้านภาวะผู้นำ พบว่า หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในทั้ง 3 ด้านแล้ว ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น คือ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้านความมั่นใจและความสามารถในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน และกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ นอกจากนี้ผู้นำยังมีการพัฒนาด้านการตัดสินใจในการทำงานที่เด็ดขาด มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำชุมชนที่ดี (Mitchell, 1978) คือ เป็นผู้มีความฉลาดรอบรู้ มีความรับผิดชอบในงาน ใฝ่รู้ มีกิจกรรมและมีส่วนร่วมกับสังคม และเป็นผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี

หลักการพัฒนาชุมชนหลักการหนึ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนก็คือ การใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่างานพัฒนาชุมชนไทยเล็งเห็นความสำคัญของผู้นำท้องถิ่น โดยทั่วไปงานพัฒนาชุมชนมักจะเริ่มต้นจากผู้นำท้องถิ่น และก็จะแผ่ขยายกว้างขวางออกไป โดยจะเป็นการเผยแพร่ความรู้ความคิดต่างๆ ที่ได้รับจากนักวิชาการ หรือนักพัฒนา ซึ่งจะต้องร่วมกันวิเคราะห์สภาพของชุมชน ปัญหา และความต้องการของหมู่บ้านเพื่อสร้างเป็นแผนพัฒนาชุมชน ในแง่นี้ ผู้นำชุมชนก็เป็นตัวแทนของประชาชน แสดงให้เห็นว่าชาวบ้านมีปัญหาหรือความต้องการอะไรบ้าง แล้วจึงร่วมกันวางแผนหรือโครงการเพื่อสนองความต้องการหรือแก้ปัญหานั้นๆ ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชนถือเป็นตัวชักนำความช่วยเหลือมาสู่หมู่บ้าน ช่วยบำรุงรักษาบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร ความคิด ติดต่อกัน และสื่อความรู้สึกในเมื่อประชาชนพยายามจะตัดสินใจทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หน้าที่ต่างๆ ของภาวะผู้นำก็จะเข้ามาแสดงบทบาทหรือเกี่ยวข้องช่วยเหลือกันที่ (จักรพงษ์ พวงงามชื่น, 2553) การที่จะให้ผู้นำชุมชนไปถึงจุดมุ่งหวังของการพัฒนาชุมชน จำต้องมีการพัฒนาผู้นำชุมชนโดยการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 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 อรรถัย อาอ้อ (2531: 68-69) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ชุมชนเกิดความคิดในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชนเกิดแนวคิดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอื่นๆ ด้วยตนเอง

การทำงานในชุมชนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง มีศักยภาพ มีการจัดการกับปัญหาร่วมกัน ซึ่งในชุมชนมีความแตกต่าง หลากหลาย ทั้งด้านฐานะ เพศ วัย สถานะทางสังคม การสร้างโอกาสเปิดพื้นที่ทางสังคมอย่างเท่าเทียมในการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ศักยภาพ ความรู้ และร่วมมีบทบาทดำเนินการต่อเนื่องซึ่งจะทำให้งานที่ดำเนินไปนั้นไม่ไปกระจุกตัวอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และส่งผลกระทบไปสู่คนทุกส่วนในชุมชนในสังคมอย่างทั่วถึง

5. ผู้นำชุมชนมีทัศนคติที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้นำชุมชนเกิดความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของตน มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างภาคภูมิใจ อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นำชุมชนยังต้องการ ทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และต่อประชาชนในชุมชนด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie (อ้างใน มีคาแอล อุดุลย์เกษม, 2537) ในเรื่องของทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน โดยมีพื้นฐานของการมีทัศนคติ เชิงบวก ดังนี้

1) ความเป็นตัวของตัวเอง หาข้อดีของตนเองให้ได้ ไม่พยายามเลียนแบบใครหรือเป็นอย่างที่ใครๆ เป็นเพราะจะเป็นการสร้างกำลังใจและความทุกข์ต่อตนเอง และไม่สามารถนำสมรรถภาพอันโดดเด่นของตนเองออกมาได้

2) คิดต่อผู้อื่นในทางที่ดี คนทุกคนมีความแตกต่างกัน ค้นหาสิ่งที่ดีในตัวของคนอื่นที่คุณใช้ชีวิตอยู่ด้วยให้พบ คุณจะใช้ชีวิตอยู่กับเขาได้อย่างที่ทั้งคุณและเขามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3) คิดเชิงบวกต่องานว่างานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของคุณมีคุณค่า งานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ แม้งานจะยากหรือเป็นงานใหม่เพราะการทำงานที่ยากเป็นการเพิ่มพูน

ประสบการณ์การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาให้กับตัวคุณ หรืออาจจะคิดว่า “คุณทำ คุณได้ - คุณทำ คุณรู้ - คุณยังทำ คุณยิ่งเก่ง” หากคิดได้เช่นนั้น คุณจะสนุกกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. องค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับบน และระดับล่างควรให้ความสำคัญกับผู้นำชุมชน เพราะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในระดับล่าง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาในระดับประเทศ ดังนั้นจึงควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ผู้นำชุมชนได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สำคัญต่างๆ ในอันที่จะนำมาพัฒนาประเทศชาติได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการพัฒนาชุมชน โดยดำเนินการเป็นโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทุกภูมิภาคอย่างจริงจัง

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับควรให้ความสำคัญในการมอบหมายบทบาทที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ และทักษะต่างๆ แต่ผู้นำชุมชนให้มากขึ้น ตลอดจนให้การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้นำชุมชน รวมทั้งให้โอกาสผู้นำชุมชนได้แสดงความสามารถในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์และการร่วมมือกันระหว่างผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในชุมชนอีกด้วย

3. องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานของผู้นำชุมชนให้มากขึ้น เช่น งบประมาณของโครงการเพื่อการพัฒนาต่างๆ รวมทั้งงบประมาณให้ผู้นำชุมชนพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น การศึกษาดูงานต่างพื้นที่ หรือต่างประเทศ เป็นประจำ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ มุมมอง และมีติดโลกใหม่ๆ ให้แก่ผู้นำชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ทิศทาง แนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาชุมชนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับกระแสการพัฒนาในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำชุมชน

1. ผู้นำชุมชนควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเปิดรับข่าวสารให้ทันต่อกระแสโลก หรือการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อเป็นการสะสมความรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ปฏิบัติในงานพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต

2. ผู้นำชุมชนควรมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการร่วมคิด ร่วมทำงาน และวางแผนในการพัฒนาชุมชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วน

ตำบล เป็นต้น เพื่อเป็นการนำเสนอข้อคิดเห็น ปัญหา หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชุมชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นกระบอกเสียงให้แก่ประชาชนในชุมชนตนเองด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การมีการวิจัยและพัฒนาองค์กรชุมชนต่างๆ ให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรตนเอง เพราะองค์กรชุมชนถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการพัฒนาชุมชนนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นการขยายโอกาสให้สมาชิกในองค์กรบริหารจัดการตนเองได้อย่างอิสระ เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันด้วย

2. การวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน อาจมีประเด็นอื่นๆ ที่น่าสนใจมากกว่าการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาชุมชน เช่น ด้านการจัดการป่าชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอก เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนให้รอบด้าน และกว้างมากขึ้น

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ได้ดำเนินการในวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพียงยุทธศาสตร์ที่ใช้ได้ผลกับผู้นำชุมชนในพื้นที่การวิจัยเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรพยายามหายุทธศาสตร์การพัฒนาใหม่ๆ หรือผสมผสานยุทธศาสตร์นี้กับยุทธศาสตร์ใหม่ๆ เพื่อเป็นการบูรณาการกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรณีกา ขวัญอารีย์. 2535. บทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาระงางานเด็กในชุมชนที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน ศึกษาเฉพาะที่จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิติ ตัฒคานนท์. 2543. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
เปลวอักษร.
- _____. 2533. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บัดเตอร์ฟลาย.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2536. ประชากรกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท พวงงาม และคณะ. (ม.ป.ป.) ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จิรประภา อัครบวร และคณะ. 2545. ยุทธศาสตร์ชุมชนเข้มแข็ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:
กรณีศึกษาตำบลบางพระ จังหวัดฉะเชิงเทรา. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จักรพงษ์ พวงงามชื่น. 2551. การพัฒนาชุมชน. เชียงใหม่: ห้างหุ้นส่วนจำกัดดิพรินทร์.
- เจเลีย บุรีภักดี และนิสาร์ตน์ ศิลปเดช. 2546. ชุดการศึกษาค้นคว้ารายวิชาทรัพยากรมนุษย์กับการ
พัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี. (อัดสำเนา).
- จิรวัดน์ นิจินตร. 2548. การศึกษากับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม
ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุษบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงฤทธิ์ ทองเสน. 2546. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชน เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์.
- เทศบาลตำบลเชิงดอย. 2551. ข้อมูลทั่วไปตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.
[Online] แหล่งที่มา: <http://www.chengdoi.go.th> (2 มีนาคม 2553).
- ชนพรรณ ธานี. 2540. การศึกษาชุมชน. ขอนแก่น: บริษัทเพ็ญรินทร์.
- ธนุ กุลชล. 2523. มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม. เอกสารประกอบการบรรยาย
การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระพงษ์ แก้วหาญ. 2543. กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.

- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. 2545. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับการแก้ปัญหาสังคมและการสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ สีนสืบผล. 2542. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นพรัตน์ มุณิรัตน์. 2541. การสื่อสารในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนศรีวัง อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นเรศ สงเคราะห์สุข. 2541. จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. เชียงใหม่: สำนักงานโครงการพัฒนาที่สูงไทย-เยอรมัน.
- นิสรัตน์ ศิลปเดช. 2545. การวิจัยเชิงปฏิบัติการติดตามส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- แนว ไสตถิพันธุ์. 2534. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2546. คู่มือการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญนำ จิวสีดา. 2544. การพัฒนาวิดิทัศน์เพื่อการสอน เรื่องความผิดของหน่วยงานพันธุกรรม. รายงานการศึกษาระดับปริญญาโท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญมา พงษ์โหมด. 2545. เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาชุมชน. ฉะเชิงเทรา: วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา.
- ประเวศ วะสี. 2547. ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทย และวิธีแก้ไข. ในประยงค์ คงเมือง (บรรณาธิการ). ผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7), หน้า 42-72. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ. 2545. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนางาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ธารณาการพิมพ์.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์ และกล้าทองขาว. 2541. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการศึกษา. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 9), หน้า 281-324. กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์.
- ปวัตร์ นวะมะรัตน. 2538. บทบาทของผู้นำชุมชนในการสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ไทย-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2543. กระบวนการ และเทคนิคการทำงานนักพัฒนา.

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

พรรณิกา ไสตติพันธ์ และคณะ. 2547. วัฒนธรรมตาลโตนด: กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง.

กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). 2547. ภาวะผู้นำ. ใน ประยงค์ คงเมือง (บรรณาธิการ), ผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7), หน้า 1-24. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

พณิ อนันตชัย. 2542. กระบวนการพัฒนาชุมชน. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

พิมใจ โอภาณรักษธรรม. 2542. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

พีระสิทธิ์ คำนวนศิลป์. 2543. การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: พระธรรมจันทร์.

มงคล ชาวเรือ. 2528. การพัฒนาชุมชน. พระนครศรีอยุธยา: วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา.

มีคาแอล อดุลย์เกษม. 2537. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน: กรณีศึกษากำหนดตำบลบ้านทับคริสต์ อำเภอบางบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2548. การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

นานมีบุ๊คส์เคชั่นส์.

ราตรี พัฒนารังสรรค์. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

โรงพยาบาลดอยสะเก็ด. 2551. ข้อมูลประชากรตำบลเชิงดอย. [Online] แหล่งที่มา:

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

วรรณ ถิ่นหัวเสือ. 2548. การเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันราชภัฏธนบุรี.

วรางคณา วงศ์มหาชัย. 2534. บทบาทของผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์กรประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิพัฒนาอีสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิฑูรย์ จารัสพันธุ์. 2547. การศึกษาสังคมไทย โดยนักสังคมศาสตร์จากประสบการณ์วิจัยสังคม
อีสาน. ใน แนวคิดและวิธีวิทยาในการศึกษาสังคมชนบท. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- วิรัช จันทรโรทัย. 2542. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนของชาวบ้านในโครงการชุมชนรักป่า
ตำบลแม่นาจร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. จิตวิทยาสังคม ทฤษฎี และปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2540. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ขอนแก่น: พชรการพิมพ์ลิเคชั่น.
- เสาวนิต เสาธานนท์. 2542. ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สนธยา พลศรี. 2545. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:
โอเคเอ็นเอสโตร์.
- สนิท ขาวสะอาด. 2539. ปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น: กรณีศึกษา
โครงการหมู่บ้าน อำเภอเมืองนครพนม และอำเภอดงหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนิท สมักรการ. 2545. วัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร:
สำนักกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สมชาย ดุรงค์เดช. 2546. การประเมินผลโครงการ: แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. 2537. ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น.
สถาบันวิจัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยของแก่น.
- สมพันธ์ เตชะอธิก. 2547. ศักยภาพเพื่อชุมชนและสังคม. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546. ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. 2541. การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เอมีเทรตติ้ง.
- สำนักมาตรฐานการศึกษา สถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา
ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. ชุดวิชาการประเมินเพื่อพัฒนาแบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร:
ทัศนียทองการพิมพ์.
- สำรอง คำสมหมาย. 2541. การเพิ่มบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนใน
จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์.
- สุชา ไอยราพงศ์. 2547. **การพัฒนาตน**. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุนันทา เลาहनันท์. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุภาวค์ จันทวานิช. 2545. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี พงศ์พิศ. 2548. **วิธีคิด วิธีทำแผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534. **ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. 2541. **การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อภิชัย พันธเสน. 2539. **พัฒนาชนบทไทย: สมุทัยและมรรค ความหวัง ทางออก และทางเลือกใหม่**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นต์ จำกัด (มหาชน).
- อรทัย อาจอ่ำ. 2531. **ชุมชนแข่งกี๋: วิถีชีวิตและกระบวนการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนันต์ ปันยารชุน. 2547. **ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม**. ใน ประยงค์ คงเมือง (บรรณาธิการ). **ผู้นำ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7), หน้า 25-30. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. 2542. **ศิลปะการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2544. **ภูมิปัญญาภาคกลาง**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พริ้นต์ แอนด์พับลิชชิง.
- Stufflebeam, D.L. 1971. **Educational Evaluation and Decision-making**. Illinois: Peacock Publishers., Inc.





แบบสัมภาษณ์

ใช้สำหรับศึกษาประวัติความเป็นมา ลักษณะทางกายภาพ และลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคมของชุมชนตำบลเชิงคอย และภูมิหลังและพัฒนาการของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดเขียนคำตอบเกี่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่าง

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

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและผู้นำชุมชนตำบลบ้านระกาศ

คำชี้แจง โปรดตอบข้อความตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างข้างล่างนี้

1. ประวัติความเป็นมาของชุมชนตำบลเชิงคอย เป็นอย่างไร

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

2. ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ตำบลเชิงคอย เปลี่ยนแปลงมาอย่างไร

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

3. การประกอบอาชีพและสภาพเศรษฐกิจดั้งเดิมของชุมชนเป็นอย่างไร

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

4. ภูมิหลังของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย เป็นอย่างไร และมีการพัฒนาการหรือเปลี่ยนแปลงมาอย่างไร

.....

.....

.....

5. บทบาทของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย ในอดีตเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

6. บทบาทของผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์
สำหรับผู้นำชุมชนตำบลเชิงคอย

ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของชุมชนลักษณะทางกายภาพและ
ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคมของชุมชนตำบลเชิงคอยและภูมิหลังของผู้นำชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลที่จริงเกี่ยวกับตัวท่าน

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

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน

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



แบบประเมินตนเองก่อนและหลังเข้ารับการอบรม

ด้านการพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน
ด้านการเขียนโครงการ และด้านบริหารจัดการจัดการองค์กรชุมชน

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย
อำเภอคอกยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

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

แบบประเมินตนเองนี้สร้างขึ้นเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของท่านในการเขียน
โครงการและการพูดถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ดังนั้นจึงขอให้ท่านตอบแบบ
ประเมินนี้ให้ตรงกับความรู้ของท่าน

1. การสื่อสารคืออะไร และอย่างไร

.....
.....

2. ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์อย่างไร

.....
.....

3. การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารทำได้โดยวิธีใด และวิธีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในชุมชน
ทำได้โดยวิธีใด

.....
.....

4. ท่านเคยสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารบ้างหรือไม่ ถ้าเคยท่านทำอย่างไร

.....
.....

5. ท่านคิดว่าปัญหาในการถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนของท่านคืออะไร โดยเฉพาะในด้านการพูด

5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

6. ทำอย่างไรจะทำให้ท่านสามารถพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลข่าวสาร ได้ดีขึ้น

.....

.....

7. โครงการคืออะไร และมีส่วนประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

8. โครงการมีประโยชน์อย่างไรบ้าง และทำอย่างไรจึงจะมีโครงการที่ดีเกิดขึ้น

.....

.....

9. ท่านเคยรู้จักหรือปฏิบัติงานในโครงการใดบ้าง

.....

.....

10. หลักในการเขียน โครงการควรเริ่มต้นจากหัวข้อ

.....

.....

11. โครงการใดบ้างที่ท่านคิดว่าควรเขียนขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชนของท่าน

.....

.....

12. ทำอย่างไรจะทำให้ผู้นำชุมชนสามารถเขียน โครงการได้

.....

.....

13. องค์กรชุมชนคืออะไร และท่านรู้จักองค์กรชุมชนใดบ้าง

.....

.....

14. เครือข่ายขององค์กรชุมชนเป็นอย่างไร ท่านเคยติดต่อเพื่อร่วมมือหรือทำงานกับองค์กรอื่นบ้างหรือไม่

.....

.....

15. ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นหรือองค์กรอื่นอย่างไร

.....

.....

16. กลุ่มองค์กรของท่านมีการวางแผนก่อนการทำงานหรือไม่ ถ้ามี การจัดทำแผนงานของกลุ่มทำกันอย่างไร

.....

.....

17. แนวทางในการประเมินผลความสำเร็จขององค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร

.....

.....

18. วิธีที่จะทำให้งานกลุ่มองค์กรของท่านหรือองค์กรการบริหารส่วนตำบลของท่านสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควรทำอย่างไร

.....

.....

**แบบสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรมการพัฒนา
และพฤติกรรมการทำงานของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย**

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลเชิงค้อย
อำเภอค้อยสะเกต จังหวัดเชียงใหม่”

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

ที่	กิจกรรม	ก่อนเข้ารับการอบรม		หลังเข้ารับการอบรม	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การพูดเพื่อสื่อสารเรื่องราวให้สมาชิกฟัง				
2.	พูดเสนอความคิดเห็นในกลุ่มหรือในงานของชุมชน				
3.	การพูดเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ข้อมูลให้สมาชิกในกลุ่มฟัง				
4.	พูดอภิปรายในที่ประชุมหรือสัมมนา				
5.	การเขียนข้อความเพื่อเตรียมพูด				
6.	การเขียนเพื่อแจ้งข่าว				
7.	การเขียนเป็นหนังสือแบบทางการ				
8.	เขียนโครงการเสนอกลุ่มองค์กรของตน				
9.	เขียนโครงการเสนอหน่วยงานรัฐ				
10.	นำความรู้เรื่องการพูดและการเขียนโครงการ ไปถ่ายทอดให้สมาชิกอื่นทราบ				
11.	การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก				
12.	การร่วมแสดงความคิดเห็น				
13.	การสร้างมนุษยสัมพันธ์				
14.	การรู้จักประเมินข้อดี ข้อบกพร่อง				

บันทึกพฤติกรรมผู้นำชุมชน

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อ.....สกุล.....ตำแหน่ง.....

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

สถานที่.....

ลักษณะกิจกรรม.....

.....

.....

.....

ผู้สังเกต ชื่อ.....สกุล.....ตำแหน่ง.....







