

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ.2553 ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎีและแนวคิดผลงานวิจัยต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดบันไดสี่ขั้นของการเรียนรู้ แนวคิดการบริหารจัดการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน เทคนิคและวิธีการในการถอดองค์ความรู้ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแยกออกมาเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) แนวคิดการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดบันไดสี่ขั้นของการเรียนรู้ กระบวนการและเทคนิคการถอดองค์ความรู้ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา การเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องช่วยกันเพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้โดยการเรียนรู้ในเรื่องของทุกคนที่จะต้องรู้จักแสวงหา ค้นคว้าใฝ่ใจ และสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง (สุพัตรา ชาติบัญชาชัย, 2544, 26-27)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องมีการองกอง และเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งด้านบวกและด้านลบ นั่นคือคนที่รู้แล้วอาจลดทอน จางลงหรือรู้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนสามารถลบล้างความรู้เดิม หรือเปลี่ยนเป็นความรู้ชุดใหม่ ผลลัพธ์ของการเรียนรู้เรื่องใดก็คือความรู้ในเรื่องนั้น ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นการกระทำที่มีกระบวนการทางความคิดอันประกอบไป

ด้วย ความจำ ความเข้าใจ การนึกคิด การรับรู้ การวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับการปฏิบัติเพื่อเกิดข้อสรุปที่เป็นการเรียนรู้ ความเข้าใจและสามารถทำได้ การเรียนรู้ มีอยู่หลายลักษณะแต่การเรียนรู้โดยไม่อยู่ในระบบโรงเรียนเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับ ชุมชน ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวก็คือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สุมณฑา พรหมบุญ (2541, 33-43) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หนทางที่จะนำไปสู่มิติแห่ง “การศึกษา 100” การศึกษาตลอดชีวิต และสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้โดยการให้ผู้เรียนสามารถ แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น การเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมช่วยเตรียมสมาชิกของชุมชนให้พร้อมที่จะเผชิญกับชีวิตจริง เพราะลักษณะ ของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ลง มือปฏิบัติ ได้ทำกิจกรรมกลุ่ม ทักษะการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำและผู้ตาม

เดวิท แมทวีส (2540 อ้างในปาริชาติ วลัยเสถียร 2547 หน้า 11) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนหมายถึง สิ่งที่เรียนรู้และผ่านการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น การเรียนรู้ของชุมชนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชนในวิถีทางที่ทำให้ประชาชนรู้สึกเป็น เจ้าของชุมชน ชุมชนที่อุดมไปด้วยชีวิตสาธารณะที่มีสุขภาพดีหรือชุมชนที่มีประชาสังคม เข้มแข็ง จึงมิได้เป็นอะไรอื่น นอกจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้และการมีส่วนร่วมเป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพราะการเรียนรู้มิใช่เป็นการเรียนเพื่อรู้แต่จะต้องเป็น การเรียนเพื่อสามารถปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ และปฏิบัติได้อย่างชำนาญ ชำนาญ รวมทั้งต้อง เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันผู้อื่นโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะด้วย ขณะเดียวกันการมีส่วนร่วม ก็ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

ปาริชาติ วลัยเสถียร(2547, 253) กล่าวว่า กระบวนการสร้างการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วมระหว่างบุคคล ชุมชน สังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีความสมบูรณ์ด้วยความดี ความงามนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคนและนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้เกิด การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยเหตุที่ว่าทุนหรือทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในประเทศและในโลกมี ความลดน้อยลงหรือมีความเสื่อมโทรมมากขึ้นซึ่งต่างจากทุนคือความรู้ ความดี ความงาม เพราะความรู้ ความดี ความงาม ยิ่งใช้ยิ่งงอกงาม ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูน ถ้าบุคคลมีความรู้มี ความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่นสามารถจัดการทรัพยากรที่มี อยู่ให้เกิดคุณค่าอย่างสูงสุด สามารถบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาสิ่งต่างๆ ด้วยการใช้ ทรัพยากรภายนอกน้อยที่สุด และความดีคือการสำนึกถึงคุณค่าในทรัพยากรและด้วยความงามคือ การบริหารจัดการที่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเป็นการสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา

สำหรับกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา ทักษะ และก่อให้เกิดความรักความผูกพัน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (บดินทร์ วิจิรัตน์ (2550) ประกอบไปด้วย

- 1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าขณะนี้ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้และประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญเดิมอะไรบ้างและการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มสูงขึ้นจะต้องทำอย่างไร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก
- 3) การนำความรู้ที่ได้รับไปทดลองใช้และปฏิบัติจริง
- 4) การต่อยอดและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นการเรียนรู้ เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

แนวคิดการวิเคราะห์สถานการณ์ใช้เป็นกรอบในการอธิบายถึงขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานักวิจัย การเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์และการบูรณาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

SWOT เป็นคำย่อมาจาก Strength, Weakness , Opportunity and Threats โดย Strength หมายถึงจุดแข็งหรือความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก Weakness หมายถึงจุดอ่อน หรือสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบ Opportunity หมายถึงโอกาส คือปัจจัยหรือสภาพการณ์ภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรและ Threats หมายถึงอุปสรรค หรือสถานการณ์ภายนอกที่ทำให้การทำงานขององค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2.1.3 แนวคิดการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ปรับปรุงมาจากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ของ Dipak C Jain , 2002, Management Institute , Northwestern University กำหนดเป็นกรอบในการอธิบายถึงการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย

1) การพัฒนาความคิด (Head) ได้แก่ความรู้ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นปัญหาต่าง ๆ อันจะเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดแผน และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2) การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน (Hand)

3) การพัฒนาด้านจิตใจ (Heart) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ อดทน เสียสละ

4) การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ความสามารถในการกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนเพื่อกำหนดตำแหน่งและความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่ม มีระบบการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การมีส่วนร่วมเป็นตัวร้อยความสัมพันธระหว่างบุคคลในกลุ่ม

นอกเหนือจากการมุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ขณะเดียวกันปัจจุบันถือว่าทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นกำไร ดังนั้นการมีความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันปรับเปลี่ยนมามุ่งเน้นที่การปลุกใจให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร อยากเรียนอยากรู้และมีใจให้กับองค์กร มุ่งเน้นความสำเร็จและการบรรลุผลของงาน (engagement มีปัจจัยหลัก (Key factors) ที่องค์กรควรพิจารณาอยู่ 3 ปัจจัย (จิระ หงส์ดามรงค์, 2550) คือ

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (development) การจะผูกใจพนักงานให้รักและผูกพันต่อองค์กรได้นั้น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาและมีความก้าวหน้าในงาน จะทำให้เขาเกิดความรักและมีใจให้กับองค์กร อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากพัฒนาองค์กรของตนเองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2) การสื่อสารในองค์กรที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันในองค์กร คือการสื่อสารแบบสองทาง (two way communication) ซึ่งนับเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย

3) การสนองตอบความต้องการ (serve need) เช่นการจัดสวัสดิการต่างๆที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานพนักงานในองค์กร เป็นการดูแลพนักงานให้อยู่ดีมีสุข มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดี ซึ่งก็จะส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีขององค์กรต่อไป

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

องค์ประกอบที่เอื้อต่อศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนนั้นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการขององค์กรชุมชนเป็นสำคัญ โดยประเด็นหลักของการจัดการประกอบด้วย การมีระเบียบแบบแผน กฎ กติกา หรือข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์กร การกำเนิดและพัฒนาการขององค์กรทั้งนี้ เพราะชุมชนนั้นประกอบไปด้วยบุคคลหลายคนเข้ามาร่วมดำเนินการและบุคคลแต่ละคนมีขีดจำกัดในด้านความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายกันออกไป จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมีระเบียบแบบแผนและข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานร่วมกันที่เรียกว่า การบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ McFarney (อ้างในสมพงษ์ เกษมสิน, 2547, 163) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ คือ การวางระเบียบให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้สมดุลกัน โดยกำหนดว่า ใครมีหน้าที่ทำอะไร มีอำนาจและความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับโครงสร้างขององค์กรชุมชนนั้น เป็นกลไกที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการขององค์กร เช่น การแบ่งงานตามความสามารถหรือความถนัด การกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำ และสามารถดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจขององค์กร หากองค์กรชุมชนมีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรก็จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้ผลมากขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2543, 2) ได้ให้ความเห็นว่าการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ นั้นจะพบสิ่งที่เกี่ยวข้อง ที่เกิดขึ้นในองค์กรอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) มีหลักของการแบ่งงานกันทำ การที่มนุษย์มีการเข้ามาร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้มีการแบ่งแยกแรงงานกันทำตามความถนัด ตามความรู้ ความสามารถ ของตนให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มโดยส่วนรวมได้มากที่สุด และทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

- 2) มีการกำหนดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ เพราะกลุ่มหรือองค์กรที่เกิดขึ้นนั้นจะประกอบไปด้วยบุคคลต่างๆ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถเฉพาะในส่วนของตน มีความเข้าใจตามความนึกคิดของตน มีเป้าหมายของตนเอง อยากที่จะทำอะไรตามความต้องการของตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นกลุ่มหรือองค์กรที่จะทำงานได้สำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องมีส่วนที่มีอำนาจหน้าที่ คอยควบคุมสั่งการ กำกับให้ทุกคนที่อยู่ในองค์กรทำงาน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่ตลอดเวลา

3) มีการจัดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างๆ เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาทำงานร่วมกันจะมีความรู้ความสามารถมากน้อยต่างกัน ดังนั้นต้องจัดวางเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคคลและของกลุ่มย่อยต่างๆ ที่ร่วมกันทำงานในองค์กร เพื่อให้มีการร่วมมือกันทำงานในทิศทางเดียวกัน เกิดการประสานงานกัน

ส่วนประกอบของการจัดการ

การจัดการเป็นกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องอยู่กับส่วนประกอบ 5 ประการ ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งจะช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นที่สร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
- 2) การทำงานร่วมและผ่านผู้อื่น การจัดการจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมหรือผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมโดยการจัดการที่ดีต้องสามารถเลือกใช้คนให้เป็นทั้งยังสามารถจูงใจและสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ได้ด้วยเพื่อที่บุคลากรในองค์การจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
- 3) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการที่ดีต้องสามารถนำพาการทำงานนั้นๆ ไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
- 4) ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดการต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน ที่ดิน เครื่องจักร วัตถุดิบ หรือความรู้ที่มีให้ได้ประโยชน์สูงสุดเพื่อเป้าประสงค์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยต้นทุนที่ต่ำ และยังเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรบางชนิดที่กำลังจะหมดไปในอนาคต เช่น เชื้อเพลิง น้ำมัน ป่าไม้
- 5) สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การนั้นเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การจัดการจึงเป็นกระบวนการที่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นได้อย่างเหมาะสม

จากการที่องค์การต้องดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรรวมทั้งวิธีดำเนินงานดังนั้นองค์การจำเป็นต้องดำเนินการโดยต้องมีวัตถุประสงค์และต้องมีการจัดการที่ดีเพื่อที่จะทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความเชื่อมโยงระหว่างหน้าที่การจัดการกับกระบวนการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย

1) การวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานกิจกรรมเพื่อให้หมู่สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานมุ่งเป้าไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น พันธกิจ เพื่อมุ่งผลสำเร็จอันเดียวกัน

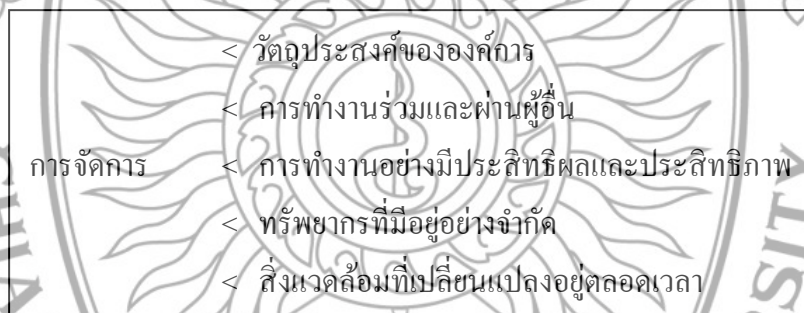
2) การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมและผ่านผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการแสดงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้ชัดเจน

3) การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ หมายถึง การสั่งการงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานและเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงาน

4) การประสานงานเพื่อช่วยในการทำงานร่วมและผ่านผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การควบคุม หมายถึง การกำกับเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสอดคล้องกับแผนที่วางไว้แล้ว

“การจัดการ” เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบสำคัญ 5 ประการ



ภาพที่ 2.1 ส่วนประกอบของการจัดการ

6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน

ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

สำหรับองค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเนื่องจากว่ามีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง ตามแนวคิดของนักวิชาการบางท่าน เช่น Orway Tead (1998: 54) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี จะต้องประกอบด้วย

- 1) ความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรมและรักความก้าวหน้ามีคุณสมบัติทางการศึกษาและประสบการณ์ที่ดีพอสมควรเพื่อเป็นแบบอย่างและแนะนำลูกน้องในการทำงาน ส่งเสริมด้านการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ให้แก่ตนเองและหมู่คณะ
- 2) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
- 3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าได้กล้าเสีย
- 4) มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนที่เป็นภาระหน้าที่ของตนเองและในส่วนที่ลูกน้องได้ทำลงไป
- 5) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง
- 6) มีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ
- 7) มีความอ่อนตัว ตามกาลเทศะ
- 8) ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคนทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มและรอบรู้
- 9) ความสามารถในการจูงใจคน
- 10) การเกาะแน่นไม่ปล่อยให้อิทธิพลที่ดีผ่านไปโดยไม่เกิดประโยชน์ เช่น เมื่อมีการกำหนดโครงการเอาไว้ ก็จะรีบทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา ไม่มีการรีรอ และไม่ท้อแท้แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ตาม ก็พยายามหาหนทางทุกวิถีทางเพื่อให้โครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จให้ได้

ในปัจจุบัน ยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 54) กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงาน

ได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2. ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic theory) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 55) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด

2.1.6 แนวคิดบันไดสี่ขั้นของการเรียนรู้

การศึกษากิจการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมืองได้อาศัยแนวคิด “บันไดสี่ขั้นของการเรียนรู้ (Learning)” ของ ดร.ประพนธ์ ฝาสุกขิต มาประยุกต์ใช้กับการศึกษา ดังแบบจำลองดังภาพ



ภาพที่ 2.2 แนวคิด บันไดสี่ขั้นของการเรียนรู้ (Learning)

แบบจำลองสี่ขั้นของการเรียนรู้นี้ ชุมชนจะเริ่มจาก 1) ไม่รู้ เพื่อพัฒนาเป็น 2) รับรู้ และเป็น 3) คือได้แก่การเรียนรู้แบบ หรือ เรียนรู้ และพัฒนาไปเป็น 4) คือ การเรียนรู้ หรือต่อยอด ได้ในที่สุด

2.1.7 กระบวนการและเทคนิคในการถอดองค์ความรู้

กระบวนการถอดองค์ความรู้นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยทำให้นักวิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาได้รับทราบเหตุและปัจจัย วิธีการ กระบวนการ เทคนิคซึ่งเป็นผลจากการจัดการการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมระหว่าง นักวิจัย ชุมชน อปท. ตลอดจนหน่วยงานภาคีต่าง ๆ ที่อปท. และชุมชนได้นำไปใช้และก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่น โดยกระบวนการถอดองค์ความรู้ (อุทัยวรรณ กาญจนกามล, 2550) เพื่อการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1) เมื่อเริ่มต้นกิจกรรมโครงการโดยใช้วิธีเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เช่นการประชุมปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินปัจจัยนำเข้า ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสรุปแนวทางการทำงาน

2) ระหว่างการดำเนินงานกล่าวคือเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานใช้วิธีทบทวนสะท้อนกลับ โดยคณะทำงานทุกระดับเปิดใจและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าวิพากษ์วิจารณ์เพื่อค้นหาความรู้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยมีการทบทวนเกี่ยวกับเป้าหมาย และผลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ กระบวนการตอนไหนที่ไม่เป็นไปตามแผนหรือที่คาดหวัง ปัญหาอุปสรรคและวิธีการแก้ไข

3) หลังจากการดำเนินการเพื่อหาองค์ความรู้ที่เป็นบทเรียนนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป โดยใช้วิธีมองย้อนอดีต และ เทคนิคการถอดองค์ความรู้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีมองย้อนอดีต โดยเน้นการพรรณนา บรรยาย เหตุการณ์ดำเนินการที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการให้ทุกคนมีส่วนต่อเติมกล่าวเสริม

ขั้นที่ 2 การถอดรหัสความรู้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปความคิดรวบยอดและคำอธิบาย

ขั้นที่ 3 การสังเคราะห์ความรู้โดยการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดมีการค้นหาสิ่งดี ๆ (Best practice) ในการทำงานที่ผ่านมาและค้นหาข้อเสนอแนะที่ทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อมีโอกาสได้ทำอีกครั้ง

2.1.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

1) ความหมาย WHO / UNICEF (1978 : 4-8) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมคือการที่กลุ่มของประชาชนก่อให้เกิดการรวมตัวที่สามารถจะกระทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากร และมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำในกลุ่ม

ความหมายของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างๆ เช่น การมีส่วนช่วยเหลือโดยสมัครใจ การให้ประชาชนเข้าร่วมกับกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการดำเนินการของโครงการ ตลอดจนร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการเหล่านี้ ล้วนเป็นข้อความที่ดูจะมีความคล่องตัว ดูเป็นการปฏิบัติงานที่จริงจัง ซึ่งบ่งบอกว่าโครงการหรือแผนงานนั้น การมีส่วนร่วมจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร สำหรับความหมายของการมีส่วนร่วมที่ระบุค่อนข้างเฉพาะเจาะจง เช่น การที่จะให้ประชาชนมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะเข้าร่วมแก้ปัญหาของเขา ให้เขาเป็นผู้มีความริเริ่มและมุ่งใช้ความพยายามและความเป็นตัวของตัวเองเข้าดำเนินการและความคุ้มครองพยาบาลและระเบียบในสถาบันต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ ก็เป็นการแสดงถึงความหมายที่บอกถึงสภาพการมีส่วนร่วมที่เน้นให้กลุ่มร่วมดำเนินการ และมีจุดสำคัญที่จะให้การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่เป็นไปอย่างเฉยเมยหรือมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีเท่านั้น

Goodman (อ้างใน พงษ์ธร ธัญญสิริ, 2543 : 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง

1) กระบวนการซึ่งมวลชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมของส่วนรวม

2) มวลชนที่เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน ตลอดจนทรัพยากรของตนต่อกิจกรรมนั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การเกี่ยวข้องของกิจกรรมต่างๆ ของมวลชน ในกิจกรรมต่างๆ จะมี 2 ด้าน คือ

2.1) ด้านความคิดหรือกำหนดนโยบาย ซึ่งแบ่งได้อีก 3 ระดับคือ

(1) มวลชนเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็น

(Information Input)

(2) มวลชนมีส่วนแบ่งในอำนาจตัดสินใจ

(Share Decision Making)

(3) มวลชนเป็นผู้กำหนดนโยบาย (Policy Formulation)

2.2) ด้านทำหรือดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งแบ่งได้อีก 3 ระดับ คือ

(1) ร่วมกำหนดเป้าหมายแผนงาน

(Participation on Formulating Objective and Plan)

(2) ร่วมดำเนินการในกระบวนการจัดการ

(Participating on Manageme Resourecs)

(3) ร่วมหนุนช่วยทรัพยากรการบริหาร

(Supporting on Management Resources)

ยวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชน

กล่าวโดยสรุปแล้ว “การมีส่วนร่วม” ของประชาชนมีความหมายเป็น 2 นัยด้วยกัน คือ (พรชัย รัชมิแพทย์, 2540: 225-226)

1) ความหมายอย่างกว้าง การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของประเทศ และการบริหารประเทศ โดยผ่านกระบวนการทางการเมือง เช่น การเป็นผู้บริหารพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเป็นรัฐมนตรี การเป็นคณะรัฐมนตรี เป็นต้น รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นและ การเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วย

2) ความหมายอย่างแคบ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนเข้าไปช่วยสนับสนุนงานซึ่งเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยกระทำการภายในกรอบของกฎหมายหรือนโยบายของรัฐ

เงื่อนไขและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

การที่ชุมชนจะตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมกันในงานยุติธรรมชุมชน และร่วมรับผิดชอบในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งระบบนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเป็นการรับรู้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากภายนอก ดังมีผู้ให้ความเห็นไว้ดังต่อไปนี้

พิศดาว บุญปาด (2530 : 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางสังคมของชุมชนของบุคคลนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพ และที่อยู่อาศัย โดยบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจตกต่ำ จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนน้อยกว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูง นอกจากนั้นแล้วได้มีการแหล่งอำนาจและการตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 13 ตัวแปร ซึ่งจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ ด้านการศึกษา และการเงินเป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคม แหล่งอำนาจทั้งสองชนิดนี้ ถ้าผู้ใดได้

ครอบครองหรือมีไว้ ก็จะเป็นผู้ที่มิบทบาทสูงในชุมชน โดยเฉพาะในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

นอกจากฐานะทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษาแล้ว คุณลักษณะทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนนิสัย ประเพณีในชุมชน ก็อาจมีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนเช่นเดียวกัน

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน
มีดังนี้
Cohen and Uphoff (1980) กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า

- 1) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา (Analysis)
- 2) การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา (Decision Making)
- 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหา (Implementation)
- 4) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ (Benefits)
- 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ทศนีย์ ไทยาภิรมย์ (2526) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 4
ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ร่วมคิด : สภาพปัญหาที่มีอยู่ และสาเหตุปัญหา
- 2) ร่วมวางแผน : วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาพิจารณาทางเลือก
- 3) ร่วมดำเนินการ : ดำเนินงานตามโครงการและแผนกำหนดโครงการและแผนงาน
- 4) ร่วมติดตามประเมินผล : ประเมินผลความสำเร็จหรือล้มเหลวเป็นระยะๆ และแก้ไข

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527) กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527 : 212-213) กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ 8 ประการ คือ

- 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร
- 2) ร่วมคิดหรือสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาขององค์กร หรือเพื่อ
- 3) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือสนองความต้องการขององค์กร
- 4) ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดหรือแก้ไขและสนองความต้องการขององค์กร
- 5) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 6) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 7) ร่วมการลงทุนโครงการของชุมชน ตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
- 8) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมควบคุม ติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำไว้ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เกิดประโยชน์ได้ตลอดไป

อุทิน ระพีพัฒน์ (2527 : 320) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
- 2) การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
- 3) การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนา
- 4) การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

รูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1981) ได้รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยการอาสาสมัครหรือการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ไขปัญหาของกลุ่มของตนเอง โดยเน้นการกระทำที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งมีรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย
- 2) การมีส่วนร่วมแบบชักนำ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล เป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา
- 3) การมีส่วนร่วมแบบบังคับ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลระยะยาว และจะมีผลเสียคือไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

แนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมของประชาชน

สมลักษณ์ ไชยเสรี (2549 : 142-149) ได้แบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 3 ด้านหลัก คือ ด้านประชาชน (Public) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และด้านภาครัฐ โดยการมีส่วนร่วม (Participation) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ประชาชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการพัฒนา ช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย ดังนี้

1) การรับรู้ (Perception)

ต้องสร้างสำนึกให้ทั้งภาครัฐและประชาชน มีความตระหนัก การรับรู้ การยอมรับในสิทธิหน้าที่และส่วนร่วมของทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยภาครัฐนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องสร้างสำนึกใหม่ว่ากิจการที่ตนรับผิดชอบไม่ใช่ “รัฐกิจ” หรือ “กิจการของรัฐ” ที่ตนเท่านั้น มีสิทธิตัดสินใจ แต่เป็นสาธารณกิจที่สาธารณชนชอบที่จะมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมกระทำหรือตรวจสอบ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปรับทัศนคติให้ได้เช่นนี้ ก็จะต้องเผชิญกับสภาวะที่อาจเกิดข้อขัดแย้งกับประชาชนกลุ่มที่ต้องการมีส่วนร่วมได้ ส่วนภาคประชาชน การตระหนัก การรับรู้และยอมรับในสิทธิและหน้าที่ตลอดจนการมีส่วนร่วมนั้น ต้องเข้าใจว่าตนและผู้อื่น ต่างก็มีสิทธิหน้าที่และส่วนร่วมเสมอกันตามหลักการเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องยอมรับการ “รวมขอม” และ “ประสานประโยชน์” มิฉะนั้นความแตกต่างในผลประโยชน์และจุดยืน จะนำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงในที่สุด

2) ทศนคติ (Attitude)

ต้องสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของบุคลากรภาครัฐและภาคประชาชนทั้งสองฝ่าย ให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน กล่าวคือ ภาครัฐจะต้องเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อประโยชน์หลายประการ อาทิ เพื่อการได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดที่หลากหลาย รวมทั้งบุคลากรภาครัฐผู้รับผิดชอบด้านการมีส่วนร่วม จะต้องมีความทัศนคติที่ดีต่อประชาชนและต่อกระบวนการมีส่วนร่วม มีการปรับปรุงบทบาทและค่านิยม ตลอดจนต้องมีความอดทนในการทำงานกับประชาชน เพราะการมีส่วนร่วมต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีความจริงใจต่อประชาชน ในขณะเดียวกันภาคประชาชนเองก็ควรมีท่าทีที่เข้าใจความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน และจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการมีส่วนร่วมและต่อเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ส่งผลให้กิจกรรมการมีส่วนร่วมบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากทั้งสองฝ่ายต่างมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมและต่อกันแล้ว ความร่วมมือ “ประชารัฐ” ก็จะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

3) การเป็นตัวแทน (Representation)

การสรรหาและคัดเลือกตัวแทน จะต้องคำนึงถึงประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่าย เพื่อให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลายทุกกลุ่มนั้นมีตัวแทนเข้าไปร่วมด้วย จะได้ประสานผลประโยชน์กันจนลงตัวและเกิดความเป็นธรรมขึ้น รวมทั้งควรคำนึงถึงคุณสมบัติของตัวแทนที่ต้องการด้วย โดยพิจารณาจากคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะและความสามารถที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องของเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การตอบสนองซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงด้านการเงิน ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น เป็นต้น นอกจากนี้ กลุ่มที่เป็นตัวแทนจะต้องมีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มทั้งหลายหรือ ผู้มีส่วนได้เสีย และมีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องตระหนักถึง คือสมาชิกที่เป็นตัวแทนต้องมีความรู้ลึกที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

4) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust)

การมีส่วนร่วมนั้น ต้องสร้างให้สมาชิกมีความเข้าใจและมีความจริงใจในการเข้าร่วม สิ่งที่จะได้ตามมาคือความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) ในองค์กร โดยการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันนั้น ต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน กำหนดให้เป็นรูปธรรมและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งการสร้างเชื่อถือ ศรัทธา ความไว้วางใจกันและกัน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้กระบวนการมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสร้างความเชื่อถือว่าไว้วางใจอาจทำได้คือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่าง

ต่อเนื่อง และนำเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมาครบถ้วน รวมทั้งต้องมีการติดต่อระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้ง และทำอย่างตั้งใจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการสร้าง และดำรงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นและความไว้วางใจการร่วมมือซึ่งกันและกัน

5) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-sharing)

สร้างกลไกเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ทำให้ข้อมูลข่าวสาร ทั้งด้านที่เป็นข้อเท็จจริงและด้านที่เป็นความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ได้ถูกแสดงออกอย่างหลากหลายกลุ่มเล็กและสมบูรณ์ครบถ้วนมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การวินิจฉัยปัญหาและการเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหลากหลาย และตรงกับความต้องการมากขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนดำเนินไปได้อย่างรอบรู้ รอบคอบและรอบด้านยิ่งขึ้น โดยการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ และมีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ ในนโยบายที่ตนต้องการมีส่วนร่วม ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นของหน่วยงานที่เป็นผู้ริเริ่มนโยบาย บางส่วนเกิดจากการศึกษาของนักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชน ดังนั้นประชาชนที่สนใจการมีส่วนร่วมกับนโยบายใดอาจไปขอความร่วมมือและข้อมูลจากบุคคลและองค์กรเหล่านั้น

6) ฉันทามติ (Consensus)

การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างฉันทามติ โดยการให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วม ในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ยังยากซับซ้อนร่วมกัน หาทางออกสำหรับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม ซึ่งทุกคนยินยอมเห็นพ้องต้องกันในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเสาหลักของการมีส่วนร่วมที่ดีก็คือการที่ประชาชนสามารถที่จะร่วมมือกัน ลดความขัดแย้ง สร้างข้อตกลงที่มั่นคงยืนยาว การยอมรับระหว่างกลุ่ม และหาข้อสรุปร่วมกันได้ทุกฝ่าย แม้ว่าอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกันก็ตาม ก็ต้องสามารถที่จะปรับความเห็นที่ต่างกัน โดยการเจรจาหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายยอมรับกันได้อย่างสันติวิธี เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เห็นพ้องหรือฉันทามติร่วมกันได้ทุกฝ่าย

7) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

องค์กรการมีส่วนร่วมต้องสร้างให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กร คือจะต้องจัด กิจกรรมที่ทำให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นของกันและกันเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two Ways Communication) ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่

ดีระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การลดอคติที่มีต่อกันและเกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่าง ผู้ที่เข้าร่วม สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นกลไกที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ที่อาจจะเกิดขึ้นหรือกรณีที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วก็จะเป็กลไก ที่ช่วยบรรเทาความขัดแย้งให้ลดระดับความรุนแรงลงได้ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนก็ เพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและรับการสนับสนุนจากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือการให้ข้อมูลต่อสาธารณชน และให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่นำเสนอหรือนโยบายรัฐ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับทุก ๆ คน

8) ความประสงค์หรือความมุ่งหมาย (Purpose)

ต้องกำหนดความประสงค์หรือความมุ่งหมายในการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่า ควรเข้าร่วมหรือไม่ การมีความมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุชัดเจน จะนำทางให้สมาชิกผู้เข้าร่วมได้เข้าใจตรงกันและเดินไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพทางความคิดเห็น เอกภาพในการดำเนินกิจกรรม และความเข้มแข็งขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่ประชาชนจะได้ตัดสินใจว่า ควรเข้าร่วมหรือไม่ รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรมจะต้องระบุว่าในกิจกรรมแต่ละอย่างมีกี่ขั้นตอน และประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

9) การประเมินผล (Appraisal)

ต้องมีระบบการประเมินผล เนื่องจากการประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการมีส่วนร่วม และถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรใดที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัวออกได้มากที่สุด ถือว่าองค์กรนั้นใช้เครื่องมือนี้ได้อย่างได้ผลและเกิดประโยชน์ ในทำนองเดียวกันการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ซึ่งผลของกระบวนการประเมินผลก็จะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าในกระบวนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน เพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลงาน (Performance Appraisal) จึงต้องเริ่มตั้งแต่การเข้าร่วมควบคุม ร่วมติดตาม ร่วมประเมินผล ร่วมบำรุงรักษา โครงการและกิจกรรมที่จัดทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

10) ความโปร่งใส (Transparency)

ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรการมีส่วนร่วมให้มีความโปร่งใส เนื่องจากการมีส่วนร่วมนั้น เป็นกระบวนการที่ทำให้ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจสำหรับการตัดสินใจของรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินการ ลดการทุจริตและข้อผิดพลาดของนโยบาย แผน โครงการลงได้ โดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ซึ่งความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และกระบวนการตรวจสอบ

11) ความเป็นอิสระ (Independence)

องค์กรการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเป็นประชาธิปไตย โดยการให้เกียรติยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกทุกคนในองค์กรมีอิสระทางความคิด การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ จะเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งหลักการและเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมประการหนึ่งคือ ความเป็นอิสระ หรือความสมัครใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม การบังคับไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของการคุกคาม การระดม และการว่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

12) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง (Onward-doing)

องค์กรการมีส่วนร่วม ต้องเปิดโอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่ ความคิดใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ภาครัฐจะต้องเตรียมประชาชนให้มีความพร้อมและเห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วมด้วยการให้ความรู้ และการสร้างความเข้าใจในบทบาทของการมีส่วนร่วมภาคประชาชน รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม รวมทั้งจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า การเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและสังคม

13) เครือข่าย (Network)

ส่งเสริมให้มีการผนึกกำลังร่วมกันของทั้งภาครัฐ และภาคประชาชนในลักษณะเครือข่ายคือ การที่จะต้องมาทำความเข้าใจกัน มาผนึกกำลังกันเป็นหนึ่งเดียวที่สำคัญต้องเป็นไปเพื่อสร้างผลประโยชน์ในเชิงการทำงานร่วมในรูปกิจกรรม โครงการ แผนงาน ที่จะต้อง

อาศัยความร่วมมือกัน ต้องผนึกกำลังขอความร่วมมือ หรืออาศัยการทำกิจกรรมร่วมมือกันหลายองค์กร ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือจะต้องเกิดขึ้นจากวิถีคิดของสมาชิก ผู้บริหาร และบุคคลในชุมชนเป็นหลัก โดยเครือข่ายความร่วมมือนั้น จำเป็นต้องให้มีตัวแทนของประชาชนมาพบปะพูดคุยเพื่อก่อตัวและกล่าวถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น เครือข่ายการมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มหรือเชื่อมโยงองค์กรการมีส่วนร่วมกับสมาชิก ประชาชน และกลุ่ม / องค์กรต่าง ๆ ในชุมชนเข้าด้วยกัน โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในแนวราบขององค์กรการมีส่วนร่วมและชุมชน รวมทั้งเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้สามารถพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยอาศัยเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการทำงานของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของคนและปัญหาส่วนรวมในชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

2.1.9 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ตัวแบบการพัฒนาของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้สรุปย่อ และคัดตอนบางส่วนมาจากหนังสือเขียนโดย สัณญา สัณญาวิวัฒน์ ชื่อทฤษฎีและกลยุทธ์ การพัฒนาสังคม (สัณญา สัณญาวิวัฒน์, 2543: 80-87) มีรายละเอียดของตัวแบบ โดยมีสาระสำคัญของแนวคิด สามารถจะช่วยสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนได้ โดยเฉพาะการพิจารณาประเด็นหลัก ต่อไปนี้

1) ประเด็นที่ว่าเป็นตัว “คน” จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน เพราะเมื่อคนมีความเจริญทางปัญญา สามารถจะสร้างความเจริญได้เอง นับได้ว่าเป็นความเข้มแข็งของคน และของท้องถิ่น ถ้าไม่พัฒนาคนในท้องถิ่นจะทำให้ท้องถิ่นไม่ยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาคนจึงเป็นกุศโลบายของการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2) หลักการพัฒนา 10 ประการ คือ

2.1) หลักช่วยเหลือตนเอง พึ่งตนเอง เป็นการพัฒนา “คน” เพื่อให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนมากที่สุด จนก่อให้เกิดความเข้มแข็งยั่งยืนให้กับตัวเอง ดังนั้นคนที่ช่วยตนเอง และพึ่งตนเองได้จะทำให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.2) หลักการเริ่มจากสภาพที่เป็นอยู่ เป็นการพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ แล้วจึงใส่ปัจจัยนำเข้าไป เพื่อให้เกิดความเป็นเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป ทำให้ชาวบ้านสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ จนเกิดการพัฒนาคคนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.3) การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพราะเป็นสิ่งใกล้ตัว การใช้ทรัพยากรจากบริบทที่ใกล้ ทำให้ชาวบ้านเกิดการพึ่งตนเองมากที่สุดและสามารถที่จะวางแผนการใช้

ทรัพยากรที่พอดี ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มากหรือน้อยไป การอาศัยทรัพยากรที่ใกล้ตัวเป็นการใช้เงินมาก และอาจเกินความจำเป็นของท้องถิ่น

2.4) การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากชาวบ้านในท้องถิ่น เพื่อให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดปัญญา สามารถที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ยั่งยืนได้

2.5) วัฒนธรรมและผู้นำท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน จะต้องดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของไทยที่ดีงามและผู้นำท้องถิ่นจะต้องเป็นต้นแบบของการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยให้ดำรงอยู่สืบไปเป็นการแก้ปัญหาท้องถิ่นล้มสลาย ทำให้มีทั้งเข้มแข็งและยั่งยืน

2.6) ความมีประสิทธิภาพในการพัฒนาให้ได้ผลต้องจัดทำในรูปของหนึ่งโครงการมีลักษณะเป็นหนึ่งหน่วยระบบ มีผลผลิตที่คาดหวัง มีปัจจัยนำเข้าและกระบวนการทำงานที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นระบบ เมื่อโครงการดำเนินไปแล้ว สามารถประเมินผลและประสิทธิภาพได้

2.7) การประสานงาน เป็นหน่วยงานของราชการและเอกชน จะต้องมีการประสานความร่วมมือในการทำงานทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของกระบวนการพัฒนา ถ้าทุกหน่วยงานของราชการและเอกชนสามารถประสานงานให้เกิดความร่วมมือกันได้อย่างดี จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งยั่งยืน

2.8) การทำงานเชิงรุก เป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาหมู่บ้านอย่างตรงประเด็น ในการทำงานเชิงรุกนั้นชาวบ้านในท้องถิ่นจะเข้าร่วมทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในการทำงานระหว่างชาวบ้านและเจ้าหน้าที่ ส่งผลทำให้พัฒนาคนในท้องถิ่น และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.9) ความมีคุณธรรมและศิลปะ การพัฒนาคนหากมุ่งแต่ความรู้ความสามารถทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว จะทำให้ความเป็นไทยขาดหายไปจากท้องถิ่น สิ่งสำคัญคือคุณธรรมและศิลปะที่แสดงความเป็นท้องถิ่นไทย ดังนั้นการพัฒนาจะต้องควบคู่ไปกับคุณธรรมและศิลปะ

2.10) การเชื่อมประสานด้านเวลา เป็นการพัฒนาโดยเชื่อมสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันของไทยเข้ากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่นำมาเข้ามามีจะต้องไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสภาพความเป็นท้องถิ่นของไทย เทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาคือ แล้วส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3) วิธีการพัฒนา เป็นการลงมือปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา วิธีการพัฒนาจึงมุ่งที่ตัว “คน” เป็นสำคัญ กระบวนการที่นำมาใช้ในการพัฒนาคน ได้แก่ วิธีการให้การศึกษอบรม วิธีการทำงานกับกลุ่มคน วิธีพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (PAR) กล่าวคือนักพัฒนาและผู้ถูกพัฒนาจะต้องร่วมกันตั้งแต่วางแผน และปฏิบัติงานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและวิธีการทำงานกับหน่วยงานเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงาน เข้ามาช่วยท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็ง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลทิพย์ คำใจ (2551) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อวัดมูลค่าเพิ่มของสินทรัพย์ชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคชนบทและชุมชนเมือง จ.เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเรียนรู้ของคนในท้องถิ่นในการสร้างความมั่นคงด้านการจัดการสินทรัพย์ชุมชน อีกทั้งยังสามารถทราบถึงมูลค่าเพิ่มที่ได้จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษาพบว่า ชุมชนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงด้านการจัดการสินทรัพย์ชุมชนของตนเองได้เป็นอย่างดี ชุมชนสามารถวิเคราะห์และค้นหาศักยภาพของชุมชนเกี่ยวกับสินทรัพย์ของชุมชนที่มีอยู่ โดยเข้าใจถึงคุณค่าของสินทรัพย์ชุมชนที่สำคัญยิ่งคือ “ทุนบุคคลหรือทุนมนุษย์” นักวิจัยจึงได้เสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมศักยภาพของทุนบุคคลให้มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนนั้นต่อไป เพราะปัจจัยทุนบุคคลนี้เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนนั่นเอง แนวทางในการจัดการเรียนรู้ได้แก่การเพิ่มทักษะของทุนบุคคลโดยเฉพาะในประเด็นของการพึ่งตนเอง รวมถึงการสร้างกลุ่มทุนบุคคลและเพิ่มศักยภาพให้เป็นองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งจนเติบโตเป็นเครือข่ายองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

กมลทิพย์ คำใจ (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อวัดมูลค่าเพิ่มของสินทรัพย์ชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคชนบทและชุมชนเมือง จ.เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเรียนรู้ของคนในท้องถิ่นในการสร้างความมั่นคงด้านการจัดการสินทรัพย์ชุมชน อีกทั้งยังสามารถทราบถึงมูลค่าเพิ่มที่ได้จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานวิจัยชุดโครงการ “การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนชนบทและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ในปี 2552 มีวิธีการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยใช้รูปแบบของการจัดการเรียนรู้ในการจัดการสินทรัพย์ชุมชนเพื่อค้นหาศักยภาพ

และหามูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มเป้าหมาย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 58 แห่ง ใน 18 อำเภอทั่วจังหวัดเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงด้านการจัดการสินทรัพย์ชุมชนของตนเองได้เป็นอย่างดี ชุมชนสามารถคิดเป็น วิเคราะห์เป็น และปฏิบัติได้ โดยเข้าใจและวิเคราะห์ถึงคุณค่าสินทรัพย์ชุมชน คือ ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันองค์กร วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และองค์ความรู้ในชุมชน ให้สามารถนำมาบูรณาการร่วมกับการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ภายใต้การพัฒนาที่สำคัญจากทุนมนุษย์และทุนความรู้ในชุมชน กับการบริหารจัดการที่ดี หลักคุณธรรม การมีส่วนร่วม และการมีจิตสำนึกที่ดีต่อท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจให้เกิดความสมดุลและมั่นคง และเพิ่มศักยภาพชุมชนให้เป็นองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งจนสามารถนำพาทุนทางสังคมไปสร้างเศรษฐกิจที่สมดุลส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

สำหรับผลการวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มของโครงการวิจัยที่ได้ดำเนินงานในปีที่ผ่านมา สามารถวัดมูลค่าเพิ่มทางด้านเศรษฐกิจด้วยตัวชี้วัด “ผลสัมฤทธิ์ทางรายได้และความคุ้มค่าทางการเงินและ” ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าของสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้นในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลถึงร้อยละ 52 และร้อยละ 61 ตามลำดับ ด้านการวัดทุนทางปัญญาพบว่าทุนมนุษย์มีความสำคัญที่สุดถึงร้อยละ 85 และการวัดการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ พบว่าตัวชี้วัดทางด้านผลกระทบต่อชุมชนในด้านสร้างรายได้และก่อให้เกิดสวัสดิการในชุมชน สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจได้ถึงร้อยละ 68 สำหรับทางด้านสังคมนั้น ผลการศึกษาพบว่าตัวชี้วัดมูลค่าเพิ่มทางสังคมที่เพิ่มขึ้น คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในลักษณะของความรักและความสามัคคีของคนในชุมชน มีค่าเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 87 ทั้งนี้เพราะคนในชุมชนมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ร่วมกันที่จะนำพาชุมชนให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนของตนเอง

กมลทิพย์ คำใจ (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการการเรียนรู้เพื่อสร้างแผนชุมชนในการยกระดับการพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ จาการากหญ้าสู่รากแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกของชุมชน สามารถใช้กระบวนการจัดการการเรียนรู้ (LM) ในการสร้างแผนชุมชนที่สามารถยกระดับการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็งขึ้นได้และเหมาะสมตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) และการเขียนแผนและการประเมินผลแผน

(Logical Framework) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 58 ตำบล 19 อำเภอทั่วจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สามารถจัดการเรียนรู้ในการสร้างแผนพัฒนาชุมชน ด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนใน จังหวัดเชียงใหม่ ถึง 58 แห่ง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการวิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานของชุมชนที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านมิติทางสังคม (สุขภาพอนามัย การศึกษา ชีวิตการทำงาน สิ่งแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัย ความเข้มแข็งของชุมชน ค่านิยมไทย) และ มิติทางด้านเศรษฐกิจ (โครงสร้างพื้นฐาน ที่อยู่อาศัย รายได้ การประกอบอาชีพ) ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสที่ส่งผลกระทบต่อแผนชุมชนและกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา ตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการประเมินผลแผนโครงการ อันจะส่งผลกระทบต่อระยะการพัฒนาท้องถิ่นจากรากหญ้าสู่รากแก้ว อีกทั้งเกิดการ เรียนรู้ทางด้านความคิด ความสามัคคี และจิตสำนึกของชุมชน รวมถึงการเรียนรู้จาก ประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สรุปความ เข้าใจให้เป็นการสร้างความเข้าใจ เป็นการสร้างความรู้ที่เกิดจากชุมชนนำไปสู่ความคิดเพื่อการ ปฏิบัติและปรับใช้กับสถานการณ์จริงในปัจจุบัน จนเกิดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง

ผลที่ได้จากการนำแผนชุมชนไปใช้ ได้ก่อให้เกิดการยอมรับและสนับสนุนของคนใน ชุมชน เกิดความภาคภูมิใจและแรงผลักดันหนุนเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ผลของการวิจัยสามารถสรุปแผนชุมชนที่ได้จากการเรียนรู้ในด้านเศรษฐกิจจำนวน 32 แผน ด้าน สังคม จำนวน 26 แผน ที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และสามารถนำไปเป็นต้นแบบ ของการเรียนรู้ในการสร้างแผนชุมชนด้านอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต อีกทั้งยังจะมี การขยายผลการดำเนินงานไปในพื้นที่อื่นของจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดใกล้เคียงต่อไป

กาญจนา สุระ(2551) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อ การยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ ของการศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้และหาแนวทางเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการ ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนในท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(PAR) และการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) กับ กลุ่มเป้าหมายคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลจำนวน 42 ตำบล 18 อำเภอ ตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น 4 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว ด้านสังคม ด้านการศึกษาและด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน จังหวัด เชียงใหม่ ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นในแต่ละด้านได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว ควรจัดการเรียนรู้ในการสร้างแผนธุรกิจ แผนประชาสัมพันธ์สินค้า แผนการตลาด และแผนพัฒนาบุคคลด้านธุรกิจชุมชน ส่วนด้านสังคมและวัฒนธรรม ควรจะ จัดการเรียนรู้ในการประชาคมแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความสงบสุขในชุมชน การสร้าง ศักยภาพความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนทั้งกายและใจ ในด้านการศึกษา นั้น ควรจะจัดการเรียนรู้ใน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาจิตวิทยารวมถึงการสร้างเขาวนอารมณ์ (EQ) ในเด็กและ เยาวชนในท้องถิ่น ส่วนด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อมนั้น ควรจะจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบ นิเวศวิทยา การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงสุขอนามัยของชุมชนให้ สะอาด

กาญจนา สุระ (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อ การยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์ ของการศึกษาคือ ศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับ เศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่ วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิเคราะห์สถานการณ์กับกลุ่มเป้าหมายคือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 58 ตำบล 19 อำเภอ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของท้องถิ่น โดยมีชุมชนที่มีความสนใจในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจจำนวน 32 แห่ง และพัฒนาด้านสังคมจำนวน 26 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมืองจังหวัด เชียงใหม่ในด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในการวิเคราะห์ศักยภาพตนเอง การจัดการเรียนรู้ในการนำองค์ความรู้ไปทดลองใช้และปฏิบัติจริงในการบริหารจัดการภายใน กลุ่มหรือชุมชน การจัดการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ ในการคิดเชิงสร้างสรรค์โดยทำการคิดและแก้ไขปัญหาภายในชุมชน ทำการคิดค้นและเสาะ แสวงหาวิธีการแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตลอดจนต่อยอดการดำเนินงานในการพัฒนา ชุมชนที่ได้ผลและเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการเชื่อมโยงกิจกรรมและขยายผลการทำกิจกรรม และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาของชุมชน

การจัดการเรียนรู้ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ เด็กและเยาวชน
การจัดการเรียนรู้ในการทำงานแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน
ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและชุมชน

ผลการประเมินการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
อันประกอบไปด้วย ศักยภาพด้านความคิด ศักยภาพด้านความรู้ความสามารถ ศักยภาพด้านจิตใจ
อันได้แก่ ความเสียสละ ความมีส่วนร่วมและศักยภาพด้านการบริหารจัดการทำการประเมิน
2 ครั้ง คือก่อนเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้ฯ และภายหลังจากเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้
พบว่า กลุ่มตัวอย่างของทั้งอปท.และภาคชุมชนในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่มีการเพิ่มศักยภาพ
ทั้ง 4 ด้าน มีจำนวน 17 อปท. กลุ่มตัวอย่างทั้งภาค อปท. และภาคชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ
จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่มีการพัฒนาศักยภาพมีจำนวน 3 ผลการประเมินศักยภาพของ
กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างของทั้ง
อปท. และภาคชุมชนที่มีการเพิ่มศักยภาพทั้ง 4 ด้าน มีจำนวน 14 อปท. กลุ่มตัวอย่างของทั้ง
ภาค อปท. และชุมชนที่เข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านสังคมที่ไม่มีการพัฒนา
ศักยภาพมีจำนวน 12 อปท.

วีระศักดิ์ สมยานะ (2551) ศึกษาเรื่อง “การจัดการการเรียนรู้เพื่อสร้างและพัฒนา
นักวิจัย ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าสามารถจัดการ
เรียนรู้โดยการสร้างและพัฒนานักวิจัยท้องถิ่นประจำตำบลของจังหวัดเชียงใหม่ได้ 18 อำเภอ
จำนวน 42 คน โดยส่วนใหญ่ นักวิจัยท้องถิ่นเหล่านี้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ
แผนฯ ได้เสนองานวิจัยท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของ
ตนเองได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของชุมชนนั้นๆ กล่าวคือ ในด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและ
การท่องเที่ยว นักวิจัยท้องถิ่นสามารถเสนองานวิจัยได้ทั้งสิ้น 17 เรื่อง สำหรับในด้านสังคมและ
วัฒนธรรม สามารถเสนองานวิจัยได้ 14 เรื่อง และด้านการศึกษา มีงานวิจัยท้องถิ่นจำนวน
6 เรื่อง ส่วนด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม นักวิจัยท้องถิ่นได้เสนองานวิจัยจำนวน 5 เรื่อง ซึ่ง
งานวิจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่นำไปปฏิบัติจริงในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องตามหลักของทฤษฎี
งานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อันเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมของท้องถิ่นของนักวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนักวิจัยท้องถิ่นเหล่านี้จะ
นำเอาต้นแบบของการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแบบอย่างกับการพัฒนา

ท้องถิ่นด้วยงานวิจัยในด้านอื่นๆ ต่อไป นับได้ว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยงานวิจัยกับการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ทวีศักดิ์ ปิ่นทอง (2551) ศึกษาเรื่อง โครงการบูรณาการการจัดการเรียนรู้การสื่อสารชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่” การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนานักประชาสัมพันธ์ชุมชนประจำท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธีการจัดการการเรียนรู้ (LM) ด้านการสื่อสารและการใช้สื่อเทคโนโลยีของชุมชนโดยชุมชน และบูรณาการร่วมกับชุมชนในการเพิ่มศักยภาพของคนในชุมชน ผลการวิจัยพบว่าชุมชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ร่วมกันเชิงบูรณาการกับหน่วยงานในท้องถิ่นของตนเองกับการผลิตสื่อที่กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น 4 ด้านคือ สื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว จำนวน 17 ชิ้นงาน สื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านสังคม จำนวน 14 ชิ้นงาน สื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านการศึกษา จำนวน 6 ชิ้นงาน และสื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ชิ้นงาน ผลงานสื่อสารสนเทศที่ผลิตได้ของชุมชนถูกนำเสนอผ่านสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (สทท) จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 การประชาสัมพันธ์ดังกล่าวจะทำให้ชุมชนได้ทราบทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเอง และเกิดการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

ทวีศักดิ์ ปิ่นทอง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการการจัดการเรียนรู้การสื่อสารชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนานักประชาสัมพันธ์ชุมชนประจำท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ด้วยวิธีการจัดการการเรียนรู้ (LM) ด้านการสื่อสารและการใช้สื่อเทคโนโลยีของชุมชนโดยชุมชน และบูรณาการร่วมกับชุมชนในการเพิ่มศักยภาพของคนในชุมชนกลุ่มเป้าหมายคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลจำนวน 42 ตำบล 18 อำเภอทั่วจังหวัดเชียงใหม่ ให้รู้จักการใช้หลักการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) กับ ในการบูรณาการร่วมกันของนักประชาสัมพันธ์ชุมชนประจำท้องถิ่น ชุมชน และองค์กรในท้องถิ่น กับ การผลิตสื่อที่กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น 4 ด้านคือ

ด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว ด้านสังคม ด้านการศึกษาและด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม

แนวทางในการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้เริ่มจากการพัฒนานักประชาสัมพันธ์ท้องถิ่น จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นนักประชาสัมพันธ์ชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันกับชุมชนให้สามารถผลิตสื่อสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่น โดยการนำเสนอ การดำเนินงานโครงการภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้น 42 องค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ร่วมกันเชิงบูรณาการกับหน่วยงานในท้องถิ่นของตนเองกับการผลิตสื่อที่กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น 4 ด้านคือ สื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว จำนวน 17 ชิ้นงาน สื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านสังคม จำนวน 14 ชิ้นงาน สื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านการศึกษา จำนวน 6 ชิ้นงาน และสื่อสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ชิ้นงาน ผลงานสื่อสารสนเทศที่ผลิตได้ของชุมชนถูกนำเสนอผ่านสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (สทท) จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 การประชาสัมพันธ์ดังกล่าวจะทำให้ชุมชนได้ทราบทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองและเกิดการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

บทคัดย่อ (2552) ศึกษาเรื่อง การบูรณาการการจัดการเรียนรู้การสื่อสารชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนานักประชาสัมพันธ์ชุมชนประจำท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ด้วยวิธีการจัดการการเรียนรู้ (LM) ด้านการสื่อสารและเพื่อเพิ่มศักยภาพของคนในชุมชนโดยการใช้หลักการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม กลุ่มเป้าหมายคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 58 แห่งใน 19 อำเภอทั่วจังหวัดเชียงใหม่ ให้รู้จักการใช้หลักการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ร่วมกันเชิงบูรณาการกับหน่วยงานในท้องถิ่นของตนเองในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ที่สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น คือ สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นด้าน

เศรษฐกิจ จำนวน 32 ชิ้นงาน และสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านสังคม จำนวน 26 ชิ้นงาน ผลงานสื่อประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นที่ผลิตได้ของชุมชนถูกนำเสนอผ่านสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (สทท) จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2552 การประชาสัมพันธ์ดังกล่าวจะทำให้ชุมชนได้ทราบทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองและยังเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

เทียบ เหล่าสุวรรณ (2541) ศึกษาเรื่องลักษณะองค์ประกอบของการจัดการธุรกิจขององค์กรชุมชนในชนบทที่สามารถพึ่งตนเองได้ในทางธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์เกษตรทำนาแกว จำกัด ตำบลทำนาแกว อำเภอน้อย จังหวัดขอนแก่นพบว่าสหกรณ์ฯ มีการพัฒนาจากกลุ่มเลี้ยงสัตว์ ที่ชาวบ้านผู้เป็นเจ้าของปัญหามีส่วนริเริ่มกันเอง โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจประกอบธุรกิจเศรษฐกิจเพื่อการพึ่งพาตนเอง ที่ชาวบ้านบริหารจัดการเองได้ โดยเน้นการจัดการ 3 ด้านคือ การจัดการเงินทุน การจัดการผลิตและการแปรรูป การจัดการการตลาด สหกรณ์เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยการสรุปบทเรียน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานกับการจัดการสมัยใหม่ ที่กระทำผ่านขั้นตอนการจัดการ คือการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการควบคุมตรวจสอบ โดยทุกขั้นตอนจะมีกระบวนการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง สอดแทรกอยู่ การจัดการของสหกรณ์แห่งนี้ มีลักษณะโดดเด่นและเอื้อต่อการพึ่งพาตนเองได้ คือเป็นการจัดการที่เน้นความหลากหลายของกิจกรรม ทำให้ตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้เป็นการจัดการที่เน้นการพัฒนาแบบสมดุล โดยเน้นพัฒนาทางด้านวัตถุควบคู่กับการพัฒนาจิตสำนึก เน้นการใช้ทรัพยากรจากท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรจากภายนอกจะเข้ามาต่อเมื่อเห็นว่ามีเหมาะสม และไม่ใช่อุปสรรคต่อการพึ่งพาตนเองเน้นการพัฒนาการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และเน้นการจัดการอย่างมีระบบ

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2544) กล่าวว่ากระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งนั้นมีหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญที่ชุมชนจะต้องมีได้แก่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะทรัพยากรบุคคลในชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาชุมชนจะขาดความเข้มแข็งหากมีทรัพยากรบุคคลที่ไม่มีศักยภาพอันประกอบไปด้วยการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือกเพื่อดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการ การจัด

กระบวนการถ่ายทอดความรู้และขาดการพัฒนาวิสัยทัศน์ ดังนั้นการพัฒนามุคคัลก็เพื่อมุ่งจะให้คนคิดเป็นและทำเป็นโดยตัวของเขาเองเพื่อที่บุคคลเหล่านั้นจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2549) แนวคิดและหลักการเรื่องขีดความสามารถ (Competency) ที่กล่าวว่าบุคคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในงานที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคคลมีเพียงความฉลาดในการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นแต่จำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดในตนเองและการแสดงออกที่เหมาะสมจะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น โดยขีดความสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) คือ บุคคลิกลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ หน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการนำ Competency เข้ามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เริงชัย ประยูรเวช (2540, 1-15) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จขององค์กรประชาชนตามโครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูงในจังหวัดเชียงราย สรุปได้ว่าองค์ประกอบขององค์กรชุมชนที่เป็นปัจจัยทำให้องค์กรชุมชนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กรที่มีคณะกรรมการ หรือผู้ทำหน้าที่กิจกรรมด้านต่างๆ บริหารจัดการงานตามตำแหน่งและแสดงบทบาทอย่างมีทิศทางที่ถูกต้องชัดเจน ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กฎหมายหรือกลุ่มกำหนดขึ้น การดำเนินงานต่าง ๆ ควรยึดหลักในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุก ๆ ขั้นตอนองค์กรต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถเพื่อให้มีความเชื่อมั่นที่เป็นฐานรองรับการพัฒนา

รังสรรค์ เจริญทอง (2540, 25-26) ได้ทำการศึกษาวิธีการจัดการป่าชุมชน กรณีศึกษา ป่าชุมชนบ้านพัฒนา ตำบลแม่อุคอ อำเภอบุญวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนเกิดจากการจัดการโดยชุมชน ริเริ่มดำเนินการโดยชุมชนเห็นความสำคัญและจำเป็นเพราะเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ชุมชนเกิดแนวคิดร่วมกันภายใต้สถานการณ์ปัญหาเดียวกันชุมชนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตผสมผสานกับหลักสามัคคีธรรมเป็นวิธีการจัดการที่เข้ากับท้องถิ่น

วีระศักดิ์ สมยานะ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง “โครงการบริหารการจัดการธุรกิจชุมชนบ้านแหวนเพื่อยกระดับสู่วิสาหกิจชุมชนระดับประเทศ” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นการศึกษาศักยภาพของกลุ่มธุรกิจชุมชนทั้ง 13 กลุ่ม ของตำบลบ้านแหวน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยกระดับของธุรกิจชุมชน และประการที่สอง เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชนให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละกลุ่ม และประการที่สาม เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาธุรกิจชุมชนตำบลบ้านแหวน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ยกระดับสู่วิสาหกิจชุมชนระดับประเทศได้อย่างเหมาะสม การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ใช้ระบบวิธีวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เพื่อให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง กลุ่มประชากรผู้ร่วมกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มเครื่องใช้งานมงคลและอวมงคล หมู่ที่ 1 กลุ่ม Hone Product หมู่ที่ 2 กลุ่มเครื่องคั้นน้ำสมุนไพร หมู่ที่ 3 กลุ่มผ้าทอพื้นเมือง หมู่ที่ 3 กลุ่มแนมและกุนเชียง หมู่ที่ 4 กลุ่มเพาะเห็ดและแปรรูปเห็ด หมู่ที่ 4 กลุ่มแปรรูปไม้ หมู่ 8 9 และ 10 กลุ่มงานตุลโลหะ หมู่ที่ 11 กลุ่มโคมไฟ หมู่ที่ 11 กลุ่มแนมหมู หมู่ที่ 11 และกลุ่มทองม้วน หมู่ที่ 13 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (Focus group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth) การวิเคราะห์ SWOT ของกลุ่ม (SWOT analysis) รวมถึงการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการยกระดับการพัฒนาของกลุ่มธุรกิจชุมชน

วีระศักดิ์ สมยานะ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการการเรียนรู้เพื่อสร้างและพัฒนา นักวิจัย ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนา นักวิจัยท้องถิ่น ในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยวิธีการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management: LM) และเพิ่มศักยภาพของนักวิจัยท้องถิ่น ให้สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แบบมีส่วนร่วม (PAR) และการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) กับกลุ่มเป้าหมายคือนักวิจัยท้องถิ่นประจำตำบลจำนวน 42 ตำบล 18 อำเภอ ทั้งจังหวัดเชียงใหม่ กับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นนักวิจัยท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของตนเองตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น 4 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว ด้านสังคม ด้านการศึกษาและด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิจัย นักวิจัยสามารถจัดการเรียนรู้โดยการสร้างและพัฒนานักวิจัยท้องถิ่นประจำตำบลของจังหวัดเชียงใหม่ได้ 18 อำเภอ จำนวน 42 คน โดยส่วนใหญ่ นักวิจัยท้องถิ่นเหล่านี้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนฯ ได้เสนองานวิจัยท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของชุมชนนั้นๆ กล่าวคือ ในด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว นักวิจัยท้องถิ่นสามารถเสนองานวิจัยได้ทั้งสิ้น 17 เรื่อง สำหรับในด้านสังคมและวัฒนธรรม สามารถเสนองานวิจัยได้ 14 เรื่อง และด้านการศึกษามีงานวิจัยท้องถิ่นจำนวน 6 เรื่อง ส่วนด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม นักวิจัยท้องถิ่นได้เสนองานวิจัยจำนวน 5 เรื่อง ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่นำไปปฏิบัติจริงในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องตามหลักของทฤษฎีงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อันเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นของนักวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนักวิจัยท้องถิ่นเหล่านี้จะนำเอาต้นแบบของการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแบบอย่างกับการพัฒนาท้องถิ่นด้วยงานวิจัยในด้านอื่นๆ ต่อไป นับได้ว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยงานวิจัยกับการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วีระศักดิ์ สมยานะ (2552) ศึกษา “การจัดการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2552” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้กระบวนการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management: LM) ในการบูรณาการงานวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับการปกครองส่วนท้องถิ่นและกลุ่มชุมชน (PAR) โดยเริ่มจากการสร้างและพัฒนานักวิจัยท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ (กลุ่มบุคคลในชุมชน) ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ 4 ลำดับขั้น โดยเริ่มจาก 1) การไม่รู้ พัฒนาไปสู่ 2) การรับรู้ และเป็น 3) การเลียนแบบหรือการ เรียนรู้ จนกระทั่งพัฒนาไปเป็น 4) การเรียนรู้ ซึ่งทุกกระบวนการของการจัดการการเรียนรู้ (LM) ได้อาศัยการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และบูรณาการการสื่อสารในทุก

ภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์ จนเกิดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าของการจัดการทรัพยากรชุมชน(สินทรัพย์ชุมชน) ด้วยชุมชน

ผลการวิจัยสามารถสร้างและพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยท้องถิ่นได้ทั้งสิ้น 58 คน พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ (กลุ่มคนในชุมชน) ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ด้วยการจัดการการเรียนรู้ในการสร้างแผนพัฒนาชุมชนของท้องถิ่น ทั้งสิ้น 2 ด้าน คือ แผนพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ จำนวน 32 แผน และแผนพัฒนาด้านสังคม จำนวน 26 แผน โดยแผนชุมชนดังกล่าวได้ถูกนำไปปรับใช้จริงกับชุมชนในท้องถิ่น จนเกิดผลสัมฤทธิ์ของการวิจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มของการจัดการการเรียนรู้สินทรัพย์ชุมชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 52 และ 61 ตามลำดับ ผลของการพัฒนาชุมชนได้ถูกนำไปผลิตเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความสร้างสรรค์ และสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยการจัดการการเรียนรู้ร่วมกับคนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง จึงเป็นการสะท้อนให้ชุมชนอื่นได้เห็นต้นแบบของการพัฒนาจากสื่อประชาสัมพันธ์ของการวิจัย และการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง และยั่งยืนอย่างแท้จริงต่อไป