



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว และคณะ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ธันวาคม 2545

ISBN 974-9523-33-4

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล  
A Project of Research and Development of Work Skill in  
the Aspect of Social Development for  
Subdistrict Administration Organizations

คณะผู้วิจัย	สังกัด
รศ.ดร.กล้า ทองขาว	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มสธ.
รศ.ดร.สุมาลี สังข์ศรี	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มสธ.
รศ.ดร.ทักษิณี ลิ้มสุวรรณ	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มสธ.
รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต	สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ.
รศ.บุญเสริม หุตะแพทย์	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มสธ.
รศ.สมโภช รติโอพาร	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มสธ.
อ.ดร.ภัสวดี นิติเกษตรสุนทร	สาขาวิชานิติศาสตร์ มสธ.
นางภัทรฤดี ครองชนม์	สถาบันวิจัยและพัฒนา มสธ.

ชุดโครงการทักษะการทำงาน

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)  
(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

## สรุปผลการวิจัยสำหรับผู้บริหาร

1. **ชื่อโครงการวิจัย** การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

A Project of Research and Development of Work Skill in the Aspect of Social Development for Subdistrict Administration Organizations

2. **ผู้วิจัย** รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว และคณะ

### 3. ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการปกครองที่รัฐได้กระจายอำนาจให้ประชาชนปกครองตนเอง อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งประชาชนแห่งหมู่บ้านในตำบลมีส่วนร่วมในการปกครอง นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ขยายขอบเขตอำนาจของ อบต. กว้างขวางขึ้น ทำให้บทบาทของ อบต.มีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างเสริมความเข้มแข็งและความเจริญของทุก ๆ องค์ประกอบของชุมชนให้ได้สมดุล

จากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทของ อบต.ในด้านการพัฒนาสังคมพบว่า โครงการฝึกอบรม อบต.ที่เน้นการพัฒนาบทบาทหรือทักษะการทำงานเฉพาะด้านของ อบต. ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีความไม่ชัดเจน ในขณะเดียวกันรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบทบาทของชุมชนและท้องถิ่นในกระบวนการพัฒนา คณะผู้วิจัยเห็นว่าบทบาทของ อบต. และผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งได้แก่ (1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน และ (3) ด้านความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม ด้วยวิธีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาและการพัฒนาทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม เป็นเรื่องสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน คณะผู้วิจัยเห็นว่าหากบุคลากร อบต. และผู้นำในชุมชนมีความรู้และทักษะทั้ง 2 ประการดังกล่าวอยู่พร้อม ย่อมจะส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการดำเนินภารกิจตามบทบาทการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและตำบลของตนให้มั่นคงและยั่งยืนสืบไป

#### 4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

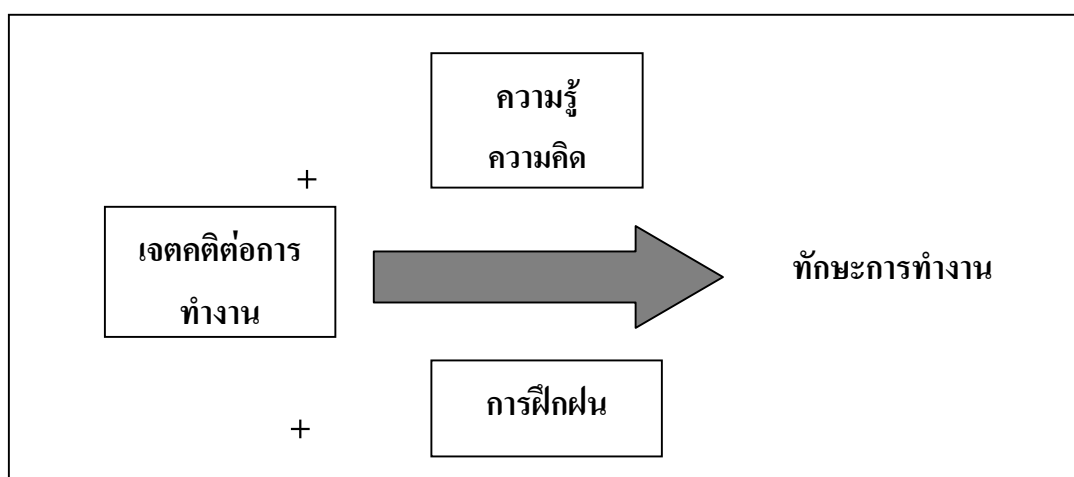
การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) เพื่อพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

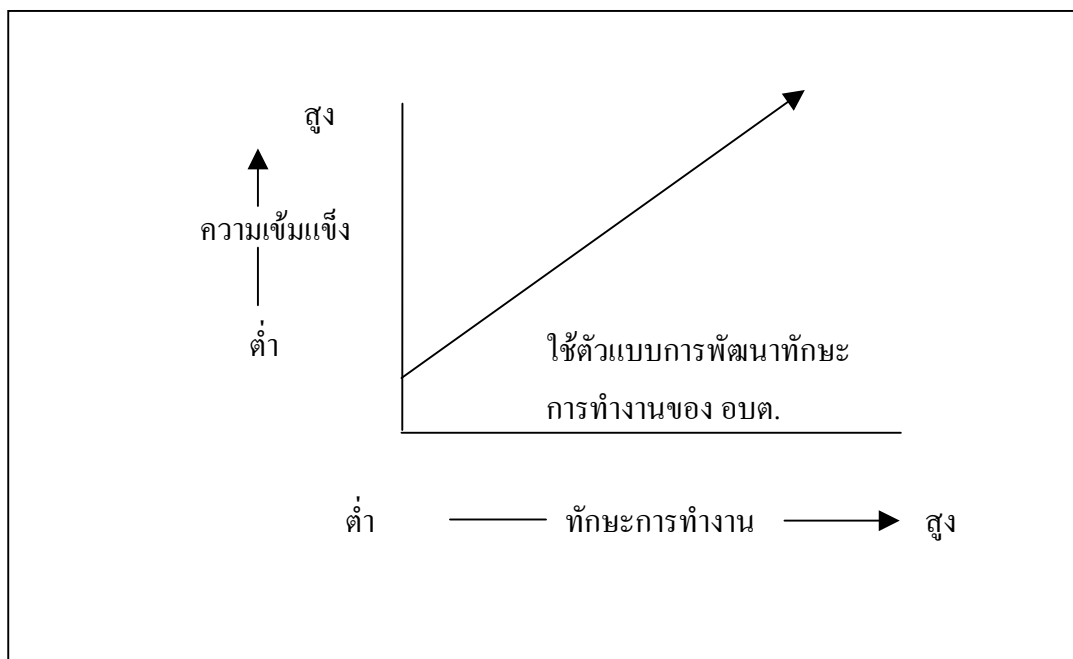
กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ได้ใช้แนวความคิดการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมและทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม คือ (1) การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2) การพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ (3) การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม กรอบแนวคิดที่นำมาใช้มีดังนี้

- 1) การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคคล/กลุ่มบุคคล เน้นการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านฐานความรู้ที่จำเป็น (Knowledge/Cognitive) การสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานหรือการสร้าง ความมุ่งมั่นในการพัฒนา (Attitude/Affective) และการฝึกฝน (Practice/Psychomotor) ไปพร้อมกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบทั่วไปของการพัฒนาทักษะการทำงาน

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. และผู้นำชุมชนภายหลังได้รับการพัฒนา คือต้องการให้ อบต.เป็นศูนย์รวมการปกครองท้องถิ่นที่ประกอบด้วยชุมชนที่เข้มแข็ง มีศักยภาพและความสามารถในการดำเนินภารกิจของชุมชนและตำบลด้วยความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน ดังภาพที่ 2



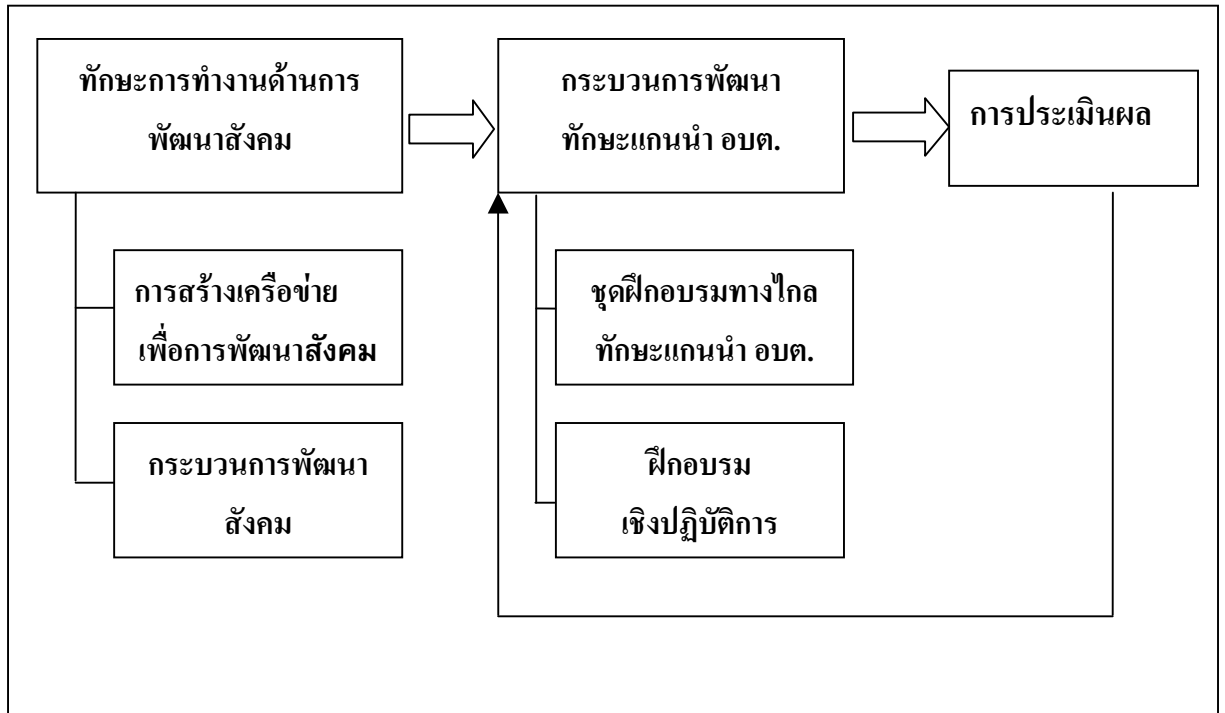
ภาพที่ 2 อบต. ประกอบด้วยองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งจากการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

3) แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ทักษะการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม และทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม ดังนี้

3.1) ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม ได้แก่ ทักษะด้านโครงสร้าง/กลไกของเครือข่าย ทักษะด้านระบบข้อมูล/ข่าวสาร ทักษะด้านแผนงาน/โครงการ และทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/หน่วยงาน

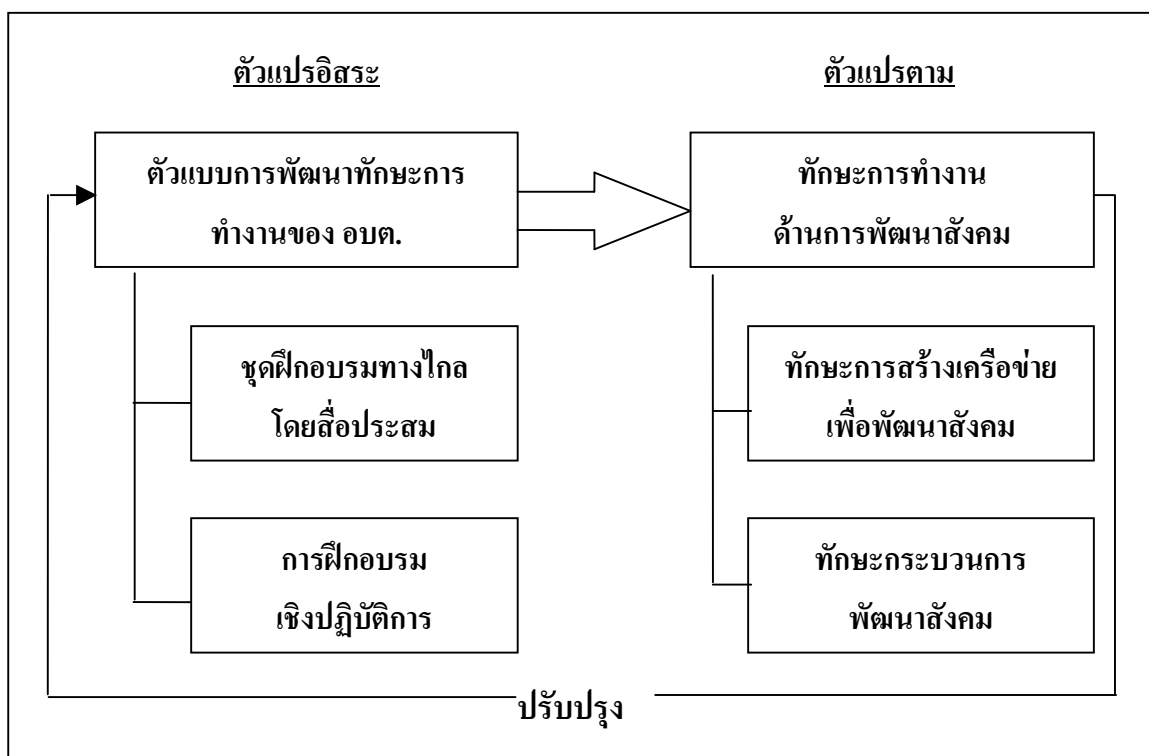
3.2) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านสังคม ทักษะการนำปัญหาและความต้องการมาทำเป็นแนวปฏิบัติ ทักษะการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมที่ชุมชนร่วมกันกำหนด และทักษะการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม

ในการพัฒนาทักษะของบุคคล/กลุ่มบุคคลเน้นการพัฒนาทักษะในสถานการณ์การปฏิบัติจริง มีลักษณะดังกรอบแนวทางการพัฒนาในภาพที่ 3 (ระยะที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนาขั้นการสร้างเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงาน)



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานแกนนำใน อบต.  
(ขั้นการสร้างเครื่องมือเพื่อการพัฒนาทักษะ)

4) กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต. ในขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานไปใช้กับแกนนำใน อบต. โดยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงในพื้นที่ มีลักษณะดังภาพที่ 4 (ระยะที่ 2 การนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะไปใช้ในพื้นที่)



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต.  
(ขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะไปใช้ในพื้นที่)

## 6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านความหมาย โครงสร้างการบริหาร อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยตรง และตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมด้านทักษะการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมและทักษะ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม กล่าวคือ แนวทางการพัฒนาสังคมจะต้องมีความสอดคล้องกับ นโยบายและแผนการพัฒนาระดับชาติ และพิจารณาได้จากแนวทางอื่น ๆ เช่น การพัฒนาสังคมตาม แนวเศรษฐศาสตร์คลาสสิกและนีโอคลาสสิก การพัฒนาตามแนวรัฐสวัสดิการของเคนส์ การพัฒนา สังคมตามแนวทฤษฎีพึ่งพาที่เน้นทุนนิยม หรือการพัฒนาสังคมตามแนวการพึ่งพาที่เน้นแนวคิดแบบ มาร์กซิสม์และเศรษฐศาสตร์การเมือง และการศึกษาตามแนวความคิดการพัฒนาแบบเศรษฐกิจ พอเพียง ส่วนการศึกษาเรื่อง เครือข่ายการพัฒนาสังคม มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาภายในชุมชนและเครือข่ายภายนอกชุมชน ศึกษาแนวทางการสร้างเครือ ข่ายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายเพื่อการ

พัฒนา เช่น ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการปรับตัว ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้านที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเมื่อต้องการใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะในการทำงาน

ในด้านการพัฒนาสังคม จากการศึกษาขอบข่ายของภารกิจตามความรับผิดชอบด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่า อบต. มีความรับผิดชอบการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน ด้านการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาสังคมที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ปัญหาและความต้องการของชุมชน การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา การจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนา การใช้ทักษะและความสามารถนำแผนสู่การปฏิบัติ การประเมิน และการปรับปรุง รวมทั้งสรุปผลการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมในสถานการณ์จริง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน ทั้งนี้ได้มีการศึกษาภูมิหลังด้านการปกครอง เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข และอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างดีแล้ว ทราบว่าชุมชนและตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดน่านหลายตำบล มีความเคลื่อนไหวต้องการการเปลี่ยนแปลง เหมาะที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน

## 7. ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัย

กระบวนการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ได้ใช้ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ คือ

### ระยะที่ 1 ขั้นการสร้างเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงาน มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยเพื่อประมวลและวิเคราะห์แนวทางการสร้างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานและแนวทางการสร้างตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการนำไปสู่การศึกษากาสนามในชุมชน 3 ชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ศึกษาชุมชนเข้มแข็ง โดยเลือกชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชนที่ได้รับการรับรองจากทางราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในจังหวัดลำปาง คือ ชุมชนบ้านแม่ฮาว ชุมชนบ้านแม่ถอด และชุมชนบ้านดอกคำใต้ นักวิจัยเข้าไปสัมภาษณ์และสังเกตการปฏิบัติงานของชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน การสังเกตและการสัมภาษณ์มุ่งศึกษา (1) คุณลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็งที่เป็นลักษณะทั่ว ๆ ไป และคุณลักษณะเฉพาะ (2) มุ่งศึกษาทักษะการทำงานขององค์กรชุมชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นมูลเหตุให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ได้แก่ ทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม การเก็บรวบรวม



ข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างชุมชนเข้มแข็งครั้งนี้ นักวิจัยใช้เวลา 1 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 1-7 กรกฎาคม 2544

3) นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และพัฒนาร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน และร่างตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง

4) จัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาสังคม จำนวน 27 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการพัฒนาสังคม นักวิชาการศึกษา นักวิชาการและปฏิบัติการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักปกครอง ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น และผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชน ทำการตรวจสอบและพิจารณาร่างตัวแบบและตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมที่นักวิจัยพัฒนาขึ้น การสัมมนาใช้เวลา 1 วัน คือวันที่ 24 ธันวาคม 2544 ณ อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5) นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และปรับปรุงตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม ได้เป็นข้อสรุปตัวแบบและตัวชี้วัดคุณลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง และกรอบสาระการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

6) จัดสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. เป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อประสม หรือที่เรียกว่า เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม

**เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ** จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย สร้างขึ้นตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน จัดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 บท ในแต่ละบทแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน ๆ มีแผนภาพและภาพประกอบ เมื่อศึกษาจบแต่ละตอนจะมีกิจกรรมที่กำหนดให้ฝึกปฏิบัติ เรียกว่า กิจกรรมประจำตอน การศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระนี้จะศึกษาคู่กับสื่อเทปเสียง ซึ่งมีบทสนทนาและบรรยายเป็นภาษาท้องถิ่น สื่อเทปเสียงเป็นสื่อเสริมของเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ

**ชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม** มีกิจกรรมที่ประยุกต์เนื้อหาจากประมวลสาระไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นกิจกรรมหลักด้านการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาสังคม 10 กิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำแนวคิดมาสู่การปฏิบัติในช่วงระยะเวลา 3 วัน สำหรับเอกสารและสื่อในชุดฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย คู่มือวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ใบงาน กิจกรรมสถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มทำงาน บัตรคำและอื่น ๆ ตลอดจนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่จัดไว้ประกอบกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม

## ระยะที่ 2 ขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานฯ ไปใช้ในพื้นที่ มีดังนี้

1) สำรวจพื้นที่ที่จะใช้ทดลองตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมในจังหวัดน่าน โดยกำหนดคุณลักษณะของพื้นที่ อบต. ที่นักวิจัยจะจงเลือกคือ อบต.ชั้น 5 ที่มีพลังเคลื่อนไหวภายในที่พร้อมรับการพัฒนา กล่าวคือ เป็นชุมชนที่มีการริเริ่มรวมกลุ่ม มีความสนใจกิจกรรมสาธารณะ มีผู้นำและกลไกการปกครองที่มาจากผู้แทนของชุมชน มีขนาดหมู่บ้านประมาณ 8-10 หมู่บ้าน สามารถสื่อสารการพูดและเขียนภาษาไทยได้พอสมควร และยังไม่ได้มีการรับรองให้เป็นชุมชนเข้มแข็งจากหน่วยงานใด การเลือก อบต.ตามคุณลักษณะของชุมชนแบบเจาะจงดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง อบต.ในพื้นที่ทดลอง 3 แห่งในจังหวัดน่าน คือ (1) อบต.คู่งษ์ อำเภอสันติสุข (2) อบต.เมืองจันท์ กิ่งอำเภอกู่เพียง และ (3) อบต.สถาน อำเภอปัว

2) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ผู้นำใน อบต. ตามตัวแบบหรือหลักสูตรการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ดังนี้

2.1) อบต.คู่งษ์ ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 5 – 7 กุมภาพันธ์ 2545

2.2) อบต.เมืองจันท์ ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 5 – 7 มีนาคม 2545

2.3) อบต.สถาน ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 12 - 14 มีนาคม 2545

มีการเตรียมการด้านวิทยากร ด้านสื่อการฝึกอบรม และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างคณะวิทยากรและนักวิจัย

3) ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามตารางการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน โดยกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละ อบต. ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน กรรมการบริหาร อบต. ประธานสภาและสมาชิก อบต.ทุกคน เจ้าหน้าที่สำนักงาน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน อสม. ทุกหมู่บ้าน ประธานและรองประธานประชาคม ประธานและรองประธานกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เกษตรกรตัวอย่าง ตัวแทนกลุ่มอาชีพ ประธานศูนย์ส่งเสริมพัฒนาและรองประธานสภาวัฒนธรรม และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน ใน อบต.คู่งษ์ จำนวน 85 คน อบต.เมืองจันท์ จำนวน 77 คน และ อบต.สถาน จำนวน 84 คน รวมผู้เข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน

สำหรับวิทยากรในการอบรมเป็นวิทยากรที่มีความชำนาญในการฝึกอบรมจากส่วนกลางและจากท้องถิ่น

4) ประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งมีการเก็บและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้วยการสอบถาม สัมภาษณ์และตรวจสอบผลการอบรมจากผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่กลุ่มแรก และนำผลไปปรับปรุงสาระและวิธีการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมในกลุ่มหลัง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงตัวแบบการฝึกทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำ อบต. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

5) ติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจาก อบต.พื้นที่ทดลองใช้ตัวแบบใน อบต. 3 แห่ง โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.ที่เข้าร่วมโครงการภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วช่วงระยะเวลา 1-2 เดือน

6) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงคุณภาพและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง อบต.โดยการหาค่า ANOVA

## 8. ผลการวิจัยพบดังนี้

1) ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พบว่า อบต.ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเข้มแข็ง จะมีทักษะการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ทักษะด้านเครือข่ายในชุมชน ได้แก่ การมีองค์กรการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมในชุมชน มีโครงสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชนชัดเจน และสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันรับผิดชอบกิจกรรมในชุมชน (2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในและนอกองค์กรเครือข่าย (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ (5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

2) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร การทำงานของเครือข่าย การทำงานกลุ่มและภาวะผู้นำ (2) กระบวนการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาและความต้องการของสังคม การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนา การนำแผนงานและโครงการสู่การปฏิบัติ การประเมินแผนงานและโครงการ และการปรับปรุงแผนงานและโครงการ (3) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ (4) การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การประเมินผลด้านทักษะการสร้างเครือข่ายและทักษะกระบวนการพัฒนา

3) ผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจาก อบต. 3 แห่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ให้กลุ่มเป้าหมายผู้รับการอบรมศึกษาดูด้วยตนเอง มีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ ด้านเนื้อหา มีความสมบูรณ์ดี เหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน ทำให้ผู้อบรมสามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางประสานการทำงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของเครือข่ายในชุมชน ภาษาที่ใช้

ในเอกสารสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นแกนนำใน อบต. เทปเสียงมีการนำเสนอเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่าย **กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ** ดำเนินกิจกรรมเหมาะสม สนุกได้ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจ และสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับไปใช้ได้ในชีวิตจริง ผลการจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้

4) ผลการศึกษาการนำผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ภายหลังสิ้นสุดการอบรมเป็นเวลา 1-2 เดือนของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.คู่งษ์ อบต.เมืองจัง และ อบต.สถาน ในจังหวัดน่าน โดยวิธีการสอบถามจากแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง พบว่า ชุมชนมีและทำกิจกรรมสังคมในชุมชนของตนและทำให้เกิดผลดีในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด คือ ชุมชนมีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม และความสามัคคี กิจกรรมการบริหารงานกลุ่มที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน จุดเด่นของชุมชนใน อบต. 3 แห่ง ที่ผ่านการอบรม คือ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อพึ่งพาตนเอง การใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ประชาชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนยอมรับประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน สำหรับทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความเข้มแข็งของชุมชนใน อบต. มีผลมาจากทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม การมีองค์กรการเรียนรู้ในชุมชน การมีและใช้ระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา การมีบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งพาตนเอง และการมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงานและโครงการของผู้นำใน อบต. หากรัฐบาลมุ่งที่จะส่งเสริมอบต.ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองด้านการพัฒนาสังคมให้มากขึ้น รัฐบาลควรประกาศใช้นโยบายการพัฒนาเครือข่ายชุมชนในเขตความรับผิดชอบของ อบต. โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน ส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อโดย

ประสมประสานความรู้จากผู้นำทางด้านภูมิปัญญาดั้งเดิมกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ เกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่ผู้นำเดิมได้เรียนรู้ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เช่น การเป็นผู้นำการบริหารแผนงานและโครงการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและน่าอยู่ หากทุกชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคมมีความเข้มแข็ง น่าอยู่ และสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้ว ย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของรัฐบาลและประชาชนส่งผลดีต่อการ พัฒนาประเทศชาติ

1.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแบบหรือหลักสูตรการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ได้รับการยอมรับจากกลุ่มตัวอย่าง อบต. 3 แห่ง ว่าเป็นตัวแบบที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เรียนรู้และได้ลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นของกลุ่มเครือข่ายในชุมชน สร้างความมั่นใจแก่ผู้นำใน อบต. ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน และเห็นผลในขั้นนำไปปฏิบัติจริงจากการติดตาม ผลของนักวิจัย รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวแบบที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นไปขยายผล กับผู้นำใน อบต.ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยอาจดัดแปลงสื่อบางประเภท เช่น การปรับปรุงเทปเสียงให้มีการนำเสนอเนื้อหาและใช้ภาษาถิ่นให้เหมาะสมกับท้องถิ่นที่จะนำไปใช้ต่อไป

## 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1) จากการศึกษาครั้งนี้ผู้นำใน อบต. เห็นว่า ประชาชนในชุมชนยังขาดความรู้ และความเข้าใจเรื่องเครือข่ายการทำงานในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุน ให้ชุมชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการสร้างและใช้เครือข่ายในชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อการ พัฒนา ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายการทำงานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ สนับสนุนให้องค์กรเครือข่าย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร มีการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ประสบการณ์ หรือบทเรียนร่วมกัน

2.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำใน อบต. บางคนยังขาดความรู้ด้านองค์การ การเรียนรู้ในชุมชน องค์การการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง ในบางชุมชนมีกลุ่มการเรียนรู้แต่ขาดการติดตามผล ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะความเป็น ผู้นำการพัฒนา ให้โอกาสผู้นำรุ่นเก่ามีส่วนร่วมพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของชุมชน และร่วมรักษามรดกทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนให้แก่ผู้นำรุ่นต่อ ๆ ไป โดยวิธีบูรณาการ วิทยาการสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิมของชุมชนที่ทุกคนมีส่วนร่วมคัดกรอง เป็นการร่วมสร้างสิ่ง ดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

2.3) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำใน อบต. ให้ความสำคัญและสนใจการนำ ระบบข้อมูลข่าวสารมาใช้ในกิจกรรมการทำงานขององค์กรเครือข่ายอยู่บ้าง แต่ปัญหาที่พบคือ

ชุมชนยังขาดการจัดเก็บที่เป็นระบบ ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ขาดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ให้การอบรมความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้รับรู้ความสำคัญ ประโยชน์และวิธีการจัดระบบ รวมทั้งการใช้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแก่กลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายในชุมชน และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสาร เช่น หอกระจายข่าวในชุมชนที่ขาดแคลนด้วย

- ชื่อโครงการวิจัย** : การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
- ผู้วิจัย** : กล้า ทองขาว, สุมาลี สังข์ศรี, ทศนีย์ ลิ้มสุวรรณ, เสน่ห์ จุ้ยโต, บุญเสริม หุตะแพทย์, สมโภช รัตติโอพาร, ภัสวดี นิติเกษตรสุนทร และ ภัทรฤดี ครองชนม์
- ปีที่วิจัย** : พ.ศ.2544-2545

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา มีการศึกษาวรรณกรรมการพัฒนาทักษะการทำงาน สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะการทำงานของแกนนำใน อบต. ประกอบด้วย **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต. ที่จัดทำเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของแกนนำใน อบต. คือทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

**ระยะแรก** เป็นการพัฒนารูปแบบและตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากการศึกษาชุมชนที่เข้มแข็ง 3 ชุมชนในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ชุมชนบ้านแม่ฮาว ชุมชนบ้านแม่ถอด และชุมชนบ้านดอกคำใต้ นักวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรม และกำหนดตัวชี้วัดทักษะการทำงานของชุมชนที่เข้มแข็ง มีการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินตัวแบบและตัวชี้วัดที่นักวิจัยได้พัฒนาขึ้น นำผลการสัมมนาไปปรับปรุงตัวแบบเพื่อจัดสร้างชุดฝึกอบรม และปรับปรุงตัวชี้วัดทักษะการทำงาน

**ระยะที่สอง** เป็นการนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในพื้นที่จังหวัดน่าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแกนนำจาก อบต. 3 แห่งในจังหวัดน่าน คือ อบต.คู่งพงษ์ อำเภอสันติสุข 85 คน อบต.เมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง 77 คน อบต.สถาน อำเภอปัว 84 คน รวมเป็น 246 คน แกนนำที่เข้ารับการอบรมประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน สารวัตรกำนัน ประธานบริหารและประธานสภา อบต. กรรมการบริหารและสมาชิกสภา อบต. เจ้าหน้าที่สำนักงาน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน

และรองประธานประชาคม ประธาน อสม. ประธานและรองประธานวัฒนธรรมชุมชน ประธานและรองประธานกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ผู้แทนกลุ่มอาชีพ และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน

### ผลการวิจัยพบดังนี้

1) ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พบว่า อบต. ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเข้มแข็ง จะมีทักษะการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ทักษะด้านเครือข่ายในชุมชน ได้แก่ การมีองค์กรการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมในชุมชน มีโครงสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชนชัดเจน และสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันรับผิดชอบกิจกรรมในชุมชน (2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในและนอกองค์กรเครือข่าย (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ (5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

2) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม เป็นตัวแบบที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร การทำงานของเครือข่าย การทำงานกลุ่มและภาวะผู้นำ (2) กระบวนการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาและความต้องการของสังคม การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนา การนำแผนงานและโครงการสู่การปฏิบัติ การประเมินแผนงานและโครงการ และการปรับปรุงแผนงานและโครงการ (3) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ (4) การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การประเมินผลด้านทักษะการสร้างเครือข่ายและทักษะกระบวนการพัฒนา

3) ผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม จาก 3 อบต. ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า **ชุดฝึกอบรม**ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาด้วยตนเอง ด้านเนื้อหา มีความสมบูรณ์ดี เนื้อหาเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน ทำให้ผู้อบรมเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางประสานการทำงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของเครือข่ายในชุมชน เอกสารใช้ภาษาเข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้เป็นแกนนำใน อบต. เทปเสียงมีการนำเสนอเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่าย **กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ** ดำเนินกิจกรรมเหมาะสม สนุกได้ ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจ และสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับไปใช้ได้ในชีวิตจริง ผลการจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้



4) ผลการศึกษาการนำผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ภายหลังสิ้นสุดการอบรมเป็นเวลา 1-2 เดือนของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.คู่งษ์ อบต.เมืองจัง และ อบต.สถาน ในจังหวัดน่าน โดยวิธีการสอบถามจากแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง พบว่า ชุมชนมีและทำกิจกรรมสังคมในชุมชนของตนและทำให้เกิดผลดีในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด คือ ชุมชนมีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม และความสามัคคี กิจกรรมการบริหารงานกลุ่มที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน จุดเด่นของชุมชนใน 3 อบต. ที่ผ่านการอบรม คือ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อพึ่งพาตนเอง การใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ประชาชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนยอมรับประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน สำหรับทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและ กิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ในเชิงนโยบาย รัฐบาลควรประกาศใช้นโยบายการพัฒนาเครือข่ายชุมชนในเขตความรับผิดชอบของ อบต. โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อ โดยประสานประสานความรู้จากผู้นำทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่เกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่ผู้นำเดิมได้เรียนรู้ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คือ ความเข้มแข็งและน่าอยู่ของชุมชน สำหรับตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้จากการวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปปรับและขยายผลสำหรับผู้นำในทุก อบต.

2) ในเชิงปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ชุมชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมสร้างและใช้เครือข่ายในชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา ส่งเสริมการจัดทำโครงการพัฒนาสืบทอดทักษะการเป็นผู้นำในชุมชน โดยวิธีบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิมของชุมชน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคัดกรองและร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

**Research Title :** A Project of Research and Development of Work Skill in the Aspect of Social Development for Subdistrict Administration Organizations

**Researchers :** Kla Tongkow, Sumalee Sungsi, Tasanee Limsuwan, Sane Jui, Boonserm Hutapaet, Sompoch Rattanan, Pasawalee Nitikasetsoontorn, and Patarareudee Krongchon

**Research year :** 2001 – 2002

### **Abstract**

The objectives of this project were to define indicators of work skill in the aspect of social development of the members of Subdistrict Administration Organizations (SAOs), to develop a model for developing those skills, and to try-out and evaluate the use of the model.

According to research methodology, this study is a research and development project, which was started with reviewing of literature on work skill development. Then a conceptual framework of work skill development for leaders of SAOs was generated. The framework is composed of dependent and independent variables. The independent variable was a model for developing the work skill of the members of SAOs, which composed of a multimedia distance training package and a practical training workshop. The dependent variable was a work skill in the aspect of social development for the leaders of the SAOs, consisting of skills for building up social development networks and skills for social development procedures. The research project was divided into two phases.

The first phase was a development of the model and the indicators to assess the strength of social development in the communities. Data employed for developing the model were from documents and from field data obtained from a study of three communities in Lampang Province that are considered strong in social development : Baan Mae Hao Community, Baan Mae Tod Community and Baan Dok Khum Tai Community. Apart from using for developing the training model, the data were also used to designate the indicators to measure the work skill of a strong community. A seminar of experts was held to evaluate the original training model and indicators developed by the researchers. The results of the seminar were used to further improve the training model and work skill indicators.

The second phase, the training model was implemented in Nan Province. The sample were leaders of SAOs in 3 sub-districts. They were 85 people from the Duphong Sub-district Administrative Organization in Santisuk District, 77 people from the Muangjung Sub-district Administrative Organization in Phupiang Sub-district, and 84 people from the Satahn Sub-district Administrative Organization in Bua District, for a total of 246. These leaders consisted of the head of sub-district (*kumnans*), village headmen, assistant of village headmen from every village, the village inspectors, SAO presidents, SAO office officials, presidents directors, members of the SAO councils, religious leaders, presidents and vice presidents of community centers, presidents of the Village Public Health Volunteers, presidents and vice presidents of community culture organizations, presidents and vice presidents of other community groups, representatives of professional organizations, and local wisdom.

### **Research results**

1) Indicators of work skill in the aspect of social development of SAO members. It was found that SAO in strong community had 5 components of work skill. They were :- 1] community network skills, i.e. possessing a learning organization to build up a social development network in the community, a clear structure of working network, and cooperation among group members in taking responsibility over community activities; 2] information system skill, i.e. possessing an organized community news and information system, publicity and dissemination of news and information, and exchange of news and information within and outside the organization network; 3] planning and project development skill; 4] skill for rising consciousness of self-reliance for individual, groups and leaders of community; and 5] social development procedure skill.

2) The model of work skill development in the aspect of social development. This model was composed of 4 components. They were:- 1] social development networking, including building up networks both within and outside the community, organizing and making use of news and information, network functions, group work and leadership; 2] social development procedures including studying the problems and needs of society, planning and forming development projects, implementing projects and plans, and evaluating and improving projects and plans; 3] training procedures for development of work skill, including multimedia distance

training and practical workshops; and 4] evaluation and follow-up on skill development, including assessment of network building skills and development procedure skills.

3) The result of trying-out the model of work skill development in three sample SAOs in Nan Province. It was found that, for the part of independent study, the contents were completed and appropriated for practical use in the communities. It enabled trainees understand and know the procedures for establishing networks and coordinating the work of developing education, religion, culture, public health and environment in their communities. The SAO leaders learned ways of assisting disadvantaged people in their community networks. The language in the training materials was easy to understand and appropriate for SAO leaders. Contents presentation in the audiotapes was good and easy to understand. For the practical training or workshop part, activities were appropriate, fun, informative and used interesting methods. The participants were able to apply the knowledge and work skills they learned in their real life. As a result of the workshop activities, the trainees were able to set goals and procedures for social development activities and implement them as operational plans in their communities.

4) The application of knowledge and experiences obtained from the model to real life situation. After one to two months of trying out the model, the trainees were followed-up using questionnaires developed from indicators defined by a study of strong communities. It was found that the trainees did undertake social activities in their communities and the results were good in every indicator. They were : the communities held activities to carry on local traditions and culture, activities to promote unity, and activities to manage the groups responsible for various jobs in the community. The outstanding characteristics of the 3 communities whose SAO members had participated in the training model were that they had leaders, had groups of people who joined to build consciousness of self-reliance, and used local wisdom and resources for the benefit of development. Moreover, people in those communities participated in group activities, created a number of development and conservation activities, had good cooperation, were united, believed in their leaders, trusted each other, formed regulations by consensus, and were aware of problems and dangers faced by the community. The skills that still needed more development were organization of the news and information system, publicity and dissemination of news and information, exchange of information, and formation of goal-oriented educational activities for the community.

## **Recommendations**

**1) Policy aspect:** The government should implement a policy of developing community networks under the responsibility of every SAO. This can be done by encouraging people in each community learn about the problems and needs of their community and identify strategies of addressing them that are appropriate for their way of life. Moreover, leaders from new generations should be developed and promoted the transfer of knowledge from local wisdom leaders to the new generation leaders so they could combine it with modern information and methods. The new leaders would be able to develop skills and gain experience while the older leaders would also gain new knowledge. The goal would be to develop and strength of the communities and to make them better places to live. Since the SAOs which were sample of this research project were successful, the government and related agencies should adapt and expand this model for use with leaders of every SAO.

**2) Operations aspect:** Related agencies should organize activities to support communities in learning about and building up community networks for the benefit of development. They should organize projects to promote and pass down leadership skills in their communities, using a method of combining traditional local wisdom with new knowledge. Everyone should be encouraged to participate in the process to analyse and create good things for the community.

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นส่วนหนึ่งในหลายผลงานชุดโครงการที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ให้การสนับสนุนสำหรับโครงการนี้ สกว.ได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้เวลาดำเนินโครงการ 18 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน 2544 ถึงเดือนกันยายน 2545 การวิจัยได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดไว้ในโครงการ

งานวิจัยและพัฒนาเรื่องนี้สามารถสำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนและช่วยเหลือจากบุคคลและองค์กรหลายฝ่าย ซึ่งคณะนักวิจัยใคร่ขอขอบคุณไว้คือ ศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน แห่งวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในฐานะผู้ประสานงานโครงการที่ช่วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และช่วยจัดเวทีเพื่อให้คณะนักวิจัยได้แลกเปลี่ยนความคิดและปัญหารวมทั้งกำกับติดตามความก้าวหน้าของงานวิจัยให้เป็นไปตามแผน

ขอขอบคุณข้าราชการฝ่ายปกครองและฝ่ายพัฒนาชุมชน จังหวัดลำปางที่ได้กรุณาประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่คณะนักวิจัยที่ไปศึกษาชุมชนเข้มแข็งในภาคสนามที่อำเภอห้างฉัตร อำเภอเถิน และอำเภองาว ขอขอบคุณคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำในชุมชน และประชาชนชุมชนบ้านแม่สาว ชุมชนบ้านแม่ถอด และชุมชนบ้านดอกคำใต้ ที่ได้ให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนแก่คณะนักวิจัยในชั้นการสร้างและพัฒนาตัวแบบและตัวชี้วัดการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

ขอขอบคุณท่านผู้ว่าราชการจังหวัดน่านและท่านรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ช่วยสนับสนุนและประสานงานในพื้นที่ ขอขอบคุณนายอำเภอสันติสุข ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอภูเพียง และนายอำเภอปัว ที่กรุณาให้การสนับสนุนและทำหน้าที่เป็นประธานพิธีเปิดและให้ข้อคิดในการอบรมเชิงปฏิบัติการของกลุ่มผู้นำใน อบต.ที่เข้ารับการฝึกทักษะการทำงาน

กลุ่มบุคคลที่มีความหมายและความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้งานวิจัยนี้ดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์คือ กลุ่มผู้นำใน อบต.คู่งษ์ อบต.เมืองจาง และ อบต.สถาน จ.น่าน ประกอบด้วยผู้นำทุกฝ่าย ได้แก่ ประธานสภา อบต. และสมาชิกสภา อบต. ประธานและกรรมการบริหาร อบต. ปลัดและเจ้าหน้าที่ใน อบต. กำนันและผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มองค์กรประชาชน กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมในชุมชน กลุ่มช่วยเหลือผู้มีปัญหาในชุมชน และผู้นำทางด้านภูมิปัญญาต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งคณะนักวิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลการติดตามผลการฝึกอบรม

บุคคลสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำหน้าที่ประสานการทำงานในพื้นที่ให้แก่คณะนักวิจัยที่จะต้องได้รับความขอบคุณคือ อาจารย์ผ่องศิริ นฤนาท ที่ช่วยประสานงานวิจัยที่จังหวัดลำปางว่าที่พันตรีสุรเดช รอดจินดา ศึกษาธิการอำเภอสันติสุขและคณะ และอาจารย์กมล จิตบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปัวและคณะ ซึ่งบุคคลสองคนหลังนี้นอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวกประสานงานวิจัยในพื้นที่แล้ว ยังทำหน้าที่ร่วมเป็นวิทยากรการฝึกอบรม ตลอดจนประสานการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลภาคสนามร่วมกับคณะนักวิจัยตลอดโครงการ

นอกจากนี้อาจยังมีบุคคลและหน่วยงานอีกหลายฝ่ายที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนการทำงานตามโครงการวิจัยนี้แต่ไม่ได้กล่าวนาม ซึ่งคณะนักวิจัยใคร่ขออภัยและขอขอบคุณมา ณ ที่นี้อีกครั้งหนึ่ง สุดท้ายคณะนักวิจัยใคร่ขอขอบคุณคณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการวิจัยที่ได้กรุณาจัดสรรงบประมาณอุดหนุนให้การวิจัยนี้สำเร็จได้ หากงานวิจัยนี้จะพอมีคุณค่าในการเสริมสร้างแนวความคิดการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งบนพื้นฐานขององค์ความรู้ตามแบบวิถีไทย โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำในท้องถิ่นและชุมชน นักวิจัยใคร่ขออุทิศคุณค่าของงานวิจัยที่เกิดขึ้นนี้เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนและประชาชนในระดับรากหญ้าต่อไป

กล้า ทองขาว  
หัวหน้าโครงการวิจัย

## สารบัญ

	หน้า
สรุปผลการวิจัยสำหรับผู้บริหาร.....	ก
บทคัดย่อ.....	ฐ
Abstract.....	ณ
กิตติกรรมประกาศ.....	ท
สารบัญ.....	น
สารบัญภาพ.....	ผ
สารบัญตาราง.....	ฝ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 ระยะเวลาในการวิจัย.....	4
1.5 สถานที่ทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.8 การแบ่งหัวข้อนำเสนอเนื้อหา.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.).....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม.....	15
2.3 ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม.....	17
2.4 ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม.....	20
2.5 อบต.กับการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	25
2.6 อบต.กับการพัฒนาสังคมด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมชุมชน.....	27
2.7 อบต.กับการพัฒนาสังคมด้านการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้มี ปัญหาในสังคม.....	28
2.8 ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดน่าน.....	28
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
3.1 กรอบความคิดสำคัญในการวิจัย.....	38
3.2 ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัย.....	41
บทที่ 4	
ผลการศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้าน	
การพัฒนาสังคมของ อบต. ....	46
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย.....	46
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาชุมชนเข้มแข็ง.....	48
2.1 ลักษณะทั่วไปของชุมชน.....	48
2.2 ลักษณะเฉพาะของชุมชน.....	50
2.3 ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม.....	56
2.4 ทักษะด้านกระบวนการพัฒนาสังคม.....	62
ขั้นตอนที่ 3 การจัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ.....	65
ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน.....	67
บทที่ 5	
ผลการทดลองการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนา	
สังคมของผู้นำใน อบต. ....	76
5.1 การรายงานผลการใช้สื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน.....	76
5.2 การรายงานผลการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ.....	79
1) ผลการจัดกิจกรรมในภาพรวม.....	79
2) ผลการจัดกิจกรรมหลักในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ.....	80
บทที่ 6	
การติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.	104
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	104
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินการดำเนินกิจกรรมของชุมชน (อบต.) ตามตัวชี้วัด	
ชุมชนที่เข้มแข็ง.....	107
ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม	
ของ อบต. ....	113

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 7 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
7.1 สรุปผลการวิจัย.....	120
7.2 อภิปรายผล.....	125
7.3 ข้อเสนอแนะ.....	128
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก ส่วนที่ 1 .....	134
ก. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าสัมมนาเพื่อตรวจสอบตัวชี้วัดและตัวแบบ การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.....	135
ข. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ของ อบต.คู่งษ์ อ.สันติสุข จ.น่าน วันที่ 5-7 กุมภาพันธ์ 2545	137
ค. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ของ อบต.เมืองจันท์ อ.ภูเพียง จ.น่าน วันที่ 5-7 มีนาคม 2545	140
ง. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการ พัฒนาสังคมของ อบต.สถาน อ.เปือย จ.น่าน วันที่ 12-14 มีนาคม 2545	143
จ. แบบประเมินสื่อการฝึกอบรม.....	146
ฉ. แบบติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนา สังคมของ อบต. ....	148
ภาคผนวก ส่วนที่ 2 .....	153
ก. บทความวิจัย.....	154
ข. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	165
ค. ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้ และแผนกิจกรรมที่ ดำเนินการกับผลที่ได้รับตลอดโครงการ.....	168
ข้อมูลคณะผู้วิจัย.....	176

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบทั่วไปของการพัฒนาทักษะการทำงาน.....	38
2	แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานแก่นำใน อบต. ....	39
3	อบต. ประกอบด้วยองค์ชุมชนที่เข้มแข็งจากการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม.....	40
4	กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.	41
5	ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ....	45
6	ตัวแบบระบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ....	71

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
6.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.ที่ผ่านการอบรม จำแนกตามตัวแปรพื้นฐานทั่วไป.....	104
6.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรมที่แสดงการรับรู้การไม่มี/ไม่ทำการมี/ทำกิจกรรมชุมชน จำแนกตามองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมและตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง.....	108
6.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งของ อบต. ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรม.....	111
6.4 เปรียบเทียบการมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามองค์ประกอบหลักตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งจำแนกตาม อบต. ....	112
6.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย.....	113
6.6 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะส่งเสริมองค์การการเรียนรู้.....	114
6.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร.....	115
6.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำในชุมชน.....	116
6.9 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	117
6.10 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านแผนงาน/โครงการ.....	118

# บทที่ 1

## บทนำ

ในบทนี้จะกล่าวถึงความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ระยะเวลาในการวิจัย สถานที่ที่ทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล นิยามศัพท์เฉพาะ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการแบ่งหัวข้อนำเสนอเนื้อหา

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีงบประมาณค่าใช้จ่ายของตนเอง ภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย การประกาศใช้พระราชบัญญัติ สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เริ่มบังคับใช้เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2538 ได้มีการปรับปรุงการบริหารงานของตำบลเสียใหม่ เนื่องจากสภาตำบลที่ตั้งขึ้นโดยประกาศของคณะ ปฏิวัติฉบับที่ 326 นั้น สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นองค์กรนิติบุคคล ไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขาดความคล่องตัวและไม่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้อย่าง เหมาะสม สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 อบต.มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นการ เสริมสร้างรากฐานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งประชาชนแต่ละหมู่บ้านในตำบล มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าไป อำนวยบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของตำบลตามความ ต้องการของชุมชน

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจ และหน้าที่ให้กว้างขวางขึ้น เช่น การเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น และการส่งเสริมรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเพิ่มอำนาจที่อาจจะทำอีก 2 ประการ คือ การท่องเที่ยวและการผังเมือง อย่างไรก็ตามหากจะประมวลขอบข่ายความรับผิดชอบตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และบทบาที่เปลี่ยนแปลงไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ภารกิจของ อบต.จะเกี่ยวข้องกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน การอำนวยความสะดวกสาธารณะขั้นพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ศิลปะและวัฒนธรรมของตำบล ซึ่งบทบาทด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.ควรให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานและการจัดระเบียบของชุมชน เพราะความเข้มแข็งของชุมชนหรือตำบล ย่อมมีผลมาจากความเจริญงอกงามของทุก ๆ องค์ประกอบของชุมชนที่ได้สมดุล

จากการศึกษาวิจัยระยะเริ่มต้นของการนำนโยบายการปกครองท้องถิ่นรูปแบบดังกล่าวไปปฏิบัติพบว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเรื่องใหม่ที่คนส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังไม่เข้าใจสาระรายละเอียด ควรเร่งรีบทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก (สถาบันดำรงราชานุภาพ 2539: บทคัดย่อ) และในระยะเวลาต่อมา กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการปกครองได้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนานุคลากรของ อบต. ในหลายลักษณะ เช่น การจัดหลักสูตรการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต.และกรรมการบริหาร อบต. เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541: คำนำ) แต่โครงการฝึกอบรมเหล่านั้นก็ยังมิได้เน้นการพัฒนาบทบาทหรือทักษะเฉพาะด้านของ อบต. ในขณะเดียวกันพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกลไกทางกฎหมายที่เกิดขึ้น เพื่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายฉบับนี้มีความสำคัญและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 และให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรรับผิดชอบการกำหนดแผนและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการพิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน การปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อนันต์ เตชะวณิช 2543: 18-26)

คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าบทบาทของ อบต.ด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งได้แก่ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน ด้านความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาด้านสังคม เป็นสิ่งที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ซึ่งนักวิจัยมีความเห็นว่าหากบุคลากร อบต. มีความรู้และทักษะทั้ง 2 ประการดังกล่าวอยู่พร้อมย่อมจะส่งเสริมศักยภาพให้

อบต. มีความสามารถดำเนินการกิจกรรมตามบทบาทการสร้างเสริมเข้มแข็งของชุมชนและตำบลของตนเองให้มั่นคงยั่งยืนสืบไป ยิ่งไปกว่านั้นหากนักวิจัยสามารถค้นพบหรือพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต. ได้สำเร็จ ก็จะสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบการพัฒนาทักษะการพัฒนาสังคมของ อบต. ได้ทั่วประเทศ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ อบต. ที่จะใช้ทดลองตัวแบบจำนวน 3 แห่งจะเป็น อบต. ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน เนื่องจากนักวิจัยมีความเห็นว่าจังหวัดน่านมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังเป็นจังหวัดที่มีประวัติศาสตร์ที่สำคัญและมีความเป็นมาที่เก่าแก่ยาวนานจังหวัดหนึ่งของประเทศ จึงเหมาะสมที่จะใช้ทดลองตัวแบบสำหรับการวิจัยครั้งนี้

## 1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) เพื่อพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

(1) การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยและพัฒนา แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ช่วงระยะแรกเป็นการศึกษาสังเคราะห์เพื่อประมวลตัวชี้วัดและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม โดยการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัย ตลอดจนศึกษาทักษะการทำงานของชุมชนที่เข้มแข็ง (ภาคสนาม)

กลุ่มตัวอย่างชุมชนเข้มแข็งที่นักวิจัยสุ่มมาแบบเจาะจง 3 ชุมชน โดยอิงเกณฑ์ของหน่วยราชการและองค์กรเอกชน นักวิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นตัวแบบศึกษาซึ่งอาจมีรูปแบบการปกครองเดิมแตกต่างจากองค์กรปกครองท้องถิ่นแบบ อบต. เพราะฉะนั้นคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะของชุมชนเข้มแข็งที่นักวิจัยค้นพบและนำมาใช้ อาจมีความแตกต่างจากธรรมชาติของชุมชนแบบ อบต. ดังนั้นเมื่อนักวิจัยนำตัวชี้วัดคุณลักษณะดังกล่าวมาพัฒนาเป็นตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านสังคมของ อบต. จำเป็นจะต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุมชนและผู้แทนชุมชนที่เข้มแข็งมาให้ความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบและประเมินตัวแบบและตัวชี้วัด

สำหรับระยะที่สองจะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. 3 แห่งที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดน่าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการทดลองตัวแบบที่นักวิจัยสร้างขึ้น โดยอบต. ทั้ง 3 แห่ง จะเป็น อบต.ชั้น 5 ทั้งหมด กระจายอยู่ในเขตอำเภอเมืองและเขตชนบท มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ อบต.ละประมาณ 85 คน ประกอบด้วย ประชาชนและสมาชิกสภา อบต. คณะกรรมการบริหาร อบต. ปลัดและเจ้าหน้าที่ อบต. และผู้นำชุมชนในเขต อบต.

(2) ทักษะการทำงานที่มุ่งพัฒนา คือ ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม และ ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

(3) เนื้อหาของการพัฒนาทักษะการทำงาน คือ ด้านการพัฒนาสังคม 3 ด้าน ได้แก่ 1) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน และ 3) งานส่งเสริมศักยภาพผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาสังคม

(4) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

**ตัวแปรอิสระ** คือ ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย และการศึกษาชุมชนที่เข้มแข็ง

**ตัวแปรตาม** คือ ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. มี 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาสังคม

(5) ในขั้นการประเมินผลการทดลองตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต. จะเน้นการประเมิน 3 ระยะ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการประเมินคือ ผู้เข้ารับการอบรมและผู้ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ (มิใช่การประเมินผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการซึ่งพิจารณาความเห็นจากประชาชนทั่วไป)

#### 1.4 ระยะเวลาในการวิจัย

**ระยะที่ 1** ศึกษาและกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. และพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ใช้เวลาดำเนินการ 8 เดือน

**ระยะที่ 2** ทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานภาคสนาม โดยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ใช้เวลาดำเนินการ 10 เดือน

#### 1.5 สถานที่ทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

สถานที่ในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย สถานศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ชุมชนชนบทที่ประสบ



ความสำเร็จในการพัฒนา จำนวน 3 ชุมชน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางการทำงานของผู้นำชุมชน ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะในจังหวัดน่าน 1 จังหวัด คือ จังหวัดน่าน โดยเน้นการทดลองในเขตพื้นที่ 3 ตำบล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัวแบบการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมที่จัดทำขึ้น

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**อบต.** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

**ทักษะการทำงาน** หมายถึง ความชำนาญงานที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้/ความคิด ด้านเจตคติที่ดีต่องาน/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านการฝึกฝนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**การพัฒนาสังคมของ อบต.** หมายถึง การพัฒนาสังคมของ อบต. ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน และด้านการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาด้านสังคม

**ทักษะการทำงานของ อบต.** หมายถึง ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

**ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม** หมายถึง ทักษะในการสร้างพันธมิตรเพื่อพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง/กลไกของเครือข่าย ด้านระบบข้อมูล/ข่าวสาร ด้านแผนงาน/โครงการ และด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/หน่วยงาน

**ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม** หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการทางสังคม ด้านการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสังคม ด้านการนำแผนและโครงการไปปฏิบัติ ด้านการประเมินแผนและโครงการ และด้านการปรับปรุงแผนและโครงการ

**ตัวแบบ (Model)** หมายถึง แบบแผนเบื้องต้นที่เป็นรูปธรรมใช้สำหรับเป็นแบบอย่างหรือดำเนินการ หรือเพื่อการอธิบายปรากฏการณ์ในกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ชัดเจนสามารถทดสอบได้

**งานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** หมายถึง งานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในชุมชน การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมด้านการศาสนา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ในชุมชน

**งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** หมายถึง งานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน งานด้านสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน

**งานด้านการพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาทางสังคม** หมายถึง งานเกี่ยวกับการส่งเสริมโอกาสในด้านการศึกษาและการยังชีพสำหรับกลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ยากไร้ กลุ่มผู้ป่วยเอดส์หรือโรคสำคัญอื่น ๆ รวมทั้ง การดูแลและแก้ปัญหาในด้านแรงงานเด็ก สิทธิสตรี คนชรา เป็นต้น

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ภายใต้กระบวนการวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ ๆ ดังนี้

- 1) ได้ตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.
- 2) ได้สื่อต้นแบบที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมสำหรับผู้ผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) อบต. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม
- 4) การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมสำหรับ อบต. ทั่วประเทศในโอกาสต่อไป

## 1.8 การแบ่งหัวข้อนำเสนอเนื้อหา

รายงานการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 บท คือ

- บทที่ 1 บทนำ
- บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย
- บทที่ 4 ผลการพัฒนาตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.
- บทที่ 5 ผลการทดลองการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำใน อบต.
- บทที่ 6 การติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำ อบต.
- บทที่ 7 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม อบต. กับการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต. กับการพัฒนาสังคมด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน อบต. กับการพัฒนาสังคมด้านการส่งเสริมศักยภาพผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาด้านสังคม ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดน่าน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

##### 1) ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ซึ่งการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

##### 2) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่หลักขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สรุปได้ 3 ประการ คือ

2.1) อำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- (7) คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

**2.2) อำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะทำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้**

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

**2.3) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น**

- (1) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ให้อำนาจแก่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเจ้าพนักงานท้องถิ่น คือ
  - พิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตการก่อสร้าง ด้ดแปลง รื้อถอนเคลื่อนย้าย ใ้หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคาร ตามมาตรา 21 และ 22 ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 รวมทั้งการรับแจ้งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารตาม มาตรา 39 ทวิ
  - การฝ่าฝืนกรณีที่มีการก่อสร้าง ด้ดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร
  - องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับตำบลในส่วนที่ยังมิได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนด

(2) พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นและประธานกรรมการบริหารในฐานะเจ้าพนักงานท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย สุขลักษณะของอาคาร เหตุรำคาญ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ หรือปล่อยสัตว์ กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(3) พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

(4) พระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงาน เช่น พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคมอบหมาย

### 3) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล 2) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

**3.1) สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล** ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

3.1.1) ประเภทสมาชิก สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิก 2 ประเภท คือ

(1) สมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการแต่งตั้งจากกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้านในตำบล และแพทย์ประจำตำบล

(2) สมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี

3.1.2) อำนาจของสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

(1) ให้ความเห็นชอบกับแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

**3.2) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล** ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

3.2.1) องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย

(1) กำนัน เป็นประธานตามบทเฉพาะกาลซึ่งกำหนดให้กำนันเป็นประธานโดยตำแหน่งในวาระเริ่มแรกของการบังคับใช้พระราชบัญญัติฯ เป็นเวลา 4 ปี นับแต่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับ

(2) ผู้ใหญ่บ้าน จำนวนไม่เกิน 2 คน ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(3) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

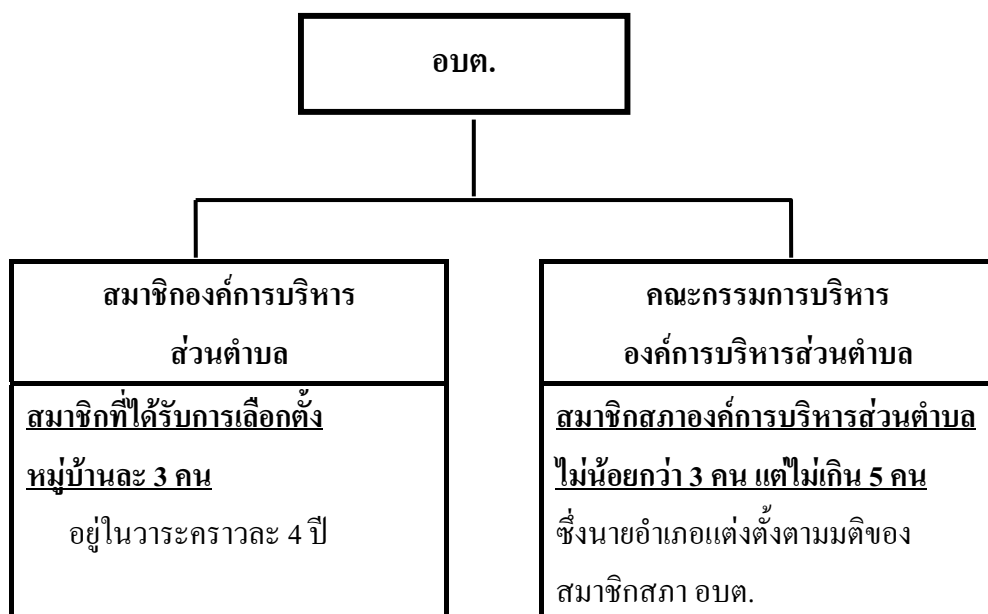
(1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(3) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ)



เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ซึ่งกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งออกมาก่อนมีหลายประเด็นที่ยังไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ดังนั้น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จำเป็นจะต้องแก้ไขกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### 1) ด้านโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1) แก้ไขให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งหมู่บ้านละ 3 คน แต่เดิมมีสมาชิกมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน และมีผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนั้นอีก 1 คน

1.2) แก้ไขให้มีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคณะหนึ่ง ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแต่เดิมคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยกำนัน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน และจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน

2) การเพิ่มอำนาจของประชาชนในการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยการกำหนดให้ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ออกข้อบังคับตำบลได้

3) กำหนดการพ้นจากตำแหน่งของสมาชิกสภาและกรรมการบริหารเพิ่มขึ้น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ คือ

3.1) กำหนดให้พ้นจากตำแหน่งของสมาชิกสภาเพิ่มขึ้นในเรื่องที่ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มาลงคะแนน สามารถจะปลดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งการลงคะแนนเสียงต้องมีผู้มีสิทธิมาลงคะแนนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

3.2) กำหนดให้การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเพิ่มขึ้นอีก 2 ประเด็น คือ

(1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีมติไม่รับหลักการร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับสภา หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่รับหลักการด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามในสี่ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าควรปลดกรรมการบริหารให้กรรมการบริหารนั้นพ้นจากตำแหน่ง แต่การลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด

#### 4) การเพิ่มอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

4.1) เพิ่มอำนาจที่ต้องทำเพิ่มขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญา หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4.2) เพิ่มอำนาจที่อาจจะทำขององค์การบริหารส่วนตำบลอีก 2 ประการคือ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการผังเมือง

การเปรียบเทียบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐธรรมนูญ

หัวข้อ	โครงสร้างอำนาจหน้าที่เดิม	โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป
1. โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ประกอบด้วย สมาชิก โดยตำแหน่ง คือ กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล และสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน	ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งหมู่บ้านละ 3 คน
2. โครงสร้างของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	ประกอบด้วย กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน ไม่เกิน 2 คน และสมาชิกสภา อบต. ที่ราษฎรเลือกตั้งมา ไม่เกิน 4 คน	ประกอบด้วยสมาชิก อบต. ไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน
3. การเพิ่มอำนาจประชาชน	ประชาชนไม่มีสิทธิออกข้อบังคับตำบล	ประชาชนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภา อบต. ให้ออกข้อบังคับตำบลได้



หัวข้อ	โครงสร้างอำนาจหน้าที่เดิม	โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป
4. การพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภา อบต.	ประชาชนไม่มีสิทธิปลดสมาชิกสภา อบต.	ประชาชนมีสิทธิปลดสมาชิก อบต. โดยมีผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มาลงคะแนนลงมติให้ปลด โดยมีเงื่อนไขว่าการลงคะแนนเสียงต้องมีผู้มีสิทธิมาลงคะแนนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด
5. การพ้นจากตำแหน่งกรรมการบริหาร อบต.	<p>กำหนดให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งไว้ 7 กรณี คือ</p> <p>(1) สภา อบต. สิ้นสุด</p> <p>(2) มีการยุบสภา อบต.</p> <p>(3) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้น</p> <p>(4) ลาออกโดยยื่นต่อนายอำเภอ</p> <p>(5) พ้นจากสมาชิกสภา อบต.</p> <p>(6) ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภา อบต.</p> <p>(7) สภา อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสาม</p>	<p>กำหนดให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งเพิ่มขึ้นอีก 2 กรณี คือ</p> <p>(8) สภา อบต. มีมติไม่รับหลักการร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือรายจ่ายเพิ่มเติมและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วย หรือไม่รับหลักการด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภา อบต. ทั้งหมด</p> <p>(9) ราษฎรผู้มีสิทธิจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ที่มาลงคะแนนเห็นควรปลด โดยมีเงื่อนไขว่า การลงคะแนนเสียงในครั้งนั้นต้องมีผู้มีสิทธิมาลงคะแนนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p>

หัวข้อ	โครงสร้างอำนาจหน้าที่เดิม	โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ	กำหนดอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำได้ 8 ประการ	เพิ่มอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำอีก 2 ประการ คือ (10) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น (11) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
7. อำนาจหน้าที่ที่อาจทำ	กำหนดอำนาจหน้าที่ที่อาจทำได้ 11 ประการ	เพิ่มอำนาจหน้าที่ที่อาจทำขององค์การบริหารส่วนตำบลอีก 2 ประการ คือ (12) การท่องเที่ยว (13) การผังเมือง

เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แล้วจะพบว่า หน้าที่หลักของ อบต. ก็คือการพัฒนาสังคม ให้ประชาชนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ชุมชนเป็นชุมชนที่เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดย อบต.มุ่งพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ชุมชนด้านการบรรเทาสาธารณภัย ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และด้านการคุ้มครองดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ)

สำหรับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำการศึกษายบทบาทของ อบต.ในการพัฒนาสังคมโดยเน้นใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนด้านการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

### 1) ความหมายของ “การพัฒนา” “กระบวนการในการพัฒนา” และ “การพัฒนาสังคม”

1.1) การพัฒนา หมายถึง การพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและแปลงรูปสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมของระบบและปัจเจกบุคคล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติ ทั้งในแง่ของความยากจน ความเหลื่อมล้ำหรือไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วย และความหิวโหย

1.2) กระบวนการในการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอน จากจุดเริ่มต้น ซึ่งเป็นภาวะหรือสภาพชุมชนที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้นจึงต้องการเปลี่ยนแปลงไปจนถึงจุดสุดท้ายอันเป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นสภาพที่สังคมปรารถนาไม่ว่าสถาบันนั้นจะกำหนดกันไว้อย่างไร กิจกรรม หรือขั้นตอนจึงมีจำนวนมากด้วยกัน นับตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2522)

1.3) การพัฒนาสังคม หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อปลอดจากความยากจน ความไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วย และความหิวโหย ตลอดจนมุ่งที่จะให้ประชาชนตระหนักถึงศักยภาพ ศักดิ์ศรี ความใฝ่ฝัน และความพึงพอใจในชีวิตของตนด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพัฒนาสังคมได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ยกย่องตนเอง และเป็นอิสระจากการตกเป็นทาสและพันธนาการทั้งปวง (Pandey อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤต 2535)

### 2) ขอบเขตของการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคมพิจารณาได้จาก 3 แก่นมุม คือ

2.1) ขอบเขตที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชน โดยมุ่งหาคำตอบว่าประชาชนต้องการอะไร ความต้องการของประชาชนมีความสำคัญมาก เพราะถือว่าคนเป็นเครื่องมือและเป็นผู้รับประโยชน์จากความพยายามในการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาสังคมจึงมุ่งพัฒนาและทำงานกับประชาชน มิใช่ทำงานเพื่อประชาชน ซึ่งความต้องการของประชาชนมีความหลากหลาย เช่น ความต้องการด้านอุปโภค สาธารณูปโภค ความต้องการด้านสาธารณสุข ความต้องการด้านการประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ เป็นต้น

2.2) ขอบเขตที่คำนึงถึงความต้องการของรัฐบาล หรือที่รัฐบาลจัดทำให้ประชาชน เนื้อหาในลักษณะนี้ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำหนดไว้หลายฉบับ จนถึงฉบับปัจจุบัน ซึ่งเป็นฉบับที่ 9 เช่น การมุ่งเน้นการพัฒนาคน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การให้โอกาสทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพอนามัย การดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

**2.3) ขอบเขตที่ประสมประสานระหว่างแง่มุมความต้องการของประชาชนและความต้องการของรัฐบาล** เป็นลักษณะการแสดงถึงความพยายามที่จะพัฒนาสังคมของรัฐบาลและของประชาชน ขอบเขตของการพัฒนาสังคมในลักษณะนี้ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เน้นคุณภาพของประชากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการลดอัตราความยากจน การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการลดอัตราความไม่รู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยลดอัตราความเจ็บไข้ได้ป่วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการพึ่งตนเอง

**3) แนวทางการพัฒนาสังคม** แนวทางการพัฒนาสังคมจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาระดับชาติ และพิจารณาได้จากแนวทางอื่นอีกหลายแนวทาง คือ

**3.1) แนวทางการพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐศาสตร์คลาสสิก และนีโอคลาสสิก** แนวคิดนี้มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยการแข่งขันของตลาดและปริมาณของอุปสงค์อุปทานที่รัฐบาลเข้าไปแทรกแซงให้น้อยที่สุด การพัฒนาสังคมตามแนวนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อกลไกของตลาดสามารถดำเนินไปอย่างสมดุลและสมบูรณ์ และรัฐบาลสามารถดูแลไม่ให้เกิดการผูกขาดหรือกดขี่ขูดรีดต่อผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนมีการกระจายความมั่งคั่งและรายได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งมองในแง่นี้จะพบว่า การพัฒนาสังคมจะประสบความสำเร็จได้หากสามารถแก้ปัญหาความยากจน การว่างงาน และความไม่เสมอภาคได้

**3.2) แนวทางการพัฒนาสังคมตามแนวรัฐสวัสดิการของเคนส์** แนวคิดนี้เสนอว่ารัฐควรเข้าไปแทรกแซงตลาด จัดหาสวัสดิการให้แก่ประชากรเป้าหมาย วิธีการนี้จะช่วยแก้ปัญหาความไม่สมบูรณ์ของตลาด การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม และช่วยแก้ไขข้อกล่าวหาของฝ่ายสังคมนิยมที่ว่าทุนนิยมผูกขาด ก่อให้เกิดการขูดรีดชนชั้นกรรมาชีพโดยนายทุน

**3.3) แนวทางการพัฒนาสังคมตามแนวทฤษฎีการพึ่งพาที่เน้นทุนนิยม** แนวคิดนี้มุ่งที่จะแก้ไขปัญหาการครอบงำของศูนย์กลางบริเวณรอบนอก (ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก) โดยการขจัดการพึ่งพาภายในประเทศด้วยการลดอิทธิพลของศักดินา และขจัดการพึ่งพาระหว่างประเทศด้วยการลดอิทธิพลของจักรวรรดินิยม การพัฒนาสังคมตามแนวทางนี้ยังมองว่าปัญหาของความด้อยพัฒนาเนื่องมาจากความผิดพลาดของตนเอง มิใช่เกิดจากปัจจัยภายนอกเหมือนกับข้อสมมติฐานของทฤษฎีการพึ่งพาที่เน้นมาร์กซิสต์และเศรษฐศาสตร์การเมือง

**3.4) แนวทางการพัฒนาสังคมตามแนวทฤษฎีการพึ่งพาที่เน้นแนวคิดแบบมาร์กซิสต์และเศรษฐศาสตร์การเมือง** มุ่งขจัดการพึ่งพาและการเอารัดเอาเปรียบ ที่เกิดจากศักดินาและจักรวรรดินิยม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า การพึ่งพาและการเอารัดเอาเปรียบเกิดจากโครงสร้างส่วนบนคือสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ความด้อยพัฒนามิได้เกิดจากความยากจน การ

ว่างงานและการไม่เสมอภาคในชนบท สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลมาจากการพัฒนาที่ได้รับอิทธิพลจากทุนนิยมและระบบภายนอกชุมชน หรือนอกประเทศ ผลในทางลบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนามีสภาพอย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) สภาพการไร้อำนาจการตัดสินใจของชาวบ้านและบริเวณรอบนอก (2) สภาพการเกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมชนบทและบริเวณรอบนอก และ (3) สภาพการถูกครอบงำทางวัฒนธรรมของชาวบ้านและบริเวณรอบนอก โดยชาวเมืองหรือศูนย์กลาง

อย่างไรก็ตาม การนำแนวความคิดในการพัฒนาสังคมหรือชุมชนไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล บุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบการพัฒนาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ และมีการฝึกฝนจนเกิดทักษะหรือความชำนาญ โดยเฉพาะทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม หากมีอยู่พร้อมในบุคคลหรือองค์กรการพัฒนา ย่อมส่งผลให้ศักยภาพการดำเนินการกิจการสร้างความเข้มแข็งแก่สังคมและชุมชน

## 2.3 ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม

### 1) ความหมายของ “เครือข่าย”

เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเองบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลานานพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้ (กาญจนา แก้วเทพ อ้างถึงใน งามเนตร จริ่งสูงเนิน 2538)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2541) ได้เปรียบเทียบว่าการมีเครือข่าย เปรียบเสมือนการมีพันธมิตรที่ช่วยให้เกิดการพัฒนา พันธมิตรนี้อาจเป็นบุคคล หรือองค์กร ซึ่งเป็นที่พึ่งของกันและกัน เรียนรู้จากกันและกัน ช่วยเหลือกันเวลามีปัญหา และช่วยเหลือกันเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้า

โดยทั่วไปเครือข่ายเกิดขึ้นได้ใน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบธรรมชาติ และรูปแบบการจัดตั้งการเกิดเครือข่ายแบบธรรมชาติ เป็นพัฒนาการในการรวมตัวกันของคนในชุมชนและสังคมที่มีความต้องการ ความคิดและอุดมคติคล้ายคลึงกัน เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนข่าวสาร ตลอดจนร่วมมือและช่วยเหลือกัน ส่วนเครือข่ายการจัดตั้งเป็นรูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน หมู่บ้าน ทรัพยากรบุคคล และวิทยาการชาวบ้าน เพื่อขยายแนวร่วมไปสู่การสร้างพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนา หรือการต่อรองในระดับนโยบาย

## 2) กระบวนการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา

การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา ทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ (1) การสร้างเครือข่ายภายในชุมชนและ (2) การสร้างเครือข่ายภายนอกชุมชน

**2.1) การสร้างเครือข่ายภายในชุมชน** อาจเริ่มจากการสร้างเครือข่ายของกลุ่ม โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนาไทย-เนเธอร์แลนด์ (กรมส่งเสริมการเกษตร 2536) ได้เสนอแนะกระบวนการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของกลุ่มภายในชุมชนไว้ ดังนี้

(1) การรู้จักกลุ่ม/ขยายแนวคิดเรื่องกลุ่ม เป็นการสำรวจกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อนำมาจัดกลุ่มตามความสนใจ หรือตามวัตถุประสงค์ที่ใกล้เคียงกัน

(2) การประชุมกลุ่ม เริ่มต้นเครือข่าย เป็นการกระตุ้นให้กลุ่มต่างๆ เห็นความสำคัญและสนใจที่จะมาพบกัน

(3) กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงปัญหาของแต่ละกลุ่ม และหาแนวทางแก้ไข ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างเครือข่าย

(4) การทดลองทำกิจกรรมร่วมกันของเครือข่าย

(5) สร้างความชัดเจนของงานที่ทำร่วมกันของเครือข่าย

**2.2) การสร้างเครือข่ายภายนอกชุมชน** มีกระบวนการที่สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (นฤมล นิราทร อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543)

(1) ขั้นการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย โดยคำนึงถึงองค์กรที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ผลที่จะได้ในการสร้างเครือข่ายและระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

(2) ขั้นการติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย โดยคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน

(3) ขั้นตอนการสร้างพันธมิตรร่วมกัน เป็นการสร้างการตกลงร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน

(4) ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนของการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และมีการตกลงกันในเรื่องการบริหารจัดการ

(5) ขั้นตอนการทำกิจกรรมร่วมกัน

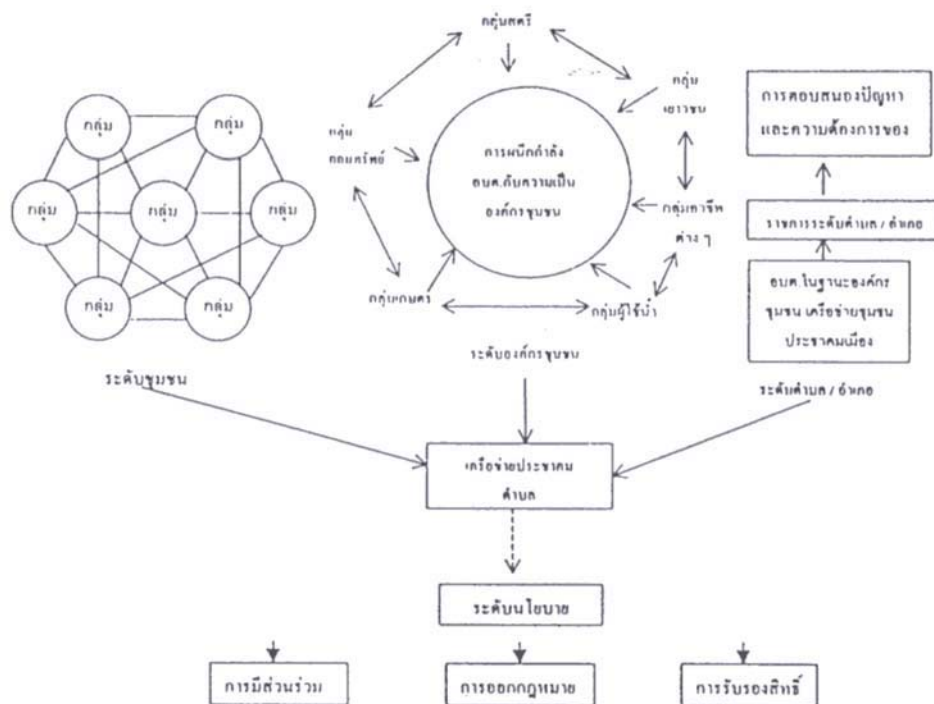
## 3) อนาคตกับเครือข่ายเพื่อการพัฒนา

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของ อนาคต ได้แก่ การพัฒนาสังคม ซึ่งแนวทางการพัฒนาสังคมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้เน้นการพัฒนาโดยให้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการรวมตัวกัน ส่งเสริมความเข้มแข็ง ส่งเสริมประสิทธิ-

ภาพและคุณภาพของชุมชนทั้งในระดับหมู่บ้านและตำบล เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

การพัฒนาสังคม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับใครคนใดคนหนึ่ง หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่เป็นความร่วมมือกันของทุก ๆ ฝ่าย โดยเริ่มจากหน่วยที่เล็กที่สุดของชุมชนหรือสังคม

การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาชุมชน และเป็นเสมือนหน้าที่หลักของ อบต. ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมเป็นทั้งกระบวนการและเป้าหมายการทำงานที่จะต้องอยู่อย่างต่อเนื่องและถือว่าเป็นหัวใจในการทำงานกับชุมชนในทุกขั้นตอน (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543) การมีส่วนร่วมของประชาชนจะเกิดขึ้นเมื่อประชาชนมีสำนึกต่อปัญหาและประโยชน์ร่วม มีสำนึกต่อความสามารถและภูมิปัญญาในการจัดการปัญหา อบต.ในฐานะองค์กรบริหารที่มุ่งให้เกิดการพัฒนา ต้องแปรการมีส่วนร่วมของประชาชนไปสู่รูปแบบของการรวมตัวในลักษณะกลุ่ม/องค์กร และสร้างกลไกเชื่อมโยงกลุ่ม/องค์กรให้เป็นเครือข่ายต่อไป ดังแผนผังแสดงพัฒนาการกลุ่มและเครือข่าย



(แหล่งที่มา : ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543 กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา)

กล่าวโดยสรุป การศึกษาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.ในการวิจัยครั้งนี้จะเน้นทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมทั้งภายในและภายนอกชุมชน ใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) โครงสร้างและกลไกของเครือข่าย
- 2) ระบบข้อมูลและข่าวสาร
- 3) แผนงานและโครงการ
- 4) บุคคล/กลุ่มบุคคล/หน่วยงาน

## 2.4 ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาจจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 3 กลุ่ม สรุปได้คือ (1) ทักษะการปฏิบัติงาน (Functional Skills) (2) ทักษะการปรับตัว (Adaptive Skills) และ (3) ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้านซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน (Technical Skills) (Zunker อ้างในกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2542)

1) **ทักษะการปฏิบัติงาน** มีตัวอย่างเช่น การบริหาร การคิดเชิงวิเคราะห์ การมีสติปะการประเมิน การทำงานธุรการ การสื่อสาร การเป็นที่ปรึกษา การประสานงาน การตัดสินใจ การออกแบบ การทำหน้าที่บรรณาธิการ การจัดการทางการเงิน การมีความรู้ภาษาต่างประเทศ การวินิจฉัย การจัดการ การช่างกล การดนตรี การทำงานสำนักงาน การจัดองค์กร การโน้มน้าว การวางแผน การแก้ปัญหา การพูดต่อหน้าสาธารณชน การสังคม การนิเทศ การสอน และการเขียน

2) **ทักษะการปรับตัว** มีตัวอย่าง เช่น ก้าวร้าว คล้อยตาม ร่วมมือ สุภาพ พึงพามีจินตนาการ มีภาวะผู้นำ มีระเบียบ เพียรพยายาม อดทน

3) **ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน** ซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นทักษะในการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสำหรับงานที่เฉพาะเจาะจง เช่น ช่างทำแว่นตา จำเป็นต้องเข้าใจใบสั่งสำหรับทำเลนส์สายตา เป็นต้น

ทิสนา แคมมณี และคณะ (2530) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการฝึกทักษะการทำงานกลุ่มสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยศึกษาจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จาก 5 ภาคมัธยมศึกษา พบว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์ เนื้อหาด้านกระบวนการทำงานกลุ่ม และมีทักษะการทำงานกลุ่มของหัวหน้าและสมาชิกกลุ่ม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการสอน ดังนี้



- 1) ขั้นนำ เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน
- 2) ขั้นกิจกรรม เป็นส่วนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้เกิดประสบการณ์ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ตามเป้าหมาย
- 3) ขั้นอภิปราย เป็นส่วนที่ผู้เรียนจะได้มีโอกาสนำเสนอประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นกิจกรรมมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจและอภิปรายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางออกไปอีก
- 4) ขั้นสรุป เป็นส่วนที่ครูและผู้เรียนประมวลข้อความรู้ที่ได้จากขั้นกิจกรรมและขั้นอภิปรายและนำมาสรุปหาสาระสำคัญที่จะสามารถนำไปใช้ในอนาคต
- 5) ขั้นประเมินผล เป็นส่วนที่ครูประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานกลุ่ม ซึ่งครูสามารถใช้วิธีการทดสอบความรู้ความเข้าใจโดยใช้รูปแบบทดสอบประจำกิจกรรมและประเมินผลทักษะการทำงานกลุ่มโดยการสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกของนักเรียน

ยุพิน โพธิ์รัตน์ (2537) ศึกษาเรื่องผลการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพที่มีต่อความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่านักเรียนมีความร่วมมือในการทำงานกลุ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขั้นตอนการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนแก้ปัญหา ได้แก่ วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหากำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา หาวิธีการแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาโดยทำตารางแผนปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 ขั้นลงมือแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ในตารางแผนปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นตรวจสอบและประเมินผลในแต่ละขั้นตอน และเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนเพื่อดูว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ขั้นที่ 4 ขั้นปรับปรุงแก้ไขภายหลังตรวจสอบและประเมินผล ไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สมาชิกจะช่วยกันระดมสมองแล้วหามาตรฐานการทำงานต่อไป

กนกพร แสงสว่าง (2541) ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทำงานร่วมกัน ที่สอนโดยการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอร์ กับการสอนตามปกติในรายวิชา ส.305 โลกของเรา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า (1) นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (2) นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) หลังจากนักเรียนได้รับการสอนโดยการเรียนแบบร่วมมือ โดยใช้เทคนิคจิกซอว์และนักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานร่วมกันสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

(1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน โดยการเรียนแบบร่วมมือ โดยใช้เทคนิคจิกซอว์

(2) สอนหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการสอน

(3) จัดกลุ่มผู้เรียน มอบหมายงาน

(4) ผู้เรียนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน โดยต้องใช้ทักษะการทำงานร่วมกันตามที่ครูกำหนด

(5) ตรวจสอบผลงานและทดสอบ

(6) สรุปผลงาน ผลการทดสอบของกลุ่มและเสริมแรง

(7) สรุปบทเรียน

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ในด้านทักษะการปฏิบัติงานในลักษณะอื่น ๆ ยังมีผู้ศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก เช่น

พะยอม วงศ์สารศรี (2537) ได้สรุปความสำคัญของการจัดการไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) การจัดการเป็นสมองขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี เช่น มีการวางแผน และตัดสินใจโดยผ่านการกลั่นกรองจากฝ่ายจัดการที่ได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น

(2) การจัดการเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนำทางให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

(3) การจัดการเป็นการกำหนดขอบเขตในการทำงานของสมาชิกในองค์กรไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

(4) การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์กรเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด

ไชศรี คนจริง (2537) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการ ไว้ว่า การบริหารหรือการจัดการ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกขนาด และทุกประเภท รวมทั้งสำหรับทุกระดับขององค์กร ผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กรมีหน้าที่หลักสำคัญสองด้านดังได้กล่าวมาแล้ว คือ การจัดการเกี่ยวกับภายใน เพื่ออำนวยความสะดวกที่เป็นตัวคนและวัตถุดิบการประสานเข้าด้วยกันได้ และการทำงานร่วมกันอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็ต้องมีการ

จัดการภายนอก เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และต่อระบบสังคม หรือรัฐบาล เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดและเติบโตอยู่ได้ในสังคม และมีการทำงานอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

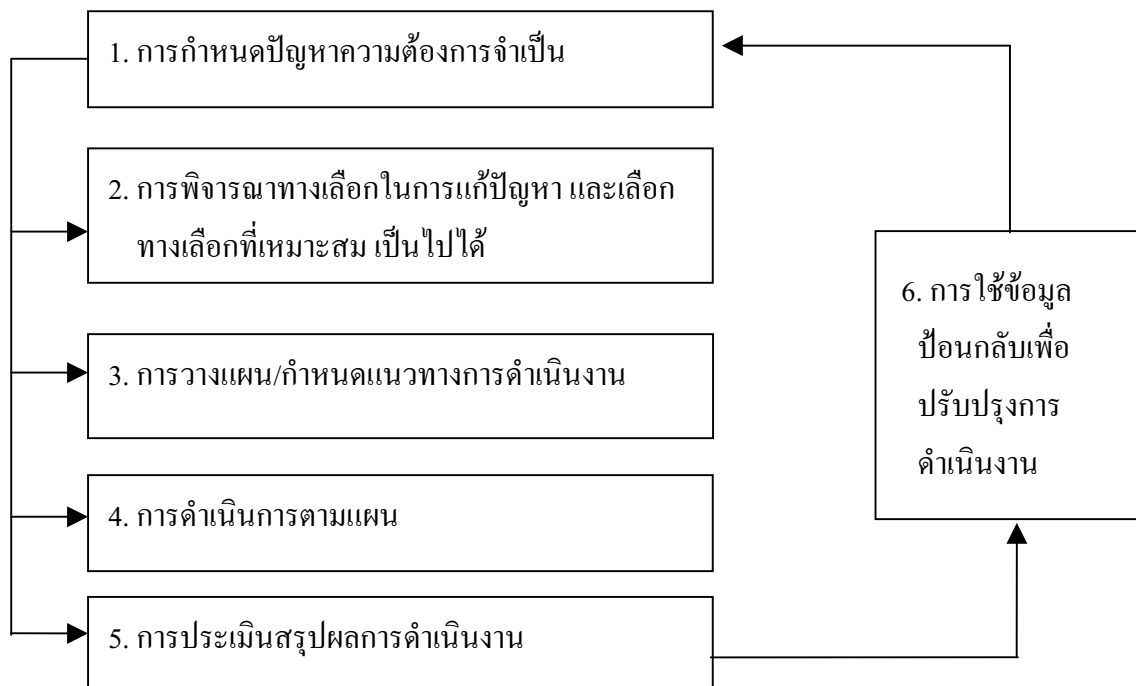
การบริหารหรือการจัดการ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วิชาการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่สามารถกำหนดเป็นหลักทฤษฎี ที่มีกฎเกณฑ์ที่พิสูจน์ได้ แต่ในทางปฏิบัติ การจัดการหรือการบริหารมีหลักศิลปะ กล่าวคือ เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความสามารถและความพยายามที่จะจัดการองค์การโดยนำทฤษฎีและกฎเกณฑ์ทางวิชาการมาปรับให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่มีความแตกต่างและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีที่สุด ประสิทธิภาพและความชำนาญในการจัดการหรือศิลปะการจัดการมีความสำคัญมากในการดำเนินการจัดการองค์การในสถานการณ์ในปัจจุบัน

โกวิท ปรวาลพฤษ (2534) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอว่า ในการจัดการศึกษา จะต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- (1) คิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างเป็นระบบ
- (2) วางแผนอย่างมียุทธศาสตร์
- (3) ปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ได้เสนอแนะแนวทางว่า ยุทธวิธีในการฝึกให้บุคคลเกิดนิสัยต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและการลงมือปฏิบัติ ลักษณะนิสัยที่ดีประกอบด้วย การลงมือทำเป็นประจำด้วยความชื่นชมและด้วยเหตุผลที่ถูกต้องคือ เหตุผลเพื่อประโยชน์สุขของคนทั้งปวงเสมอหน้ากัน และเพื่อความถาวรของโลก ดังนั้นคุณภาพทั้งสามประการจึงต้องได้รับการแปลความไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดนิสัยต่าง ๆ ในการพัฒนาขั้นตอนเหล่านี้สามารถกำหนดมาเป็นกระบวนการเพื่อฝึกให้ผู้เรียนปฏิบัติจนเป็นนิสัยเรียกว่า “ทักษะกระบวนการ”

กระบวนการจัดการ หรือ การทำงานให้สำเร็จให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2542) มีขั้นตอนหลักประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินสรุปผลการดำเนินงาน รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติ อาจเป็นดังแผนภาพต่อไปนี้



การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการ 6 ขั้นตอนดังกล่าว มีดังนี้

(1) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความต้องการจำเป็น การกำหนดประเด็นปัญหา  
เพื่อการพัฒนา

- ทักษะการรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้ข้อมูล การกำหนดตัวบ่งชี้สภาพปัญหา

ฯลฯ

- ทักษะการประชุมระดมสมอง เพื่อกำหนดปัญหาความต้องการจำเป็น

(2) ทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหา

- การวิเคราะห์สภาพทรัพยากร ความพร้อม

- การวิเคราะห์ข้อมูลด้านตนเอง ด้านหลักวิชาการ และด้านสภาพแวดล้อม

- การวิเคราะห์ต้นทุน และผลที่ตามมาในการตัดสินใจตามทางเลือกต่าง ๆ

(3) ทักษะการจัดทำแผน โครงการ ปฏิทินงาน

- ทักษะการวางแผนเป็นทีม

- ทักษะการเขียนโครงการ

- ทักษะการเสนอโครงการ

- (4) ทักษะการบริหารแผนงาน/โครงการ หรือการดำเนินการตามแผน
  - ทักษะมนุษยสัมพันธ์
  - การแบ่งหน้าที่ การมอบหมายงาน
  - การประสานงาน การชี้แนะ นิเทศงาน การประชุมปรึกษาหารือ
  - การกำกับติดตามงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับขณะทำงาน
  - การประเมินความก้าวหน้าของงาน
  - การปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมากขึ้น
- (5) ทักษะการประเมินผล
  - การประเมินความก้าวหน้า และสรุปผลการดำเนินงานงาน
  - การนำเสนอผลการประเมิน/การเขียนรายงาน
- (6) ทักษะการใช้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพของงาน
  - การจัดระบบแฟ้มสะสมงาน/โครงการ
  - การเลือกใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

จากสาระสำคัญตามหลักการและแนวคิดที่กล่าวมา ได้นำมาสรุปการศึกษาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ในครั้งนี้ โดยจะเน้นทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคมใน 5 ด้าน ดังนี้

- (1) การศึกษาปัญหาและความต้องการด้านสังคม
- (2) การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสังคม
- (3) การนำแผนและโครงการไปปฏิบัติ
- (4) การประเมินแผนและโครงการ
- (5) การปรับปรุงแผนและโครงการ

## 2.5 อบต.กับการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีรายละเอียดในหลายมาตราที่กล่าวถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบต.ในการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และ

สถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

(1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

(3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา ประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ในส่วนของการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการและครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม

## 2.6 อบต. กับการพัฒนาสังคมด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน

**บทบาทความร่วมมือระหว่างสถานีอนามัยกับ อบต.**

สภาพของ อบต. ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้นตามรายได้ พบว่ามีเพียง อบต. ชั้น 1 เท่านั้นที่มีฝ่ายสาธารณสุข สำหรับอบต. ชั้น 2-5 ไม่มีฝ่ายสาธารณสุข แต่มีเฉพาะฝ่ายบริหารและโยธา ดังนั้น อบต. จึงควรมีการประสานงานความร่วมมือกับสถานีอนามัยตำบล

**บทบาทการสนับสนุนของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยตำบลต่อ อบต.**

(1) สนับสนุนในฐานะข้าราชการส่วนภูมิภาค การแจ้งให้ อบต. รับทราบการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ทางด้านสาธารณสุขและหรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก อบต.

(2) สนับสนุนในฐานะเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

(3) ดำเนินการในฐานะเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

ดังนั้น การพัฒนาทักษะการจัดการทางด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน ควรมีดังนี้

(1) การกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย

(2) การรักษาความสะอาดทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การป้องกันโรคหรืออันตรายต่อสุขภาพจากการประกอบกิจการหรืออุตสาหกรรม

ในครัวเรือน

(4) การป้องกัน ระวังโรคติดต่อและโรคที่เกิดจากสัตว์

(5) ตลาด สถานที่จำหน่ายหรือสะสมอาหาร

(6) ร้องเรียนเหตุรำคาญ

(7) การคุ้มครองและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 2.7 อปท.กับการพัฒนาสังคมด้านการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 80 วรรค 2 ได้ระบุหน้าที่ของรัฐไว้ว่า “รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้”

การพัฒนาศักยภาพของคนไทยที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้แบ่งกลุ่มประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มเด็กในภาวะยากลำบาก ซึ่งประกอบด้วย เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กเร่ร่อน และเด็กที่ยากจนและไม่มีโอกาสศึกษาต่อ กลุ่มเด็กและสตรีในธุรกิจบริการทางเพศและถูกประทุษร้ายทารุณต่าง ๆ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีญาติหรือผู้เลี้ยงดู กลุ่มยากจนในเมืองและชนบท กลุ่มผู้ถูกคุมประพฤติดังและผู้ต้องขัง และกลุ่มคนไทยต่างวัฒนธรรม เช่น ชาวเขา ชาวเล เป็นต้น โดยกำหนดเป็นนโยบายให้กลุ่มเหล่านี้ได้มีโอกาสได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองและได้รับบริการทุกด้านอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ประเด็นการพัฒนาครอบคลุมในด้านการจัดการศึกษา การให้ความรู้/การฝึกอบรมด้านการประกอบอาชีพ การคุ้มครองสวัสดิภาพ การเสริมสร้างศักยภาพของครอบครัว การจัดบริการด้านสุขภาพ การให้ความคุ้มครองช่วยเหลือด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยระดมความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน และสถาบันในสังคมต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ระบุกลุ่มที่ควรได้รับสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนไร้ที่พึ่ง และกลุ่มคนพิการ

## 2.8 ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดน่าน

ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดน่าน (กระทรวงมหาดไทย 2545 อ้างถึงใน [www.moi.go.th/province/226.pdf](http://www.moi.go.th/province/226.pdf)) ที่ได้ทำการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1) ประวัติ จังหวัดน่านเป็นเมืองโบราณซึ่งได้ถูกสร้างขึ้นตั้งแต่พุทธศักราช 1824 มีเจ้าผู้ครองนครมาถึง 64 องค์ จนกระทั่ง พ.ศ. 2474 ซึ่งตรงกับสมัยรัชกาลที่ 4 แห่งราชวงศ์จักรี ได้ยกเลิกตำแหน่งเจ้าผู้ครองนคร สมัยก่อนกรุงศรีอยุธยา เมืองน่าน (ซึ่งแต่เดิมมีชื่อเรียกอย่างอื่น) ได้เป็นเมืองขึ้นของประเทศใกล้เคียงอยู่ตลอด เนื่องจากเป็นเมืองเล็กและพลเมืองไม่มาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2540)



2) **ขนาดและที่ตั้ง** จังหวัดน่านตั้งอยู่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อยู่ห่างจาก กรุงเทพฯ ประมาณ 668 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 11,472.07 ตารางกิโลเมตร หรือ 7,170,045 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือและทิศตะวันออก ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดอุตรดิตถ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดแพร่และจังหวัดพะเยา

3) **ลักษณะภูมิประเทศ** สภาพพื้นที่ทางทิศเหนือเป็นภูเขาสูง และเป็นแหล่งต้นน้ำของแม่น้ำน่าน ไหลผ่านจังหวัดจากทิศเหนือมาสู่ทิศใต้ ทิศใต้มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม

4) **การปกครอง** จังหวัดน่านแบ่งการปกครองออกเป็น 14 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ 99 ตำบล 848 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 7 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 92 แห่ง

5) **ประชากรและอาชีพ** ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2542 ประชากรของจังหวัดน่านมีจำนวนทั้งสิ้น 489,505 คน แยกเป็นชาย 247,504 คน และหญิง 242,001 คน สำหรับอำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมือง รองลงมาคือ อำเภอเวียงสา และอำเภอปัว

ประชากรของจังหวัดน่านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร มีการทำนาข้าวบริเวณที่ราบลุ่มและปลูกพืชไร่ เช่น ยาสูบ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ถั่วเขียว ถั่วลิสง สวนผลไม้ที่เพาะปลูกมาก ได้แก่ มะขาม มะม่วง ลำไย ลิ้นจี่ และส้มเขียวหวาน (ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปคือส้มสีทอง) ด้านอุตสาหกรรมในครัวเรือน ส่วนใหญ่มีการทอผ้าพื้นเมืองและทำเครื่องเงิน

6) **สภาพเศรษฐกิจ** ในปี 2540 พบว่าประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 29,022 บาทต่อปี เป็นอันดับ 57 ของประเทศ โดยจังหวัดมีผลิตภัณฑ์มวลรวม 12,769.632 ล้านบาท รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาการเกษตรมากที่สุดถึงร้อยละ 22.73 คิดเป็นมูลค่า 2,903.742 ล้านบาท รองลงมาเป็นสาขาการค้าส่งและการค้าปลีก ร้อยละ 22.24 คิดเป็นมูลค่า 2,840.889 ล้านบาท และสาขาบริการ ร้อยละ 17.50 คิดเป็นมูลค่า 2,234.838 ล้านบาท อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงร้อยละ 0.78

7) **สถานประกอบการและลูกจ้าง** ในปี 2542 จังหวัดน่านมีสถานประกอบการทั้งหมด 704 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 4,744 คน

8) **ผู้สมัครงาน ตำแหน่งว่างงานและการบรรจุนาน** ในปี 2542- พฤษภาคม 2543 จังหวัดน่านมีผู้สมัครงานทั้งสิ้น 7,451 คน ชาย 5,388 คน (72.31 %) หญิง 2,063 คน (27.69 %) เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 54.13 %

ตำแหน่งว่างงานรวมทั้งสิ้น 4,700 ตำแหน่ง ชาย 754 ตำแหน่ง (16.04 %) หญิง 2,185 ตำแหน่ง (46.49 %) ไม่ระบุเพศ 1,761 ตำแหน่ง (37.47 %) เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วจำนวน 102 คน

การบรรจุนานรวมทั้งสิ้น 757 คน ชาย 360 คน (47.56 %) หญิง 397 คน (52.44 %) เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.14 จากปีที่แล้ว

9) การใช้พื้นที่ จังหวัดน่านมีพื้นที่ทั้งหมด 7,170,045 ไร่ จากข้อมูลปี 2541 เป็นพื้นที่ป่าไม้ (ที่มีสภาพเป็นป่า) 2,940,436 ไร่ (41.01 %) พื้นที่เพื่อการเกษตร 703,351 ไร่ (9.81 %) ที่เหลือเป็นพื้นที่ที่ไม่ได้แยก 3,526,258 ไร่ (49.18 %)

10) พืชเศรษฐกิจ ที่สำคัญของจังหวัดน่านที่มีการเพาะปลูกมาก 3 ชนิด ได้แก่ ข้าวโพด ข้าวนาปี และถั่วลิสง

11) สหกรณ์ การรวมกลุ่ม ณ วันที่ 30 เมษายน 2543 จังหวัดน่านมีสหกรณ์ทั้งสิ้น 65 สหกรณ์ สมาชิก 96,671 คน เป็นสหกรณ์ภาคการเกษตร 46 แห่ง (70.77 %) สมาชิก 81,777 คน (84.59 %) ได้แก่ สหกรณ์การเกษตรทั่วไป 25 สหกรณ์ผู้ใช้น้ำ 19 และสหกรณ์ในเขต สปก. 2 สหกรณ์ และเป็นสหกรณ์นอกภาคการเกษตร 19 สหกรณ์ (29.23 %) สมาชิก 14,894 คน (15.41 %) ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ 12 สหกรณ์ร้านค้า 3 และสหกรณ์บริการ 4 สหกรณ์

12) การสาธารณูปโภค ในปี 2542 จังหวัดน่านมีถนนที่ก่อสร้างแล้วเสร็จที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทและกรมโยธาธิการ รวมทั้งสิ้น 815.858 กิโลเมตร มีการไฟฟ้า 11 แห่ง กระแสไฟฟ้าที่ใช้ทั้งสิ้น 118,617,155 หน่วย มีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า 111,097 ราย มีจำนวนเลขหมายโทรศัพท์ 12,591 เลขหมาย เป็นเลขหมายที่มีผู้เช่า 8,448 เลขหมาย คิดเป็นอัตราส่วนต่อประชากรพันคน 17.26

13) ยาเสพติด ในเดือนมกราคม-พฤษภาคม 2543 จังหวัดน่านมีการจับกุมคดียาเสพติด 429 คดี และจับกุมผู้ต้องหาได้ 468 คน ประเภทที่จับกุมได้มากที่สุดคือ แอมเฟตามีน (88.11 %) รองลงมาคือฝิ่น (7.46 %) ของคดีทั้งหมด

14) การศึกษา ในปี 2542 จังหวัดน่านมีสถานศึกษาทั้งสิ้น 467 แห่ง มีครู อาจารย์ 6,021 คน นักเรียนนักศึกษา 103,070 คน อัตราส่วนครู/อาจารย์ต่อนักเรียน/นักศึกษา 1:17 โดยแยกการศึกษาออกเป็น 2 ระบบ คือ

การศึกษาในระบบโรงเรียน มีสถานศึกษา 461 แห่ง มีครูอาจารย์ 5,923 คน และนักเรียนนักศึกษา 101,369 คน อัตราส่วนครู/อาจารย์ต่อนักเรียน/นักศึกษา 1:17

การศึกษานอกระบบโรงเรียน มีสถานศึกษา 6 แห่ง มีครูอาจารย์ 98 คน และนักเรียนนักศึกษา 1,701 คน อัตราส่วนครู/อาจารย์ต่อนักเรียน/นักศึกษา 1:17

15) การศาสนา ในปี 2538 จังหวัดน่านมีพุทธศาสนิกชน 458,968 คน (93.76 %) จำนวนวัด 420 แห่ง คริสต์ 8,483 (1.73 %) จำนวนโบสถ์ 21 แห่ง และอื่น ๆ 22,054 คน (4.51 %)

16) การพัฒนาชุมชน จังหวัดน่านได้มีการดำเนินการด้านการพัฒนาชุมชน ดังนี้ (ข้อมูลเดือนมิถุนายน 2543)

(1) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็ก 261 แห่ง มีเด็กเล็กที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู 9,702 คน และเด็กเล็กที่ได้รับการพัฒนานอกศูนย์ 300 คน

(2) จัดตั้งศูนย์เยาวชนตำบล 98 แห่ง สมาชิกนอกระบบ 3,143 คน ในระบบ 4,550 คน

(3) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับต่าง ๆ รวม 962 คณะ

- คณะกรรมการพัฒนาสตรี จังหวัด 1 คณะ
- คณะกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอ 15 คณะ
- คณะกรรมการพัฒนาสตรี ตำบล 98 คณะ
- คณะกรรมการพัฒนาสตรี หมู่บ้าน 848 คณะ

(4) จัดให้มีอาสาสมัคร โดยมีผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน 196 คน และอาสาพัฒนาชุมชน 1,500 คน

(5) จัดตั้งศูนย์พัฒนาตำบล 98 แห่ง

17) การสาธารณสุข ในปี 2542 จังหวัดน่านมีสถานพยาบาลแผนปัจจุบัน 14 แห่ง สถานีอนามัย 111 แห่ง และสถานบริการสาธารณสุขชุมชน 34 แห่ง มีแพทย์ 63 คน สัดส่วนแพทย์ต่อประชากร 1 : 7,769 คน ทันตแพทย์ 19 คน สัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากร 1 : 25,760 คน พยาบาล 672 คน คิดเป็นสัดส่วนต่อประชากร 1 : 728 คน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข 337 คน คิดเป็นสัดส่วนต่อประชากร 1 : 1,120 คน

18) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลการพัฒนาชนบท ปี 2542 คุณภาพชีวิตในระดับหมู่บ้านของคนในจังหวัดน่าน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทั้งจังหวัดมีหมู่บ้านชนบท 787 หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านก้าวหน้า (หมู่บ้านเร่งรัดพัฒนาชนบทอันดับ 3) 40 หมู่บ้าน (5.08 %) และหมู่บ้านพัฒนาปานกลาง (หมู่บ้านเร่งรัดพัฒนาอันดับ 2) 368 หมู่บ้าน (46.76 %) และยังมีหมู่บ้านล้าหลัง (หมู่บ้านเร่งรัดพัฒนาอันดับ 1) 379 หมู่บ้าน (48.16 %)

19) ความจำเป็นพื้นฐาน จากผลการสำรวจข้อมูล จปฐ. ของจังหวัดน่าน ในปี 2543 หมวดยุทธศาสตร์ มีบ้านอาศัย และศึกษาถ้วนทั่ว ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดได้ 24 ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย และมีค่าร้อยละที่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ในปี 2543 มี 13 ตัวชี้วัด และไม่บรรลุเป้าหมาย 11 ตัวชี้วัด

สำหรับตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมากที่สุด คือ การไม่กินอาหารดิบ (27.2 % เกณฑ์กำหนด 90 %) ต่ำกว่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 27.2 และตัวเป้าหมายที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายน้อยที่สุด คือ ครีวเรือนได้รับรู้ข่าวสารสัปดาห์ละ 3 ครั้ง (94.54 % เกณฑ์กำหนด 95 %) ต่ำกว่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 0.46

**20) การท่องเที่ยว** เนื่องจากจังหวัดน่านเป็นดินแดนที่มีความรุ่งเรืองในอดีต ดังจะสังเกตได้จาก ขนบธรรมเนียมประเพณี โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปกรรมต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ทั่วไป ประกอบกับดินแดนของจังหวัดน่านยังอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ จึงทำให้มีแหล่งท่องเที่ยวประเภทต่าง ๆ อันประกอบด้วย

(1) โบราณสถาน ได้แก่ วัดพระธาตุแช่แห้ง วัดพระธาตุเขาน้อย วัดภูมินทร์ วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร วัดสวนตาล วัดพญาวัด วัดหนองบัว (จิตรกรรมฝาผนัง) พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติน่าน (หอคำ)

(2) ขนบธรรมเนียมประเพณี ประเพณีของชนพื้นเมืองเผ่าต่าง ๆ ได้แก่ ประเพณีของชาวไทลื้อบ้านหนองบัว ชนเผ่าตองเหลือง และชาวไทยภูเขาบ้านป่ากลาง การจับซอ การฟ้อน ประเพณีการแข่งเรือ

(3) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติดอยภูคา อุทยานแห่งชาติถ้ำผาตูบ เสาหินน้อย ผาซู้ น้ำตกตาดม่าน น้ำตกศิลาเพชร หมู่บ้านประมงปากนาย

(4) กิจกรรมการท่องเที่ยวธรรมชาติ ได้แก่ ล่องแก่งลำน้ำว้า อ.แม่จริม นั่งช้างชมไพร บ้านน้ำมวบ อ.เวียงสา การจัด homestay

**21) ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และการละเล่นพื้นเมืองประจำจังหวัด** จังหวัดน่านมีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และการละเล่นพื้นเมืองที่สำคัญ ที่นิยมปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน คือ

(1) งานประเพณีแข่งเรือลำนานา ชลองงาช้างดำ จะจัดประมาณเดือนตุลาคม ในวันเสาร์-อาทิตย์แรกหลังจากวันออกพรรษา งาช้างดำเป็นสัญลักษณ์ประจำจังหวัดน่าน การแข่งเรือของจังหวัดน่าน เป็นประเพณีพื้นเมืองที่กระทำสืบทอดกันมาเป็นเวลานาน และประชาชนชาวจังหวัดน่านถือว่า การแข่งเรือนี้เป็นประเพณีที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตน

(2) งานเทศกาลส้มสีทอง และงานกาชาดจังหวัดน่าน ทุก ๆ ปี ราวกลางเดือนธันวาคม ได้กำหนดจัดงานเทศกาลส้มสีทอง และงานกาชาดจังหวัดน่านขึ้น ณ สนามกีฬาจังหวัดน่าน มีกิจกรรมที่น่าสนใจ ได้แก่ การประกวดขบวนรดส้มสีทอง ฯลฯ

## 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของ อบต. ในการรับถ่ายโอนภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 11 กิจกรรม (วรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ 2543) พบว่า ระดับความสามารถในการรับโอนงานของ อบต. อยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานที่ อบต. มีระดับความสามารถในการรับโอนมากที่สุด ได้แก่ งานส่งเสริมการประกอบอาชีพในตำบล งานที่ อบต. เห็นว่าจะมีปัญหาอุปสรรคในการรับโอนงาน ได้แก่ งานโครงสร้างพื้นฐาน และงานพัฒนาเด็ก หลาย อบต. มีความลังเลใจในการบอกความพร้อม ทั้งนี้อาจเกี่ยวพันกับความกังวลใจในเรื่องงบประมาณ ความรู้และความละเอียดอ่อนของงานแต่ละด้าน เช่น งานพัฒนาเด็ก ซึ่งเป็นงานละเอียดอ่อน และเป็นงานเชิงวิชาการ รวมทั้งยังขาดความรู้และความเข้าใจที่ชัดเจนในรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการของ อบต. เอง ทั้งนี้การศึกษาวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการที่จะถ่ายโอนภารกิจให้ อบต. รับผิชอบ ดังนี้

- (1) การเตรียมความพร้อมของวิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความเต็มใจทั้งผู้ให้และผู้รับ
- (2) ควรมีการอบรมให้ความรู้ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติในการรับโอน
- (3) ควรให้ประชาชนในพื้นที่ อบต. ที่จะรับถ่ายโอนงานได้มีส่วนร่วมและรับรู้ทุกขั้นตอน
- (4) ควรกำหนดแนวทางการตรวจและติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เมื่อเกิดปัญหา จักได้สามารถช่วยเหลือได้ทัน
- (5) ควรมีการศึกษาทดลองในพื้นที่ เพื่อให้เป็นรูปแบบจำลองการรับถ่ายโอนงานของ อบต. ให้มีความหลากหลายตามบริบทนั้น ๆ
- (6) ควรสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยการจัดทำคู่มือ แนวทาง และเอกสารเผยแพร่ไปให้ อบต. และประชาชนทั่วไป ได้ศึกษาในรายละเอียดอย่างชัดเจน
- (7) การกระจายอำนาจควรให้ทั้งงานและเงินไปพร้อม ๆ กัน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารงานและวิชาการอย่างต่อเนื่องหลังการรับโอนไปแล้ว
- (8) การส่งมอบภารกิจให้กับ อบต. ควรกำหนดมาตรฐานของงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- (9) การมอบภารกิจให้ อบต. ควรพิจารณาว่าภารกิจนั้น ๆ ในส่วนท้องถิ่นมีความสามารถพร้อมรับหรือยัง หากยังไม่พร้อม ควรมีวิธีการขั้นตอนที่จะสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งให้กับ อบต. ก่อนมอบภารกิจให้ดำเนินการ

(10) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรสร้างความเข้าใจกับ อบต. ให้เห็นถึงความสำคัญของงานพัฒนาชุมชน และตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ อบต. ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นในช่วง พ.ศ. 2535 - 2539 (จุมพล หนีมพานิช และคณะ 2541: บทคัดย่อ) พบว่า ในการจัดทำแผนดำเนินงานและการเตรียมความพร้อมในการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นของรัฐบาล หน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องมีแผนและเตรียมความพร้อมโดยนักการเมืองเห็นว่า รัฐบาลได้สร้างกลไกขึ้นมารับผิดชอบแล้ว ต่อจากนั้นเป็นเรื่องของหน่วยงานและข้าราชการประจำ ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นว่า หน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องพยายามให้ประชาชนในท้องถิ่นมีบทบาทในการพัฒนาและแก้ปัญหาของตน มีอิสระในการตัดสินใจ แต่ประชาชนกลับเห็นว่าการทำงานของรัฐบาลเพื่อการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเป็นไปเพื่อการหาเสียงมากกว่าความตั้งใจที่จะให้กระจายอำนาจอย่างแท้จริง กลุ่มตัวอย่างนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นว่า

(1) หากจะให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นบรรลุผล ประชาชนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น

(2) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นควรได้รับการสนับสนุนต่อไป

(3) การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นควรกระจายอำนาจทั้งทางการเมืองและอำนาจทางการบริหาร สำหรับประชาชนมีความรู้เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น โดยไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเข้าใจลักษณะของโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองท้องถิ่นและเข้าใจว่าใครคือผู้ริเริ่มโครงการ

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความสัมพันธ์ของส่วนราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาแนวทางที่ส่วนราชการจะสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสมดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยมีขอบเขตการวิจัยรวม 4 ประเด็นคือ ความผูกพันเกี่ยวข้องของอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ การเงินการคลังทรัพยากรบุคคลและกระบวนการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิจัยนี้ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติราชการในท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ตซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และพนักงานส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นเรื่องใหม่ที่ยังมีคนส่วนใหญ่ทั้งประชาชนทั่วไปและข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ยังไม่เข้าใจในสาระรายละเอียด ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนใหญ่เคยผ่านงานสภาตำบลมาก่อน นอกจากนั้นยังประกอบด้วยกลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งมีความคิดความเห็นใหม่ ๆ มีความรู้ความสามารถในจำนวนที่เกือบก้ำกึ่งกัน และยังได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค จึงทำให้การดำเนินงานกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะแรกนี้สามารถดำเนินไปได้ดีพอสมควร อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในระยะแรกว่าต้องเร่งรีบทำความเข้าใจในเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และเร่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 67 และ 68 ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายต่าง ๆ นั้นจะต้องถูกจำกัดขอบเขตเพียงใด จะดำเนินการได้อย่างไรบ้าง สำหรับข้อเสนอแนะในระยะยาวนั้น ในอนาคตจะต้องมีการให้อิสระแก่องค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น การควบคุมดูแลโดยราชการส่วนภูมิภาคจะต้องน้อยลง และหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่จะใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรที่จะจัดตั้งขึ้น เพื่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบในท้องถิ่นเป็นผู้มีส่วนได้เสีย มิใช่เพื่อการตรวจสอบโดยส่วนกลาง

การศึกษาความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี (กฤษฎา ทองสังวรณ 2540: บทคัดย่อ) พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในระดับปานกลาง โดยความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาและอาชีพ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ แสดงออกในลักษณะไม่แน่ใจเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษา ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้รับผิดชอบเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ควรส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้แก่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

การศึกษาเรื่องความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาจังหวัดแพร่ (ชิษณุกร พรภาณุวิชัย 2540: บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคือ ประชาชนมีความคาดหวังต่อบทบาทของสมาชิก อบต. ในระดับต่ำ แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความพร้อมและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ข้อเสนอแนะคือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาบทบาทของตนเองด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

ชีวแวดล้อมในท้องถิ่นให้มากขึ้น มีการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในเรื่องนี้

การศึกษาเรื่องความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา (นิคม สุวรรณทา 2542: บทคัดย่อ) พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปานกลาง โดยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการมีส่วนร่วมงานวิชาการมากที่สุด โดยเฉพาะการแนะนำให้ครูสอนเสริมพิเศษแก่นักเรียน งานกิจกรรมนักเรียน ต้องการมีส่วนร่วมด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านการบริหารงานบุคคลต้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับจรรยาบรรณและความประพฤติของครู ด้านธุรการต้องการมีส่วนร่วมเป็นกรรมการกำกับตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน งานด้านอาคารสถานที่ต้องการมีส่วนร่วมแนะนำปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนต้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเสนอปัญหาและความต้องการของโรงเรียนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

การศึกษาเรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลกับการพัฒนาสาธารณสุข (นิทัศน์ รายยวา และปรีดา โนวฤทธิ์ 2540: บทคัดย่อ) ศึกษาที่ จ.หนองบัวลำภู พบว่า

(1) ความเป็นไปได้ในการพัฒนางานสาธารณสุขร่วมกัน โดยการจัดแบ่งแยกกิจกรรมเพื่อรับการสนับสนุนในส่วนงบประมาณจาก อบต. และจากกระทรวงสาธารณสุข แต่กลวิธีการปฏิบัติยังคงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกรรมการบริหาร อบต. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยใช้กระบวนการสาธารณสุขมูลฐาน

(2) ประชาชนในชุมชนต้องได้รับการอบรม พัฒนาและรับรู้ด้านสุขศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง

(3) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องได้รับการอบรม และชี้แจงให้กระจ่างในเรื่องของกฎระเบียบ และอุดมการณ์ของการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

(4) การสนับสนุน อบต. โดยระบบราชการต้องเริ่มคิดไปพร้อม ๆ กัน ไม่ควรปล่อยให้ระบบราชการโตขึ้นไปเรื่อย ๆ เช่น กรอบอัตรากำลังในสถานอนามัยที่เพิ่มขึ้น แต่รัฐก็เร่งสร้าง อบต. ไปด้วยกัน ซึ่งเป็นกลวิธีที่สวนทางกัน เพราะเมื่อการบริหารงานส่วนท้องถิ่นใหญ่ขึ้น การบริหารงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องเล็กลง

การศึกษาเรื่อง การจัดการกองทุนชุมชนในตำบลเมืองจั่ง กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ของชาติรี เจริญศิริ และคณะ (2544: 14-18) มีข้อสรุปเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ส่งผลให้การจัดการกองทุนประสบผลสำเร็จมี 5 ประการ คือ



(1) ความผูกพันและความเป็นเครือญาติเป็นรากฐานสำคัญ กล่าวคือ การรวมตัวเพื่อจัดตั้งกลุ่มจะอาศัยความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเครือญาติที่มีความผูกพันกันมาเป็นเวลายาวนาน โดยริเริ่มภายในกลุ่มที่มีความคุ้นเคยกันมาก่อน ส่วนการรวมกลุ่มที่จัดตั้งกองทุนโดยราชการ ชาวบ้านจะรู้เรื่องสิทธิมากกว่าความรู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของ

(2) ผู้จัดการกองทุน หมายถึง ความน่าเชื่อถือของผู้จัดการกองทุนที่สั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ผ่านงานจัดการมาแล้ว เป็นบุคคลที่ชาวบ้านเชื่อมั่นศรัทธาว่าเป็นผู้มีมือสะอาด ความเป็นกันเอง มีทักษะในการสื่อสาร มีความอดทนและเรียนรู้พัฒนาตนเอง

(3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ กองทุนที่เกิดขึ้นจากความจำเป็นและก่อตั้งขึ้นมาจากกลุ่มที่มีความจำเป็นและเห็นความสำคัญของกองทุนนั้น เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ทบอสะสม สมาชิกรู้สึกเป็นผู้ร่วมสร้างกองทุนนี้ขึ้นมาด้วยตนเอง สร้างความรู้สึกดีเป็นเจ้าของผ่านการถือหุ้น มีความรู้สึกว่ากองทุนเป็นเงินของเขา ของพี่น้องเขา ไม่มีใครอยากถูกกล่าวหาว่าขยอกเงินพี่น้องตนเอง

(4) ช่องทางการสื่อสาร การสื่อสารโดยอาศัยช่องทางที่มีอยู่ด้วยการพูดคุยกันตามกิจกรรมในชีวิตประจำวัน การแพร่กระจายของข่าวสารในกลุ่มสตรีมีการลงลึกถึงรายละเอียดและรวดเร็ว นำไปสู่การกำกับ การตรวจสอบและการแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะประนีประนอมและรักษาความสัมพันธ์

(5) กระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อหรือให้โอกาสผู้อื่นมาเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์เพื่อเป็นผู้นำรุ่นใหม่ จะลดปัญหาการถูกตั้งข้อสังเกตหรือดุดินนินทา และแบ่งเบาภาระในการจัดการ ทำให้ผู้นำเดิมมีโอกาสไปเรียนรู้การจัดการอีกระดับ

## บทที่ 3

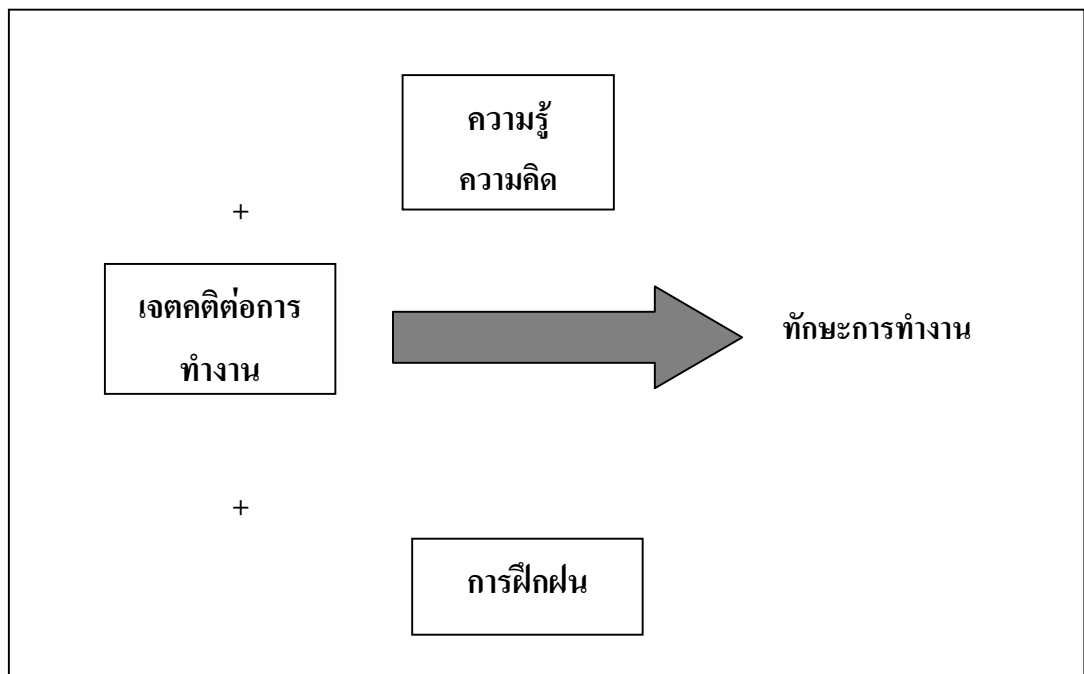
### ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงกรอบความคิดสำคัญในการวิจัย ระเบียบวิธีและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

#### 3.1 กรอบความคิดสำคัญในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ยึดกรอบความคิดที่เกี่ยวกับทักษะการทำงาน ดังนี้

1) การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคคล/กลุ่มบุคคล เน้นการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านฐานความรู้ความคิดที่จำเป็น( Knowledge/Cognitive) การสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน/การสร้างความตระหนักหรือสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนา (Attitude/Affective) และการฝึกฝน (Practice/Psychomotor) พร้อม ๆ กันไป โดยเชื่อว่าหากมีการพัฒนาทั้ง 3 ส่วน จะส่งผลให้บุคคล/กลุ่มบุคคลมีทักษะในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



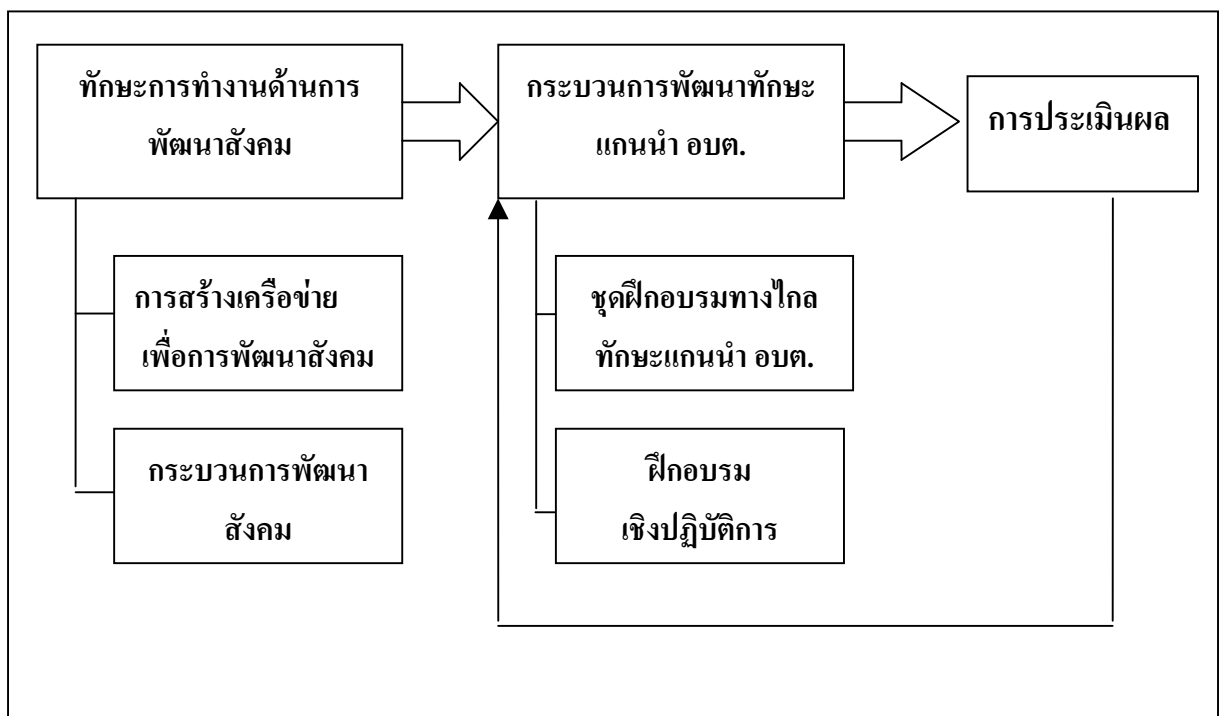
ภาพที่ 1 องค์ประกอบทั่วไปของการพัฒนาทักษะการทำงาน

2) การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

2.1) ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม ได้แก่ ทักษะด้านโครงสร้าง/กลไกของเครือข่าย ทักษะด้านระบบข้อมูล/ข่าวสาร ทักษะด้านแผนงาน/โครงการ และทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/หน่วยงาน

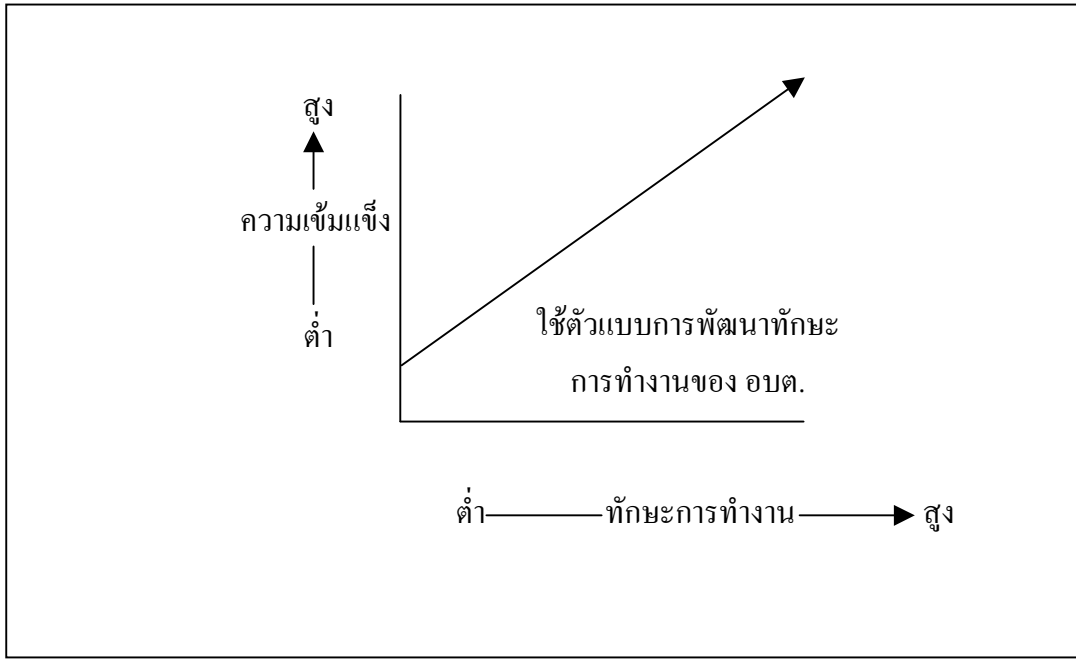
2.2) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านสังคม ทักษะการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสังคม ทักษะการนำแผนและโครงการไปปฏิบัติ ทักษะการประเมินแผนและโครงการ และทักษะการปรับปรุงแผนและโครงการ

3) ในการพัฒนาทักษะของบุคคล/กลุ่มบุคคล จะต้องเน้นการพัฒนาทักษะในสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง ดังกรอบแนวทางในภาพที่ 2



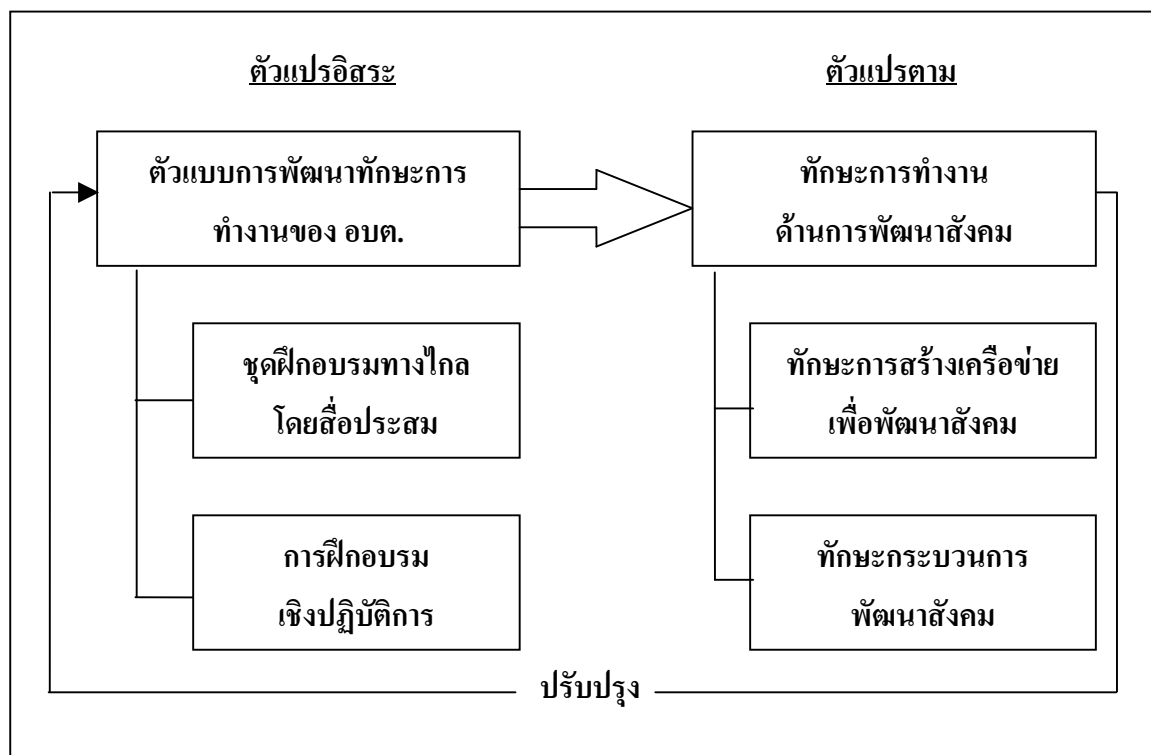
ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานแกนนำใน อบต.

4) ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม  
ของ อบต. จะมีลักษณะดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 อบต. ประกอบด้วยองค์ชุมชนที่เข้มแข็งจากการพัฒนาทักษะการ  
ทำงานด้านการพัฒนาสังคม

5) สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ครั้งนี้ โดยมีลักษณะดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

### 3.2 ระเบียบวิธีและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

กระบวนการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. คณะผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ คือ

**ระยะที่ 1** ขั้นการสร้างเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงาน มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยเพื่อประมวลและวิเคราะห์แนวทางการสร้างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานและแนวทางการสร้างตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการนำไปสู่การศึกษาภาคสนามกับชุมชน 3 ชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ศึกษาชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชนที่ได้รับการรับรองจากทางราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ชุมชนบ้านแม่สาว อำเภอห้างฉัตร ชุมชนบ้านแม่ถอด

อำเภอเถิน และชุมชนบ้านดอกคำใต้ อำเภองาว นักวิจัยเข้าไปสัมภาษณ์และสังเกตการปฏิบัติงานของชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน การสังเกตและการสัมภาษณ์มุ่งศึกษา (1) คุณลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็งที่เป็นลักษณะทั่ว ๆ ไป และคุณลักษณะเฉพาะ (2) มุ่งศึกษาทักษะการทำงานขององค์กรชุมชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นมูลเหตุให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ได้แก่ ทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างชุมชนเข้มแข็งครั้งนี้ นักวิจัยใช้เวลา 1 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 1-7 กรกฎาคม 2544

3) นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และพัฒนาร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน และร่างตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง

4) จัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาสังคม จำนวน 27 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการพัฒนาสังคม นักวิชาการศึกษา นักวิชาการและปฏิบัติการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักปกครอง ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น และผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชน ทำการตรวจสอบและพิจารณาร่างตัวแบบและตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมที่นักวิจัยพัฒนาขึ้น การสัมมนาใช้เวลา 1 วัน คือวันที่ 24 ธันวาคม 2544 ณ อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5) นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และปรับปรุงตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม ได้เป็นข้อสรุปตัวแบบ และตัวชี้วัดคุณลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง และกรอบสาระการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

6) จัดสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. เป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อประสม หรือที่เรียกว่า เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม

**เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ** จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย สร้างขึ้นตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน จัดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 บท ในแต่ละบทแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน ๆ มีแผนภาพและภาพประกอบ เมื่อศึกษาจบแต่ละตอนจะมีกิจกรรมที่กำหนดให้ฝึกปฏิบัติ เรียกว่า กิจกรรมประจำตอน การศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระนี้จะศึกษาคู่กับสื่อเทปเสียง ซึ่งมีบทสนทนาและบรรยายเป็นภาษาพื้นเมือง สื่อเทปเสียงเป็นสื่อเสริมของเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ

**ชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม** มีกิจกรรมที่ประยุกต์เนื้อหาจากประมวลสาระไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นกิจกรรมหลักด้านการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาสังคม 10 กิจกรรม

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำแนวคิดมาสู่การปฏิบัติในช่วงระยะเวลา 3 วัน สำหรับเอกสารและสื่อในชุดฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วยคู่มือวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ใบงาน กิจกรรมสถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มทำงาน บัตรคำและอื่นๆ ตลอดจนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่จัดไว้ประกอบกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม

## ระยะที่ 2 ขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานฯ ไปใช้ในพื้นที่ มีดังนี้

1) สำรวจพื้นที่ที่จะใช้ทดลองตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมในจังหวัดน่าน โดยศึกษาคุณลักษณะของพื้นที่ อบต. ที่นักวิจัยเจาะจงเลือกคือ อบต. ชั้น 5 ที่มีพลังเคลื่อนไหวภายในที่พร้อมรับการพัฒนา กล่าวคือ เป็นชุมชนที่มีการริเริ่มรวมกลุ่มมีความสนใจกิจกรรมสาธารณะ มีผู้นำและกลไกการปกครองที่มาจากผู้แทนของชุมชน มีขนาดหมู่บ้านประมาณ 8-10 หมู่บ้าน สามารถสื่อสารการพูดและเขียนภาษาไทยได้พอสมควร และยังไม่ได้มีการรับรองให้เป็นชุมชนเข้มแข็งจากหน่วยงานใด การเลือก อบต.ตามคุณลักษณะของชุมชนแบบเจาะจงดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง อบต.ในพื้นที่ทดลอง 3 แห่งในจังหวัดน่าน คือ (1) อบต. คู่งพงษ์ อำเภอสันติสุข (2) อบต.เมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง และ (3) อบต.สถาน อำเภอปัว

2) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของผู้ผู้นำใน อบต. ตามตัวแบบหรือหลักสูตรการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ดังนี้

2.1) อบต.คู่งพงษ์ ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 5 – 7 กุมภาพันธ์ 2545

2.2) อบต.เมืองจัง ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 5 – 7 มีนาคม 2545

2.3) อบต.สถาน ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 12 - 14 มีนาคม 2545

มีการเตรียมการด้านวิทยากร ด้านสื่อการฝึกอบรม และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างคณะวิทยากรและนักวิจัย

3) ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามตารางการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน โดยกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละ อบต. ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน กรรมการบริหาร อบต. ประธานสภาและสมาชิก อบต.ทุกคน เจ้าหน้าที่สำนักงาน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน อสม. ทุกหมู่บ้าน ประธานและรองประธานประชาคม ประธานและรองประธานกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เกษตรกรตัวอย่าง ตัวแทนกลุ่มอาชีพ ประธานศูนย์สงเคราะห์ ประธานและรองประธานสภาวัฒนธรรม และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน ใน อบต.คู่งพงษ์ จำนวน 85 คน อบต.เมืองจัง จำนวน 77 คน และ อบต.สถาน จำนวน 84 คน รวมผู้เข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน

สำหรับวิทยากรในการอบรมเป็นวิทยากรที่มีความชำนาญในการฝึกอบรมจากส่วนกลางและจากท้องถิ่น

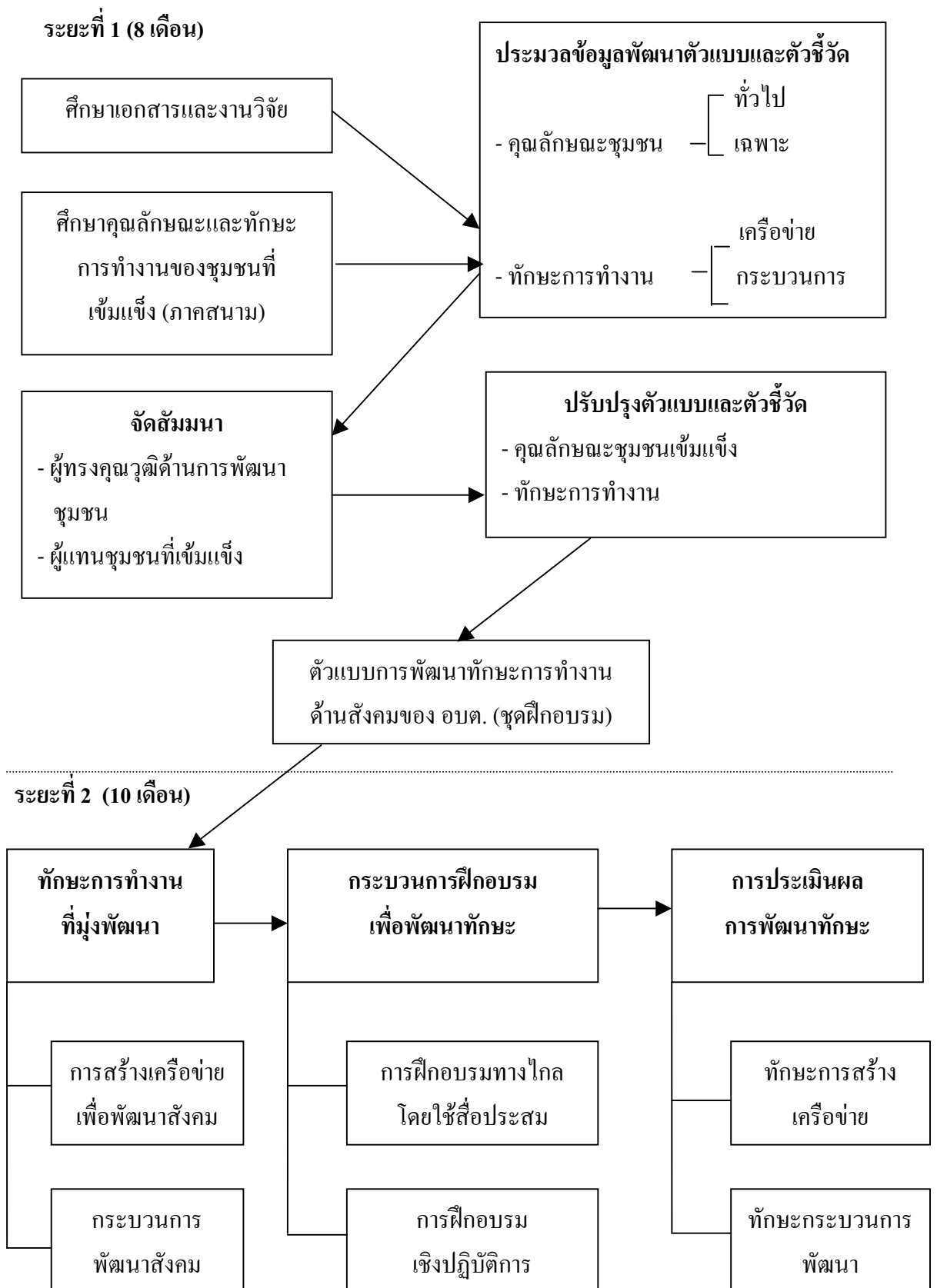
4) ประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งมีการเก็บและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้วยการสอบถาม สัมภาษณ์และตรวจสอบผลการอบรมจากผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่กลุ่มแรก และนำผลไปปรับปรุงสาระและวิธีการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมในกลุ่มหลัง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงตัวแบบการฝึกทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำ อบต. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย (โปรดดูในบทที่ 5)

5) ติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจาก อบต. พื้นที่ทดลองใช้ตัวแบบใน อบต. 3 แห่ง โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. ที่เข้าร่วมโครงการภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วประมาณ 1-2 เดือน (โปรดดูในบทที่ 6)

6) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงคุณภาพและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง อบต. โดยการหาค่า ANOVA

กล่าวโดยสรุป ระเบียบวิธีการขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. มีลักษณะดังภาพที่ 5





ภาพที่ 5 ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

## บทที่ 4

### ผลการพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. เป็นกระบวนการหนึ่งในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดและตัวแบบฯ ใช้เวลาทั้งสิ้น 8 เดือน ระหว่างเดือนมีนาคม – ตุลาคม 2544 ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย

การศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยเป็นเสมือนการดำเนินการเบื้องต้นเพื่อประมวลและวิเคราะห์แนวทางการสร้างตัวชี้วัดและตัวแบบฯ เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการนำไปศึกษากับชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แนวคิดหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย ได้แก่ แนวคิดที่ว่าความเข้มแข็งของชุมชนเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาสังคมในทุก ๆ ด้าน แต่นิยามของ “ความเข้มแข็งของชุมชน” ก็มีหลากหลายแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละองค์กร สถาบันที่เป็นผู้กำหนดมิติของความเข้มแข็งในบริบทต่าง ๆ และได้พัฒนาเป็น “ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน” ในที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ได้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้จัดทำตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนที่เป็นการพัฒนาสังคมโดยทั่วไป และการพัฒนาสังคมเฉพาะด้าน เช่น ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย อันเป็นตัวชี้วัดด้านสังคมโดยทั่วไป ซึ่งครอบคลุมกลุ่มความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรม กลุ่มสาธารณสุขและการอนามัย และกลุ่มการประกอบอาชีพ การมีงานทำ และการได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งในการพัฒนาสังคมเฉพาะด้าน ยังพบได้จาก ตัวชี้วัดทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ตัวชี้วัดด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมของกรมประชาสงเคราะห์ เป็นต้น

## บทที่ 4

### ผลการพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. เป็นกระบวนการหนึ่งในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดและตัวแบบฯ ใช้เวลาทั้งสิ้น 8 เดือน ระหว่างเดือนมีนาคม – ตุลาคม 2544 ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย

การศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยเป็นเสมือนการดำเนินการเบื้องต้นเพื่อประมวลและวิเคราะห์แนวทางการสร้างตัวชี้วัดและตัวแบบฯ เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการนำไปศึกษากับชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แนวคิดหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย ได้แก่ แนวคิดที่ว่าความเข้มแข็งของชุมชนเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาสังคมในทุก ๆ ด้าน แต่นิยามของ “ความเข้มแข็งของชุมชน” ก็มีหลากหลายแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละองค์กร สถาบันที่เป็นผู้กำหนดมิติของความเข้มแข็งในบริบทต่าง ๆ และได้พัฒนาเป็น “ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน” ในที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ได้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้จัดทำตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนที่เป็นการพัฒนาสังคมโดยทั่วไป และการพัฒนาสังคมเฉพาะด้าน เช่น ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย อันเป็นตัวชี้วัดด้านสังคมโดยทั่วไป ซึ่งครอบคลุมกลุ่มความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรม กลุ่มสาธารณสุขและการอนามัย และกลุ่มการประกอบอาชีพ การมีงานทำ และการได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งในการพัฒนาสังคมเฉพาะด้าน ยังพบได้จาก ตัวชี้วัดทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ตัวชี้วัดด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมของกรมประชาสงเคราะห์ เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาสังคมของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดด้านการพัฒนาสังคม และทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะของ อบต. ทำให้คณะผู้วิจัยได้กรอบในการพัฒนาตัวชี้วัดและตัวแบบฯ ดังนี้

(ร่าง) ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทักษะการสร้างเครือข่าย
  - องค์ความรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม
  - โครงสร้างเครือข่าย
  - สมาชิกกลุ่มร่วมรับผิดชอบกิจกรรม
2. ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร
  - การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร
  - การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร
  - การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
3. ทักษะด้านแผนงานและโครงการ
4. ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคล และผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง (การพัฒนาที่ยั่งยืน)
5. ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

(ร่าง) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม
  - การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน
  - การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร
  - การทำงานกลุ่มและภาวะผู้นำ
2. ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม
  - การศึกษาปัญหาและความต้องการ
  - การจัดทำแผน/โครงการพัฒนาสังคม
  - การนำแผน/โครงการสู่การปฏิบัติ
  - การประเมินแผน/โครงการ
  - การปรับปรุงแผน/โครงการ

ทั้ง (ร่าง) ตัวชี้วัด และ (ร่าง) ตัวแบบ ได้นำไปพัฒนาเป็นตัวชี้วัดและตัวแบบที่สมบูรณ์ เมื่อได้ทำการศึกษาชุมชนเข้มแข็งภาคสนามต่อไป

## ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาชุมชนเข้มแข็ง

การศึกษาชุมชนเข้มแข็งเป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการภาคสนาม เพื่อแสวงหาชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากชุมชนที่มีสภาพภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกับพื้นที่ที่จะทำการทดลอง และเกณฑ์ชี้วัดชุมชนเข้มแข็งจากหน่วยงานและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในด้านการพัฒนาสังคม 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผู้ค้อยโอกาสทางสังคม

ชุมชน 3 แห่ง ดังกล่าว ได้แก่

- 1) ชุมชนบ้านแม่ฮาว หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยฉัตร อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง
- 2) ชุมชนบ้านแม่ถอด หมู่ที่ 2 ตำบลแม่ถอด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
- 3) ชุมชนบ้านดอกคำใต้ หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ติบ อำเภองาว จังหวัดลำปาง

การศึกษาชุมชนเข้มแข็งได้ดำเนินการศึกษาภาคสนามระหว่างวันที่ 1-7 กรกฎาคม 2544 โดยการสัมภาษณ์และการสังเกต จากแบบสอบถามและแบบสังเกตที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย ตามขั้นตอนที่ 1 ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

จากการศึกษาชุมชนเข้มแข็งทั้ง 3 แห่ง พบว่า คุณลักษณะชุมชนเข้มแข็งประกอบด้วย ลักษณะทั่วไปของชุมชน และลักษณะเฉพาะของชุมชน

### 2.1 ลักษณะทั่วไปของชุมชน

#### ชุมชนบ้านแม่ฮาว

ชุมชนบ้านแม่ฮาว ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยฉัตร อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง มีอาณาเขตติดต่อกับหมู่บ้านต่าง ๆ ในจังหวัดลำปางทางทิศเหนือ ทิศใต้ ทิศตะวันออก และทิศตะวันตก

บ้านแม่ฮาวเป็นชุมชนขนาดกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด 5,350 ไร่ ประชากร 1,839 คน นับเป็น 465 ครัวเรือน ประชากรส่วนมากประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ แต่อาชีพหลักส่วนใหญ่ ได้แก่ การทำนา รองลงมาคือ การทำไร่ การทำสวนผลไม้ และการเกษตรตามลำดับ

ปัจจุบันบ้านแม่ฮาวจัดเป็นหมู่บ้านเร่งรัดพัฒนาอันดับ 3 และได้รับการคัดเลือกให้เป็นหมู่บ้านตัวอย่างตามโครงการสำคัญ 5 โครงการ ดังนี้

- ก. เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองระดับตำบลและอำเภอ
- ข. เป็นหมู่บ้านน่าอยู่ระดับตำบล

- ค. เป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติดระดับตำบลและอำเภอ
- ง. เป็นหมู่บ้านก้าวไกลทางการเมืองระดับตำบล
- จ. เป็นหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็งระดับตำบลและอำเภอ

### ชุมชนบ้านแม่ถอด

ชุมชนบ้านแม่ถอด ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลแม่ถอด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง มีอาณาเขตติดต่อกับหมู่บ้านต่าง ๆ ในจังหวัดลำปางทางทิศเหนือ ทิศใต้ และทิศตะวันออก ส่วนทางทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดลำพูน

บ้านแม่ถอดเป็นชุมชนใหญ่ มีประชากรทั้งสิ้น 6,355 คน นับเป็น 1,466 ครัวเรือน ประชากรส่วนมากประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ และทำการเกษตร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอดได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย อาทิ

- ก. รางวัลองค์การบริหารส่วนตำบลดีเด่น ด้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง พ.ศ. 2543 จากนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี
- ข. รางวัลตำบลเขียวจีดีเด่น พ.ศ. 2543 จากมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์
- ค. รางวัลชนะเลิศชุมชนลำปางเมืองเขียวสะอาด พ.ศ. 2543 จากนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี
- ง. รางวัลองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบ รองชนะเลิศอันดับ 1 พ.ศ. 2543 จากอธิบดีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
- จ. รางวัลสนับสนุนสะอาดก๊ำ พ.ศ.2543 จากศูนย์อนุรักษ์ช้างไทย
- ฉ. รางวัลบ้าน โรงเรียน ชุมชนปลอดขยงลาย พ.ศ. 2542 จากกระทรวงสาธารณสุข

### ชุมชนบ้านดอกคำใต้

ชุมชนบ้านดอกคำใต้ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ตึบ อำเภองาว จังหวัดลำปาง อยู่ห่างจากอำเภองาวไปทางทิศใต้ประมาณ 20 กิโลเมตร ตามเส้นทางสายงาว-แพร่ ทางหลวงหมายเลข 103

บ้านดอกคำใต้เป็นชุมชนขนาดเล็ก มีจำนวนครัวเรือน 255 ครัวเรือน สภาพภูมิประเทศเป็นเนินเขาและป่าสูง พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ บางส่วนหันไปประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานทำตะเกียบ ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียง

บ้านดอกคำใต้จัดว่าเป็นชุมชนเข้มแข็งทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผู้ค้อยโอกาสทางสังคม

## 2.2 ลักษณะเฉพาะของชุมชน

### ชุมชนบ้านแม่ฮาว

บ้านแม่ฮาวจัดว่าเป็นชุมชนที่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โครงการเศรษฐกิจชุมชน (กช.คจ.) กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นเงิน 280,000 บาท โครงการสร้างอาคารศูนย์สาธิตการตลาด กรมการพัฒนาชุมชน และโครงการมียาชาวา เป็นเงิน 560,000 บาท นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยฉัตร ยังได้สนับสนุนโครงการส่งเสริมการเลี้ยงโค เป็นเงิน 100,000 บาท

ในส่วนของสถานที่/แหล่งบริการที่หมู่บ้านจัดสำหรับประชาชนในการใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งบริการด้านสาธารณสุข แหล่งส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ได้แก่ วัด โบสถ์ โรงเรียน หอกระจายข่าว ประปาหมู่บ้าน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ที่ตั้งขยะประจำหมู่บ้าน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ศูนย์ส่งเสริมหมู่บ้าน กลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ และศูนย์บริการผู้สูงอายุ

นอกจากกลุ่ม/โครงการด้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองแล้ว ชุมชนบ้านแม่ฮาวยังมีกลุ่มและเครือข่ายด้านอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะการทำงานและกิจกรรมแตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้

1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมของโรงเรียนชุมชนและกิจกรรมเสริมความรู้นอกระบบโรงเรียน เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพต่าง ๆ นอกเหนือจากการสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนที่ทางราชการจัดให้ในชั้นพื้นฐาน มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้แก่ กลุ่มไร่นาสวนผสม กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มผู้ฉาง กลุ่มธนาคารข้าว ศูนย์สาธิตเพื่อการตลาด กลุ่มเย็บผ้า และกลุ่มทำไม้กวาด

นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรม เป็นจำนวน 10 ครั้งต่อปี และมีการจัดกีฬาเพื่อส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวอีก 1 ครั้ง เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีพื้นบ้าน การรณรงค์น้ำดื่มสะอาดในเทศกาลสงกรานต์ การอนุรักษ์ภาษาล้านนาโบราณ เป็นต้น

2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน จัดตั้งกองทุนที่เกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุข ได้แก่ กองทุนยา กองทุนส้ม กองทุนน้ำสะอาด กองทุนสุขภาพ กองทุนเอดส์ กองทุนเกลือไอโอดีน กองทุนแปรงสีฟันและยาสีฟัน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการวางแผนครอบครัว การจำหน่ายยาสามัญประจำบ้าน การส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในหมู่บ้าน และการดูแลป้องกันภัยต่อต้านยาเสพติด โดยได้รับความร่วมมือจากเจ้าพนักงานอำเภอห้วยฉัตรและเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามยาเสพติด

ในส่วนของสิ่งแวดล้อม มีการป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปลูกป่าชุมชนในพื้นที่สาธารณะ บริเวณวัดและโรงเรียน

3) ด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคม แม้ว่าชุมชนบ้านแม่ฮอดจะไม่มีปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นอกจากปัญหาด้านคนพิการทางร่างกายที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีอยู่เพียง 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.8) และปัญหาคนว่างงาน จำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.6) แต่ทางชุมชนก็ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อลดปัญหาสังคมทางด้านนี้ลง

### ชุมชนบ้านแม่ฮอด

ชุมชนบ้านแม่ฮอดเป็นการรวมตัวของคนที่มียาชีพเหมือนกัน ส่วนใหญ่เป็นชาวนา ชาวไร่ ทำการเกษตร มีอาชีพอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานไม่ค่อยจะมีปัญหา เนื่องจากมีวิถีชีวิตและเป้าหมายของคนในชุมชนเหมือนกัน มีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ แบบฉันทพี่น้อง ทุกคนรู้จักกันเป็นอย่างดี ลักษณะพื้นที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน บ้านเรือนจะปลูกใกล้ชิดติดกัน ทำให้การสนทนาพูดคุยกันกระทำได้อย่างง่าย ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งให้เห็น มีแต่พลังความร่วมมือที่จะพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งขึ้น พิจารณาได้จากมีโครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ไม่จำเป็นต้องมีตำรวจแต่ให้ทุกคนคอยเป็นหูเป็นตาแทนตำรวจ ส่งผลให้ยาเสพติดในชุมชนไม่มีความสะอาดและความเป็นระเบียบของชุมชนคือตัวอย่างหนึ่งที่สังเกตเห็นได้ สมาชิกชุมชนมีความรักและผูกพันใน อบต. ที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งสภา อบต. และให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ

กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนบ้านแม่ฮอด มีลักษณะดังนี้

1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชุมชนบ้านแม่ฮอดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการศึกษาในระบบโรงเรียนแล้ว ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนของอำเภอมาจัดการศึกษาพื้นฐานสายสามัญระดับประถมและมัธยม มีการจัดอบรมวิชาชีพโดยนำวิทยากรจากศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนมาช่วยสอนการทำของชำร่วย จักสาน และขนมจีน นำวิทยากรจากกรมการพัฒนาชุมชนมาช่วยอบรมการประกอบอาชีพต่าง ๆ ให้ความรู้เรื่องงบประมาณและการจัดทำโครงการ นำวิทยากรจากหน่วยงานด้านการเกษตรมาให้ความรู้เรื่องการปลูกพืช การเลี้ยงปลา การเพาะเห็ด เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมการให้ความรู้ทั่วไปในเรื่องยาเสพติด และกฎหมายการจับจี เป็นต้น

ด้านศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในวันสำคัญทางศาสนา และเทศกาลต่าง ๆ ในการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมพื้นบ้าน ได้มีการจัดตั้งกลุ่มทอผ้า กลุ่มจักสาน กลุ่มสมุนไพร กลุ่มดนตรีพื้นบ้าน และกลุ่มฟ้อนกลองยาว



2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ด้านสาธารณสุข โดยเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานภายนอกชุมชนในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ยาเสพติด และโรคเอดส์ จัดให้มีศูนย์เด็กเล็กโดยการสนับสนุนของพัฒนาชุมชนระดับตำบลและอำเภอ มีโครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ซึ่งเป็นการควบคุมดูแลและการณรงค์ป้องกันยาเสพติด รวมถึงยาบ้า ซึ่งกำลังคุกคามและสร้างผลกระทบกับชุมชนในหลาย ๆ ด้าน

ด้านสิ่งแวดล้อม ได้ให้ความสนใจต่อปัญหาขยะชุมชน และการตัดไม้ทำลายป่า มีโครงการปรับปรุงหมู่บ้านให้สะอาด และรณรงค์เรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รักษาป่า

3) ด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ชุมชนบ้านแม่ถอดไม่ได้ประสบกับปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม แต่ก็ได้มีการจัดตั้งกลุ่มที่เกี่ยวข้องในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่

- การจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อส่งเสริมรายได้ ป้องกันการว่างงานของแม่บ้านในชุมชน ได้แก่ กลุ่มทอผ้า กลุ่มจักสาน กลุ่มเลี้ยงไก่ชน กลุ่มเจียรนัยโป่งขาม กลุ่มขนมจีน กลุ่มหน่อไม้อัดปิ้ง กลุ่มทำข้าวกลิ้ง กลุ่มเลี้ยงปลาในบ่อดิน กลุ่มเลี้ยงปลาในกระชัง กลุ่มมะละกอกวน กลุ่มกล้วยกวน กลุ่มสมุนไพร เป็นต้น
- การจัดตั้งกลุ่มเพื่อสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้สูงอายุและเด็กเล็ก ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การจัดตั้งกลุ่มสตรีและกลุ่มเยาวชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีและเยาวชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอดเป็นองค์กรแกนนำที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม โดยบริหารร่วมกับกำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำสูงสุด มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 2 คน สารวัตรกำนัน 2 คน และกรรมการหมู่บ้านซึ่งแบ่งออกเป็นฝ่ายป้องกัน ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายวัฒนธรรม ฝ่ายสิ่งแวดล้อม ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ฝ่ายสตรี และฝ่ายเยาวชน

ทุกเดือน อบต.จะเชิญกำนันและผู้ใหญ่บ้านมาร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลต่าง ๆ พร้อมทั้งปรึกษาหารือแนวทางในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน และให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านนำไปขยายผลในแต่ละหมู่บ้านต่อไป อบต. แม่ถอดมีประธานกรรมการบริหารที่เข้มแข็งเอาใจใส่ และทุ่มเทผลักดันให้แม่ถอดพัฒนา มีปลัด อบต.ที่เป็นคนในพื้นที่ที่เอาจริงเอาใจเป็นฝ่ายข้าราชการประจำที่ทำให้ อบต. แม่ถอดเข้มแข็ง ความเป็นผู้นำของประธาน อบต. กับ ปลัด อบต. คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จสามารถเป็นทั้ง อบต. ต้นแบบ อบต. เขียวขจี และ อบต. พึ่งพาตนเองด้านเศรษฐกิจ เมื่อ อบต. เป็นแกนนำเครือข่ายพัฒนาก็จะทำให้ตำบล หมู่บ้าน และกลุ่ม

ต่าง ๆ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ในแต่ละหมู่บ้านมีการแบ่งเขตเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3-5 กลุ่มหรือคุ้ม มีการประชุมทุกเดือนเพื่อแจ้งข่าวและปรึกษาหารือ หาแนวทางแก้ไขปัญหา เสนอความคิดในการพัฒนาหมู่บ้าน การเสนอโครงการต่าง ๆ มีการจัดประชุมชาวบ้านในแต่ละหมู่บ้านที่เรียกว่า ประชาคม หมู่บ้านเสนอความคิดเห็น เสนอโครงการหรือสิ่งที่ต้องการจะทำแล้วเลือกสิ่งที่ดีที่สุด เสนอมายัง อบต. เพื่อขอเงินสนับสนุน อบต. มีการจัดทำแผนระยะยาว 5 ปี และแผนระยะสั้น 1 ปี คือ แผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดทำแผนดังกล่าว อบต. จะมีหนังสือถึงหมู่บ้านให้แต่ละหมู่บ้านสำรวจความต้องการ ความจำเป็นของหมู่บ้านว่าต้องทำอะไรบ้าง พัฒนาอะไรบ้าง จัดลำดับความสำคัญ จากนั้นกำหนดเป็นแผนเขียนเป็นโครงการแล้วส่งมายัง อบต. และ อบต. จะทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ แล้วนำไปใส่ไว้ในแผนระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

ในการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นโดยการผลักดันของ อบต. ที่ผ่านเครือข่ายมายัง กำนันผู้ใหญ่บ้าน การสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชน ทำให้เกิดโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ และด้านอื่น ๆ กลุ่มจักสานก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้คนแก่มีกิจกรรมมีงานทำ ไม่ว่าง ไม่เหงา พร้อมทั้งมีรายได้เสริมอีกทางหนึ่งด้วย คนแก่ก็มารวมตัวกันตามความสมัครใจ กลุ่มขนมเงินจัดตั้งขึ้นมาเพื่อเสริมรายได้ของแม่บ้านที่อยู่บ้าน บางช่วงเวลาไม่มีงานทำ กลุ่มขนมเงินรวมตัวกันขึ้นทำให้เศรษฐกิจการเงินหมุนเวียนในชุมชน เมื่อมีกิจกรรมสังคมก็ใช้บริการซื้อขนมเงินจากกลุ่มดังกล่าว กลุ่มทอผ้าจัดตั้งขึ้นมาเพื่อเสริมอาชีพสร้างรายได้ มีการชักชวนคนในหมู่บ้านเข้ามาร่วมกัน ช่วยคิด ช่วยทำ สร้างความคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้แก่กลุ่ม กลุ่มแก้วเจียรนัยโป่งข่าม จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัวและฟื้นฟูของที่มีอยู่ในชุมชนให้มีค่าและยังมีกลุ่มอื่น ๆ อีกมากมาย การจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ บางแห่งชาวบ้านคิดเอง ริเริ่มเอง บางแห่งเกิดจากการกระตุ้นของ อบต. และบางแห่งเกิดจากการเรียนรู้ การประชุม และการดูงานเป็นสำคัญ

ชุมชนบ้านแม่ถอดเป็นชุมชนหนึ่งที่มีการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน โดยมี อบต.แม่ถอดเป็นองค์กรเครือข่าย

### **ชุมชนบ้านดอกคำใต้**

การปกครองของหมู่บ้านดำเนินการโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (ก.ม.) คณะกรรมการหมู่บ้านดอกคำใต้มีสมาชิก 15 คน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าหมวด (คุ้ม) 7 หมวดเป็นกรรมการ ผู้นำทางศาสนาและวัฒนธรรม (กรรมการวัด) และผู้อาวุโสในชุมชน (ภูมิปัญญาชุมชน) จำนวน 7 คน เป็นกรรมการ ผู้นำสตรี (ประธานกลุ่มแม่บ้าน) เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่เป็นฝ่ายปกครองหลักของชุมชน

ภายในชุมชนแบ่งจำนวนครัวเรือนเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย 7 หมู่อด แต่ละหมู่อดมีสมาชิกประมาณ 30-35 ครัวเรือน หัวหน้าหมู่อดซึ่งเป็นสมาชิกในคณะกรรมการหมู่บ้านจะทำหน้าที่ดูแลประสานงานการปกครอง การแจ้งข่าวสารข้อมูล และอื่น ๆ เป็นการกระจายความรับผิดชอบให้หัวหน้าหมู่อดดูแลสมาชิกในความรับผิดชอบในหมู่อดของตน

ขอบข่ายภารกิจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการหมู่บ้านชุมชนดอกคำใต้ แบ่งงานออกเป็น 7 ฝ่าย คือ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการปกครอง ฝ่ายรักษาความสงบ และฝ่ายนิติสตรี

ฝ่ายต่าง ๆ มีการดำเนินกิจกรรมของชุมชนในรูปของคณะกรรมการร่วมกัน เช่น

1) งานด้านสวัสดิการ มีกิจกรรมฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับสมาชิกและประชาชนทุกคนในหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้านได้ใช้กิจกรรมนี้เป็นเงื่อนไขในการป้องกันปัญหา ยาเสพติด โดยการกำหนดบทลงโทษ (ผ่านการพิจารณาของกรรมการหมู่บ้านและประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมให้ความเห็นชอบ) ผู้กระทำความผิดหรือเข้าข่ายกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เช่น ถ้าเป็นผู้จำหน่ายยาเสพติดจะไม่สามารถเป็นสมาชิกตลอดชีวิต ถ้าเป็นสมาชิกอยู่ก่อนแล้วกระทำความผิดเป็นผู้จำหน่ายจะถูกถอดถอนชื่อออก กรณีการเสพยาหากมีการจับได้จะพักการเป็นสมาชิก ฌาปนกิจ 1 ปีหรือจนกว่าจะเลิกเสพยา นอกจากนี้ในหมู่บ้านจะมีผู้พิการอยู่ประมาณ 10 คน ส่วนใหญ่เป็นโรคโปลิโอ คณะกรรมการได้จัดการให้ความช่วยเหลือโดยส่งรายชื่อขอรับความช่วยเหลือจากสำนักงานประชาสงเคราะห์ สำนักงานสาธารณสุข และการขอสงเคราะห์จัดผ้าห่มกันหนาวให้

2) งานด้านการรักษาความสงบของหมู่บ้าน เพื่อดูแลความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน เช่น การป้องกันภัยจากการลักขโมย สอดส่องดูแลการเข้าออกของคนแปลกหน้า รักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของชาวบ้าน ดูแลความปลอดภัยด้านอื่น ๆ เช่น ภัยจากธรรมชาติ ไฟป่า น้ำป่าไหลหลาก แจ้งข่าวเหตุการณ์ที่อาจเป็นอันตรายแก่บุคคลและทรัพย์สินของประชาชน เช่น สัตว์ป่า ช้างป่าเข้ามาในหมู่บ้าน กรรมการฝ่ายรักษาความสงบจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลคุ้มละ 6-7 คน

3) งานด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้เด็กศึกษาเล่าเรียนให้จบหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งชุมชนบ้านดอกคำใต้มีเยาวชนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ถึงร้อยละ 95 โดยกลุ่มแม่บ้านจะเป็นกำลังสำคัญและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาอย่างมาก เช่น มีการจัดแม่บ้านไปช่วยงานโครงการอาหารกลางวันของนักเรียนในโรงเรียนวันละ 3 คน ความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนการสอนกับศาสนพิธีที่โรงเรียน ปฏิบัติสม่ำเสมอทุกสัปดาห์หรือสองสัปดาห์ คือ ผู้บริหารและครูจะนำนักเรียนมาสวดมนต์ไหว้พระและรับฟังพระธรรมเทศนาจากพระสงฆ์ที่วัดภายในชุมชน

4) งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม ชุมชนบ้านดอกคำใต้มีกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในวันสำคัญทางพุทธศาสนาและจารีตประเพณีของชาวเหนือทั่วไป โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรมทางสังคม ทางศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งชุมชนนี้ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้สูงอายุอย่างยิ่ง

อนึ่งชุมชนแห่งนี้ได้นำความเชื่อในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการปกครองในหมู่บ้าน การจัดกิจกรรมที่เป็นความสำคัญของความเชื่อ เช่น ความเชื่อเรื่องคำสาบาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานของผู้เฒ่า การดื่มน้ำสาบานเพื่อรักษาสัจจะ การทำประโยชน์ของชุมชนร่วมกันของคณะกรรมการหมู่บ้าน และการเคารพนับถือศาลเจ้าปู่ (เจ้าบ้านเจ้าเมือง) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจร่วมกันของชุมชน (เป็นพลังอำนาจลึกลับที่สามารถควบคุมพฤติกรรมและความคิดของชุมชนยังใช้ได้ในปัจจุบัน)

นอกจากกิจกรรมของชุมชนในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากคณะกรรมการหมู่บ้านแล้ว ชุมชนยังได้มีการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม ดังนี้

1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมให้เกิดกลุ่มการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้แก่กลุ่มแม่บ้าน เช่น กลุ่มทำหน่อไม้อัด กลุ่มทำดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มทำผ้าม/เสริมสวย กลุ่มจำหน่ายกับข้าว และกลุ่มตามความสนใจต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มเลี้ยงวัว เพื่อช่วยเหลือและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ในส่วนของกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม ได้มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอโดยกลุ่มกรรมการวัด ซึ่งมีสมาชิก 7 คน ประกอบด้วยผู้นำด้านพิธีกรรมทางศาสนา ผู้อาวุโสในชุมชน (ปราชญ์ชุมชน) กรรมการวัดคัดเลือกมาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และสามารถประสานงานระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมเพื่อสืบสานประเพณีพื้นบ้านต่าง ๆ เช่น การรดน้ำดำหัว

2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อดูแลสุขภาพของชุมชน และกลุ่มป้องกันยาเสพติด ในส่วนของสิ่งแวดล้อม ได้มีการจัดตั้งกลุ่มเฝ้าระวังภัยธรรมชาติ และดูแลสภาวะแวดล้อมให้อยู่ในสภาพสมดุล

3) ด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลเด็กอายุ 2-3 ขวบ เพื่อแบ่งเบาภาระจากบิดามารดาที่ต้องประกอบอาชีพ ในส่วนของการสงเคราะห์มีกลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้พิการในชุมชน ซึ่งมีประมาณ 10 คน โดยประสานกับสำนักงานประชาสงเคราะห์และสำนักงานสาธารณสุข นอกจากนี้ได้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

### 2.3 ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

จากการศึกษาคุณลักษณะกระบวนการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชน ทำให้สามารถวิเคราะห์ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ได้ ดังนี้

#### 1) ทักษะการสร้างเครือข่าย

##### 1.1) การจัดตั้งกลุ่มและเครือข่าย

การจัดตั้งกลุ่มและเครือข่ายของชุมชนทั้ง 3 แห่ง เป็นการจัดตั้งที่เกิดจากความต้องการของชาวบ้านในชุมชนอย่างแท้จริง ไม่ได้เกิดจากคำสั่งการหรือความต้องการของหน่วยงานใด ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ในบางกรณีการจัดตั้งกลุ่มเป็นไปตามแนวทางที่ภาครัฐได้กำหนดไว้

กลุ่มแก้วเจียรนัยโป่งข่าม บ้านแม่ถอด เป็นตัวอย่างของกลุ่มที่เกิดจากการจัดตั้งโดยสมาชิกในชุมชนเห็นประโยชน์ร่วมกันและสนใจในเรื่องเดียวกัน มีประธานกลุ่มซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องโป่งข่ามผลักดันการดำเนินงานของกลุ่ม ประกอบกับเป็นกรรมการบริหาร อบต.ด้วย จึงได้รับการสนับสนุนจาก อบต.อีกทางหนึ่ง

กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอนุรักษ์ประเพณีพื้นบ้านในชุมชนแม่ฮาว แม่ถอด และดอกคำใต้ ก็เป็นกลุ่มที่จัดตั้งโดยความต้องการของสมาชิกในชุมชนที่ต้องการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อเสริมรายได้ของแม่บ้าน และอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นไม่ให้เลือนหายไป

เป็นที่น่าสังเกตว่า หลาย ๆ กลุ่มเกิดจากการรวมตัวของบุคคล/กลุ่มบุคคล เพื่อเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่บ้านดอกคำใต้กลุ่มต่าง ๆ หลายกลุ่มเกิดจากการที่สมาชิกในชุมชนได้รับความรู้และวิทยาการจากภายนอกชุมชน และที่บ้านแม่ถอดกลุ่มบางกลุ่มเกิดจากการที่สมาชิกในชุมชนได้ไปประชุมและศึกษาดูงานจากชุมชนเพื่อนบ้าน เป็นต้น นอกจากองค์ความรู้ที่ได้รับจากภายนอกแล้ว แหล่งความรู้ภายในชุมชนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดกลุ่มการเรียนรู้ ในกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าทั้ง 3 ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งวัด โรงเรียน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ หอกระจายข่าว และศูนย์บริการต่าง ๆ ที่สามารถใช้เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้เป็นอย่างดี

##### 1.2) การบริหารจัดการกลุ่มและเครือข่าย

องค์ประกอบกลุ่มประกอบด้วยประธาน รองประธาน กรรมการ เหนรัญญิก และเลขานุการ ซึ่งมีการกำหนดบทบาทและวาระการดำรงตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป

ประธานกลุ่มได้มาจาก 2 ลักษณะ คือ การเลือกตั้ง และการแต่งตั้งตามระบบอาวุโส หรือตามความชำนาญการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักของกลุ่ม ส่วนกรรมการกลุ่ม มักมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกกลุ่ม ซึ่งจะมีจำนวนเท่าใดก็ได้ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะของกลุ่ม

กลุ่มจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการระบุนคุณสมบัติของสมาชิกกลุ่ม หลักเกณฑ์ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติทั้งของผู้ดำเนินงานกลุ่ม และสมาชิกเป็นลายลักษณ์อักษร การดำเนินงานต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการประชุมสมาชิกเพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกลุ่ม และสมาชิกได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของกลุ่มอย่างทั่วถึง

จากการศึกษาพบว่า ทุกชุมชนได้มีการระบุผู้ดำเนินงานกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม คุณสมบัติสมาชิก หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ วัตถุประสงค์ และผลการดำเนินงานของกลุ่มไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยเก็บไว้ที่ศูนย์กลางของชุมชนแต่ละแห่ง ที่บ้านแม่สาวได้มีการเขียนวัตถุประสงค์ของกลุ่มทั้งหมดเป็นโปสเตอร์ และทำเป็นแผ่นพับแจกจ่ายผู้มาเยี่ยมชมด้วย

### 1.3) โครงสร้างเครือข่าย

โครงสร้างเครือข่ายของชุมชนทั้ง 3 แห่ง เป็นโครงสร้างที่ชัดเจน แต่ละชุมชนมีแกนนำที่เป็นศูนย์กลางแตกต่างกันไป มีการเชื่อมโยงประสานงานกันอย่างเป็นระบบ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สำหรับเครือข่ายภายนอกชุมชนของชุมชนทั้ง 3 แห่ง พบว่าเป็นการเชื่อมโยงในหลายลักษณะ ได้แก่ (1) การเชื่อมโยงระดับหมู่บ้าน – หมู่บ้าน (2) การเชื่อมโยงระดับหมู่บ้าน – อำเภอ และ (3) การเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้าน – จังหวัด รูปแบบการเชื่อมโยงมีทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงานกลุ่มการศึกษาดูงาน การประชุมร่วมกัน การเชิญวิทยากรภายนอกชุมชนมาอบรมให้ความรู้ ตลอดจนการขอความร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกชุมชน

### 1.4) การขยายเครือข่าย

การขยายเครือข่ายปรากฏชัดเจนในบ้านแม่สาว ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

(1) มีการขยายเครือข่ายระดับปัจเจกบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนด้วยกันเอง ในลักษณะการแลกเปลี่ยนข่าวสารของกลุ่ม เช่น การเชิญชวนให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มในระดับคนสู่กลุ่ม เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประธานกลุ่มกับสมาชิกกลุ่ม และระดับกลุ่มต่อกลุ่ม เช่น การขยายเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มแม่บ้านในเรื่องการประกอบอาชีพ จากเดิมการทำดอกไม้ประดิษฐ์เป็นงานที่เริ่มจากกลุ่มผู้สูงอายุ ต่อมา

ปัญหาด้านการขาย กลุ่มแม่บ้านจึงรับมาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีการขยายเครือข่ายข้ามกลุ่มและการขยายเครือข่ายระหว่างหมู่บ้าน จนถึงระดับอำเภอ

(2) มีรูปแบบการขยายเครือข่ายอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเริ่มการจัดตั้งกลุ่มตามความต้องการของประชาชน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ เช่น เครือข่ายกลุ่ม อสม. ที่ได้รับการสนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยประชุม ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรวิชาชีพ โดยมีแพทย์หมุนเวียนกันมาประจำที่ศูนย์สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ เพื่อทำการรักษาและจ่ายยาให้กับประชาชนในหมู่บ้านแม่สาวและหมู่บ้านใกล้เคียง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เริ่มต้นจากการที่ประชาชนมีความจำเป็นในด้านการประกอบอาชีพ ขาดผู้เลี้ยงดูเด็กเล็ก จึงได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ในการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ดูแลเด็ก และให้ค่าใช้จ่ายเป็นอาหารเสริมสำหรับเด็ก

#### 1.5) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

##### (1) การจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร

ชุมชนทั้ง 3 แห่งมีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่สามารถสืบค้นและตรวจสอบได้ ส่วนมากเป็นการจัดเก็บตามประเภทของเอกสารอย่างง่าย ๆ และมักเก็บไว้ยังสถานที่ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชนแต่ละแห่ง เช่นที่บ้านแม่สาว มีการจัดเก็บเอกสารในแฟ้มหลายหมวดหมู่ ซึ่งแบ่งตามประเภทของข้อมูลข่าวสาร มีการแยกเก็บข้อมูลของกลุ่มและเครือข่ายไว้ ซึ่งครอบคลุมข้อมูลด้านวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จำนวนสมาชิก กฎ ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติของกลุ่ม/สมาชิก การบริหารจัดการ การดำเนินงานและกิจกรรมในแต่ละรอบปี รายงานการประชุมกลุ่ม และผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของกลุ่ม

##### (2) รูปแบบของการสื่อสาร

รูปแบบการสื่อสารมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง และสมาชิกกับผู้นำกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

(2.1) การสื่อสารแบบเป็นทางการ เป็นการสื่อสารผ่านการประชุม ลักษณะต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคม การประชุมชาวบ้านในเทศกาลต่าง ๆ การประชุมของหน่วยราชการภายนอก ในการประชุมที่เป็นทางการนี้ ประธานในที่ประชุมอาจเป็นแกนนำชุมชน ประธานประชาคม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามคุณวุฒิและวัยวุฒิ

(2.2) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารกลุ่มเล็ก เพื่อแลกเปลี่ยนบอกกล่าวข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การที่ชุมชนทั้ง 3 เป็นชุมชนบท มีวิถีชีวิตและความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ พึ่งพาอาศัยกันฉันท์พี่น้อง ทุกคนในหมู่บ้านรู้จักกันเป็นอย่างดี เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเป็นอย่างดี

ในแง่ของการใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร ได้มีการสื่อสารผ่านหอกระจายข่าวหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจากราชการทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน นอกจากข่าวสารของทางราชการแล้ว ยังใช้หอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นกิจกรรมชุมชน เช่น การแจ้งกำหนดนัดหมายการประชุม การเชิญชวนร่วมกิจกรรม เป็นต้น หอกระจายข่าวเป็นสื่อที่มีความสำคัญมากในระดับชุมชน ที่บ้านแม่ถอด อบต.ให้งบประมาณสนับสนุนการบำรุงรักษาหอกระจายข่าวหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการริเริ่มของกรรมการหมู่บ้าน การกระจายข่าวมีวันละ 2 ครั้ง เช้า-เย็น อาจกล่าวได้ว่าหอกระจายข่าวมีส่วนในการสร้างความร่วมมือและก่อให้เกิดความสำเร็จในชุมชนทางด้านต่าง ๆ

#### 1.6) ทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/ผู้นำ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประกอบด้วยผู้นำและสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นทรัพยากรของเครือข่ายภายในหมู่บ้าน ขณะเดียวกันก็มีการสนับสนุนจากบุคลากร ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่จากภายนอกหมู่บ้าน เช่น พัฒนาการ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่จากสำนักงานการศึกษาออกโรงเรียน ที่เข้ามาช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกฝนอาชีพ จุดเด่นหรือจุดแข็งที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของหมู่บ้านนี้ คือ การมีผู้นำที่ยันยืนแข็ง เป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ให้ความสนใจในการประสานให้ข้อมูลข่าวสาร และมีความสนใจติดตามงาน ส่งผลให้ผู้นำในระดับกลุ่มที่เป็นเครือข่ายสามารถนำไปปฏิบัติตาม ทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่เป็นเครือข่ายในหมู่บ้าน ประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น ซึ่งกลุ่มเหล่านี้มีการรวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ มีการจัดตั้งและริเริ่มโดยความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเอง สำหรับกลุ่มที่เป็นทางการ ได้แก่ กลุ่มที่หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่ม ซึ่งมีทั้งให้การสนับสนุนในกลุ่มที่ชาวบ้านริเริ่มและดำเนินการอยู่แล้ว และให้การสนับสนุนให้จัดตั้งกลุ่มขึ้นใหม่ ตามวัตถุประสงค์ของทางราชการและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ผู้นำ โดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้รับข่าวสารมาแจ้งให้ประชาคมรับทราบและตัดสินใจร่วมกัน

หน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการเกี่ยวข้องจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม และขยายเครือข่าย ส่งเสริมและพัฒนา โดยการฝึกอบรม เช่น อบรมความรู้ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพ ให้การสนับสนุนเป็นเงินงบประมาณ ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมหรือแผนงานนั้น ๆ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม



นอกจากนี้ผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของกลุ่ม นอกจากทักษะด้านการบริหารจัดการแล้ว ผู้นำกลุ่ม/เครือข่าย ต้องมีทักษะในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในชุมชน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างกิจกรรมทั้งเชิงอนุรักษ์และการพัฒนาสังคม ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่ชาวบ้านในชุมชนยอมรับและเข้าใจชุมชน รู้จักนำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในเชิงสร้างสรรค์ต่อชุมชน

ภาวะผู้นำของแกนนำกลุ่ม/เครือข่าย สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้านได้

#### 1.7) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ

การกำหนดแผนงานและโครงการมี 2 ลักษณะ ได้แก่

(1) แผนงานฯ ที่เป็นทางการ ในกรณีที่แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมนั้นมีการใช้งบประมาณของรัฐโดยผ่านหน่วยงานแผนงานนั้นๆ จะมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนเพื่อขอรับการสนับสนุน เช่น แผนงานด้านศูนย์พัฒนาเด็ก จะต้องเขียนแผนงานเพื่อขอรับการสนับสนุนค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก (ผดด.) ค่านมและค่าอาหารกลางวัน

(2) แผนงานฯ ที่ไม่เป็นทางการ แผนงานส่วนใหญ่ของหมู่บ้านเป็นแผนงานแบบไม่เป็นทางการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติผ่านการประชุมของกรรมการและสมาชิกกลุ่มและผ่านการประชุมของประชาคมหมู่บ้าน ที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานในการประชุม บางครั้งมีการเชิญข้าราชการจากหน่วยงานของรัฐในระดับอำเภอมาเข้าร่วมประชุมด้วย ดังนั้น การกำหนดแผนงานอย่างไม่เป็นทางการจึงมีการประชุมระดับประชาคม กลุ่ม กรรมการหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันกำหนด กิจกรรมที่จะทำงานร่วมกันและมีการกระจายข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านรับทราบ

การกำหนดแผนงานและโครงการของชุมชนทั้ง 3 แห่ง มีลักษณะดังนี้

##### บ้านแม่ฮาว

(1) มีการกำหนดแผนการดำเนินงานในระยะยาว และมีการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้

(2) สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการริเริ่มแผนงาน สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการช่วยให้แผนงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และสมาชิกในชุมชนได้รับผลประโยชน์จากแผนงาน

(3) แผนงานมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการประเมินแผนงาน ซึ่งสมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในแผนงาน

(4) แผนงานส่วนใหญ่เป็นแผนงานที่มีรายได้เลี้ยงตัวเอง โดยไม่ต้องพึ่งงบประมาณจากรัฐ

### บ้านแม่ถอด

ในการจัดทำแผน/โครงการชุมชนบ้านแม่ถอดในระดับตำบล มีการนำหลักวิชาการวางแผนมาใช้ โดยมีการจัดทำแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น มีรูปแบบชัดเจน โดยการเรียนรู้จากประธาน อบต. กรรมการ อบต. ที่ผ่านการอบรมมาก่อน และปลัด อบต. ได้เคยเรียนก่อนมาเป็นปลัด อบต. อย่างไรก็ตามในระดับตำบลหมู่บ้านและกลุ่มจัดตั้ง การจัดทำแผน/โครงการไม่มีเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่ได้จัดทำอย่างเป็นระบบ มีการบันทึกไว้บ้าง เป็นความทรงจำบ้าง ส่วนใหญ่ระบุว่าแผน/โครงการอยู่ในสมอง จำได้ว่าอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร และถ้าลืมก็สอบถามคนอื่น ๆ ได้ เพราะว่าได้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในระดับกลุ่มพบว่ามีการจัดทำแผนและขั้นตอนการทำงานไว้ในแผ่นโปสเตอร์ ติดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น กลุ่มแก่วิทยาชัยโป่งข้าม มีขั้นตอนการทำงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตัดให้ได้ขนาดตามต้องการ ขึ้นโคนแก้วให้ได้รูปร่างตามต้องการ ขั้นตัดให้ละเอียดรูปทรงดีขึ้น ขั้นขัดเงาให้เกิดความแวววาว ขึ้นแกะออกจากไม้เซ็ดทำความสะอาด และขึ้นประเมินราคาจำหน่าย และติดป้ายที่สำนักงานว่า “โครงการ Mini Company กลุ่มวิยาชัยแก้วโป่งข้าม”

### บ้านดอกคำใต้

ชุมชนดอกคำใต้มีการจัดทำแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว แผนระยะสั้นมีการประชุมวางแผนพัฒนาชุมชนโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือกลุ่มต่าง ๆ ในเครือข่าย ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ วางกำหนดการในสิ่งที่จะทำว่าจะทำอะไร อย่างไรก็ตามในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อตกลงกันเรียบร้อยแล้วจึงมอบหมายงานกันทำตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องเขียนออกมาเป็นโครงการ แต่ถ้าเป็นแผนที่ต้องขอสนับสนุนด้านงบประมาณจากทางราชการท้องถิ่น เมื่อประชุมปรึกษาหารือความต้องการและความจำเป็นกันแล้วจะมอบหมายให้ครูเป็นผู้เขียนโครงการเสนอไปตามขั้นตอน แผนระยะสั้นส่วนใหญ่จะเป็นการลอกคลองหรือเหมืองฝายเพื่อการเกษตร

แผนระยะกลาง (5 ปี) มีการคิดร่วมกันในระยะยาว คือ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค เช่น โครงการประปาภูเขา การจัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรถาวรโดยวิธีใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ แผนงานและโครงการทั้ง 2 แบบมีการพิจารณาโดยการประชุมคณะกรรมการ มีการตัดสินใจและลงความเห็นร่วมกัน

## 2.4 ทักษะด้านกระบวนการพัฒนาสังคม

### บ้านแม่ฮาว

1) การศึกษาปัญหาและความต้องการ ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำหมู่บ้านได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านได้หลายช่องทาง โดยได้จากการประชุมประชาคมที่มีเป็นประจำทุกเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง และได้จากกรรมการหมู่บ้านที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน เนื่องจากเป็นผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน การทำงานของกรรมการหมู่บ้านมีการแบ่งหน่วยงานปกครองออกเป็น 6 กลุ่ม โดยมีกรรมการหมู่บ้านทำหน้าที่ดูแลในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเก่าแพน กลุ่มเหนือ กลุ่มบ้านโบสถ์ กลุ่มหลายน้ำ กลุ่มอนามัย และกลุ่มบ้านหนอง ปัญหาหลัก ๆ ของหมู่บ้าน ได้แก่

- (1) ปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- (2) ปัญหาแรงงานอพยพไปทำงานที่อื่น
- (3) ปัญหาด้านการคมนาคม เส้นทางยังไม่ใช่เส้นทางมาตรฐานที่มีการลาด

ยาง หรือทำคอนกรีตเสริมเหล็ก

2) การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนำเอาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมากำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน ในส่วนที่เป็นแผนงานระยะยาวและแผนงานระยะสั้น สำหรับกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ มีแกนนำของกลุ่มและสมาชิกกลุ่มร่วมกันให้ความคิดเห็น กำหนดแนวทางการดำเนินการและร่วมกันตัดสินใจ จากนั้นจึงมีการสื่อสารให้เป็นที่ยอมรับทราบทั่วกันทั้งหมู่บ้าน

3) การนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสู่การปฏิบัติ เมื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและรับทราบจากแกนนำและสมาชิกกลุ่ม ตลอดจนประชาชนทั้งหมู่บ้านแล้ว ในขั้นตอนของการปฏิบัติงานจึงได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านมีทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มกิจกรรมนั้น ๆ และเกี่ยวข้องในฐานะเป็นสมาชิกของประชาคมทั้งหมู่บ้าน โดยมีส่วนที่ได้รับความประโยชน์จากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การมีส่วนร่วมในการนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติจึงมีทั้งลักษณะที่ยอมรับและปฏิบัติตาม มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เช่น ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และมีส่วนร่วมในการสนับสนุน เช่น เป็นแรงงานให้ความช่วยเหลือตามความถนัดและความสามารถ รวมทั้งสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสม

4) การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป็นงานอีกลักษณะหนึ่งที่ประชาชนของหมู่บ้านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี การประเมิน

ดังกล่าวแม้จะมีได้กระทำอย่างเป็นทางการ แต่ตัวชี้วัดผลของการทำงานที่ชัดเจนว่าแผนงานฯ นั้นมีความสำเร็จหรือไม่อยู่ที่ความพึงพอใจ และการเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม หลายกิจกรรมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยาวนาน จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่า แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเหล่านั้นได้ผ่านกระบวนการประเมิน และผลการปฏิบัติเป็นที่ยอมรับแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้านและประชาชนในหมู่บ้าน

5) การปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังที่กล่าวมาแล้วว่า แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ส่วนใหญ่ของหมู่บ้านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประชาชนในหมู่บ้าน ดังนั้น ในด้านการปรับปรุงแผนงานฯ ก็เช่นเดียวกัน ประชาชนในหมู่บ้านมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการกำหนดแผนงานฯ และแนวปฏิบัติอยู่เสมอ มีการร่วมให้ความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค/ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น ในขั้นของการปรับปรุงแผนงานฯ จึงมีการดำเนินการโดยประชาชนผ่านแกนนำกลุ่ม และคณะกรรมการประจำหมู่บ้าน จากการประชุม การสื่อสารระหว่างกัน และการกระจายข่าวสารข้อมูลที่มีแกนนำหมู่บ้านเป็นผู้รับผิดชอบ

### บ้านแม่ถอด

กระบวนการพัฒนาทางสังคมของชุมชนบ้านแม่ถอดจัดได้ว่าเป็นกระบวนการคิด การกระทำและการแก้ไขปรับปรุงโดยชุมชน โดยเฉพาะในระดับ อบต. ได้มีการดำเนินการสอบถามสำรวจความต้องการโดยผ่านไปยังตำบล หมู่บ้าน และกลุ่มต่าง ๆ การคิดว่าอะไรเป็นปัญหา อะไรเป็นความต้องการ เริ่มจากที่ชุมชนและสมาชิกในชุมชน ปัญหาเป็นเรื่องของความไม่สะดวก ขาดข้อ ไม่พอใจ ความยากจน การไม่รู้หนังสือ ขยะเกลื่อนกลาด สกปรก ดังนั้นจึงควรแก้ไข ยิ่งปัจจุบันนี้พบว่าในชุมชนให้ความสนใจต่อปัญหาการทำลายป่า ซึ่งกระทบต่อชุมชนในหลายด้าน ปัญหาเรื่องยาเสพติด ยาบ้า จึงมีการณรงค์เป็นพิเศษ ซึ่งปัญหาลี้ภัยแวดล้อม ปัญหายาบ้าเป็นการคิดผ่านการเรียนรู้จากรัฐบาล สังคมและชุมชนร่วมกัน

ในการดำเนินการตามแผน/โครงการในชุมชนบ้านแม่ถอดทุกระดับมุ่งเน้นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน เต็มใจ เห็นประโยชน์ร่วมกัน ใครก็ตามที่ก้าวสู่ผู้นำ อบต. ตำบลหมู่บ้าน และผู้นำกลุ่มส่วนใหญ่เป็นผู้อาวุโส บางส่วนเป็นผู้เสียสละ บางส่วนเป็นผู้ที่ทำงานคล่องรู้เรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี การประเมินความสำเร็จของแผน/โครงการกระทำตามที่คิดเห็นไม่มีรูปแบบตามหลักวิชาการ แต่ดูว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ กรณีไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ก็ค่อยปรับปรุงแก้ไข อาทิ เมื่อมีคนมาซื้อเครื่องจักสานมากก็เพิ่มผลิดให้มาก เมื่อมาซื้อน้อยก็จะผลิดให้

น้อย มีประธานกลุ่มและเหรัญญิกทำหน้าที่จัดทำรายรับรายจ่าย คอยจดบันทึกว่าคนจะมาซื้อจักสาน ในช่วงเวลา เดือนใด จำนวนเท่าใด จักสานใดที่จำหน่ายได้มากที่สุด จำหน่ายน้อยที่สุด จัดได้ว่าการ ประเมินระดับกลุ่มกระทำโดยใช้บุคคลและกลุ่มเป็นสำคัญ โดยผ่านการประชุมปรึกษาหารือ ส่วนในระดับตำบล หมู่บ้าน และอบต. ก็มีการประเมินอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการปรับปรุงแก้ไข แผน/โครงการเป็นระยะ ๆ แผน/โครงการใดมีปัญหาอุปสรรคก็ต้องรีบแก้ไข แผน/โครงการใดที่ไม่สอดคล้องต่อความต้องการของชุมชนก็ให้ยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ต้องได้รับความ เห็นชอบจากชุมชน และประชาคมตำบลเป็นสำคัญ

### บ้านดอกคำใต้

1) การศึกษาปัญหาและความต้องการของชุมชน ในการรวบรวมปัญหา ชุมชนจะ ประชุมปรึกษาหารือกันผ่านคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยหมวดต่าง ๆ จะคอยระแวดระวังปัญหาที่จะ เกิดกับลูกบ้าน การสำรวจปัญหาจะได้จากการสอบถามพูดคุยกัน การจำแนกประเภทปัญหามีการ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหาร่วมกัน เช่น ที่ทำกินมีน้อย ขาดแคลนแหล่งน้ำ ค่าขนส่ง แพง เครื่องมือเครื่องจักรไม่พอ เป็นต้น

2) การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาชุมชน เมื่อมีปัญหาสมาชิกจะมีการพูดคุยกัน ใช้ กระบวนการกลุ่มโดยการรวบรวมกลุ่มสนใจ ประชุมสมาชิกมอบหมายงาน มีการสอนงานในกลุ่ม สมาชิก มีการแบ่งกลุ่มเป็นแผนก มีแผนพัฒนาหมู่บ้าน มีโครงการส่งเสริมอาชีพ การเสนอโครงการจะเสนอต่อผู้ใหญ่บ้าน (กรณีต้องการการสนับสนุนด้านบุคคลและทรัพยากรทางการเงิน) เสนอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อบต. หรือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการหมู่บ้าน

3) การนำแผนและโครงการสู่การปฏิบัติ ใช้วันสำคัญทางพุทธศาสนาเป็นกรอบการ นำแผนสู่การปฏิบัติ มีการสร้างความร่วมมือร่วมใจผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยการประชุมสมาชิก เครือข่ายเป็นประจำในวันสำคัญทางศาสนา มีการประชุมระหว่างเครือข่าย หรือแนวทางการ ปฏิบัติร่วมกันและมอบหมายการดำเนินงานด้วยวาจาให้สมาชิกนำไปปฏิบัติชัดเจน สมาชิกทำงาน ที่รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ทีมงานมีส่วนร่วมในการ ทำงานให้สำเร็จ มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน การประสานงานมีการประชุมผู้นำกลุ่มเครือข่าย ภายในและภายนอก (ระดับอำเภอ) แนะนำให้สมาชิกติดต่อประสานงานกับกลุ่มองค์กรที่มีส่วน เกี่ยวข้อง ลงมือปฏิบัติงานแล้วจะดูผลสำเร็จของงาน ประธานกลุ่มจะคอยให้คำแนะนำสมาชิก หาแนวทางแก้ไขปัญหาประชุมปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาคัดข้อ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ผู้นำกลุ่ม คณะกรรมการหน่วยงานภายนอก เช่น พัฒนาชุมชน สาธารณสุข เกษตรอำเภอ

ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ การเงิน สิ่งของ และคอยเป็นที่ปรึกษาในการนำโครงการใหม่ ๆ สู่อำนาจปฏิบัติ

4) การประเมินแผนและโครงการ มีการติดตามผลและประเมินผลสำเร็จของงาน โดยให้กรรมการหมู่บ้านออกไปตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานการดำเนินกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานให้คณะกรรมการรับทราบถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านเป็นประจำที่วัดของหมู่บ้านทุกเดือน การรายงานผลสู่หน่วยงานราชการโดยฝากผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รายงาน มีการรายงานหลายเรื่องผ่านหอกระจายข่าวของชุมชน มีการบันทึกรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของโครงการในรายงานการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน

5) การปรับปรุงแผนและโครงการ มีการจัดระบบแฟ้มเป็นสมุดบันทึกสะสมงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน มีการนำเข้าที่ประชุมเพื่อหารือ ข้อมูลประกอบการตัดสินใจใช้ความคิดเห็นของสมาชิกจากข้อเท็จจริงที่พบเห็น ข้อเสนอการปรับปรุงแผนงาน โครงการมาจากผู้นำกลุ่ม สมาชิกและผู้นำชุมชน

### ขั้นตอนที่ 3 การจัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

การทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาชุมชนเข้มแข็งเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. นักวิจัยได้จัดทำร่างตัวชี้วัดและร่างตัวแบบขึ้นเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจัดทำเป็นโครงการสัมมนาเพื่อตรวจสอบตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ในวันที่ 24 ธันวาคม 2544 เวลา 9.00 - 16.00 น. ณ ห้องประชุม 331 ชั้น 3 อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ผู้เข้าร่วมสัมมนา** ประกอบด้วย นักวิชาการ นักพัฒนา แกนนำชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิ  
ในด้านการศึกษา ศาสนา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม กลุ่มผู้ด้อยโอกาส  
รวม 19 คน ร่วมกับนักวิจัยอีก 8 คน รวมเป็น 27 คน

**ผลการสัมมนา** สรุปได้ดังนี้

#### 1) ในภาพรวม

- 1.1) ควรให้ อบต. มีความรู้และเข้าใจบทบาทของตนเอง และในเวลาเดียวกันควรให้ชาวบ้านได้เข้าใจบทบาทของ อบต. ด้วยเช่นกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

- 1.2) ทำอย่างไรจะปรับทัศนคติและแนวความคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานของ อบต. ได้ หาก อบต. มีทัศนคติการทำงานที่ดี น่าจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางมากยิ่งขึ้น
- 1.3) การมองชุมชนเข้มแข็ง ควรมององค์รวมมากกว่าการมองเป็นส่วน ๆ
- 1.4) การเลือกพื้นที่ในการศึกษาชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชนในจังหวัดลำปาง สามารถเป็นตัวแทนของชุมชนเข้มแข็งทั่วประเทศได้เพียงใด ควรตระหนักถึงความแตกต่างในแต่ละภูมิภาคเมื่อจะนำไปใช้
- 1.5) การพัฒนาสังคมมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง ควรให้ อบต. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้ด้วย

## 2) ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง

- 2.1) ตัวชี้วัดมีความหลากหลายควรเพิ่มความชัดเจนว่าตัวชี้วัดนั้นเกี่ยวกับใครหรือถามจากใคร เช่น ตัวชี้วัดที่วัดประชาชนหรือ อบต. และวัดอย่างไร เช่น ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มวัดอย่างไร
- 2.2) ควรมีเป้าหมายให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ในเรื่องของทรัพยากร ความคิด และการพัฒนา
- 2.3) ตัวชี้วัดควรให้มีความสมดุลทั้งตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับกระบวนการ กับตัวชี้วัดที่บอกผลที่เกิดขึ้น
- 2.4) การมีโครงสร้างเครือข่ายเป็นอย่างไร เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
- 2.5) ประชาชนมีความสามัคคีเป็นไปในทางใด ด้านบวกหรือด้านลบ ควรให้ชัดเจนหรือยกตัวอย่างให้เห็น
- 2.6) ประชาชนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะวัดอย่างไร ไม่มีการโกงหรือคอร์รัปชันใช่หรือไม่

## 3) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

- 3.1) ควรเน้นการใช้เครือข่ายมากกว่าการสร้างเครือข่าย เนื่องจากชุมชนส่วนใหญ่มีเครือข่ายอยู่แล้ว และควรกระตุ้นให้ อบต. มีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดเครือข่าย ให้เครือข่ายประสานกันได้ ทำงานได้ และให้ความสำคัญในการประสานกันภายในชุมชนด้วย
- 3.2) การสื่อสารควรเน้นการสื่อสารให้ทั่วถึงมากกว่าการจัดระบบข่าวสารข้อมูล
- 3.3) การเขียนแผนงานโครงการควรให้ความสำคัญที่ชัดเจนเป็นหลัก ส่วนรูปแบบหรือแบบฟอร์มควรให้เป็นเรื่องรอง

- 3.4) ควรเน้น “คุณธรรมนำการพัฒนา” ให้เพิ่มทักษะด้านบุคคล ให้มีคุณธรรมพื้นฐาน 5 ประการ คือ (1) มีความเคารพ (2) มีความเสียสละ (3) มีสัจจะ (4) มีเมตตา (5) มีความสามัคคี
  - 3.5) ผู้นำควรมีจิตมุ่งบริการ มีจิตวิญญาณรักชุมชน แก้ปัญหาให้ชุมชน
  - 3.6) ควรเน้น KAS ให้ชัดเจน ในตัวแบบเรื่อง การสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ยังไม่ชัดเจน
  - 3.7) การพัฒนาผู้นำเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้ชุมชนเกิดการร่วมคิดร่วมพัฒนา
- 4) การทดลองชุดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม**
- 4.1) การเลือกกลุ่มผู้เข้าอบรมควรเน้นความสมัครใจและสนใจ และควรเลือกผู้นำธรรมชาติมากกว่าผู้นำทางการจากการเลือกตั้งแต่เพียงอย่างเดียว
  - 4.2) การอบรมควรเน้นให้เห็นตัวอย่างจริง ไม่ควรให้ความรู้เชิงวิชาการมากเกินไป
  - 4.3) การอบรมควรกระตุ้นให้เกิดการสร้างทักษะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
  - 4.4) ทักษะการเขียน การพูด เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่ง หากสามารถฝึกเสริมเพิ่มเติมได้น่าจะเป็นประโยชน์
  - 4.5) ควรใช้ภาษาสื่อสารที่ไม่เป็นทางการหรือวิชาการเกินไป มีเนื้อหาพอเหมาะและเน้นตัวอย่าง เช่น กรณีศึกษา

#### **ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน**

การจัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. นักวิจัยได้นำข้อคิดเห็นไปใช้ในการปรับปรุงตัวชี้วัดและตัวแบบฯ ผลของการปรับปรุงที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วมีดังนี้

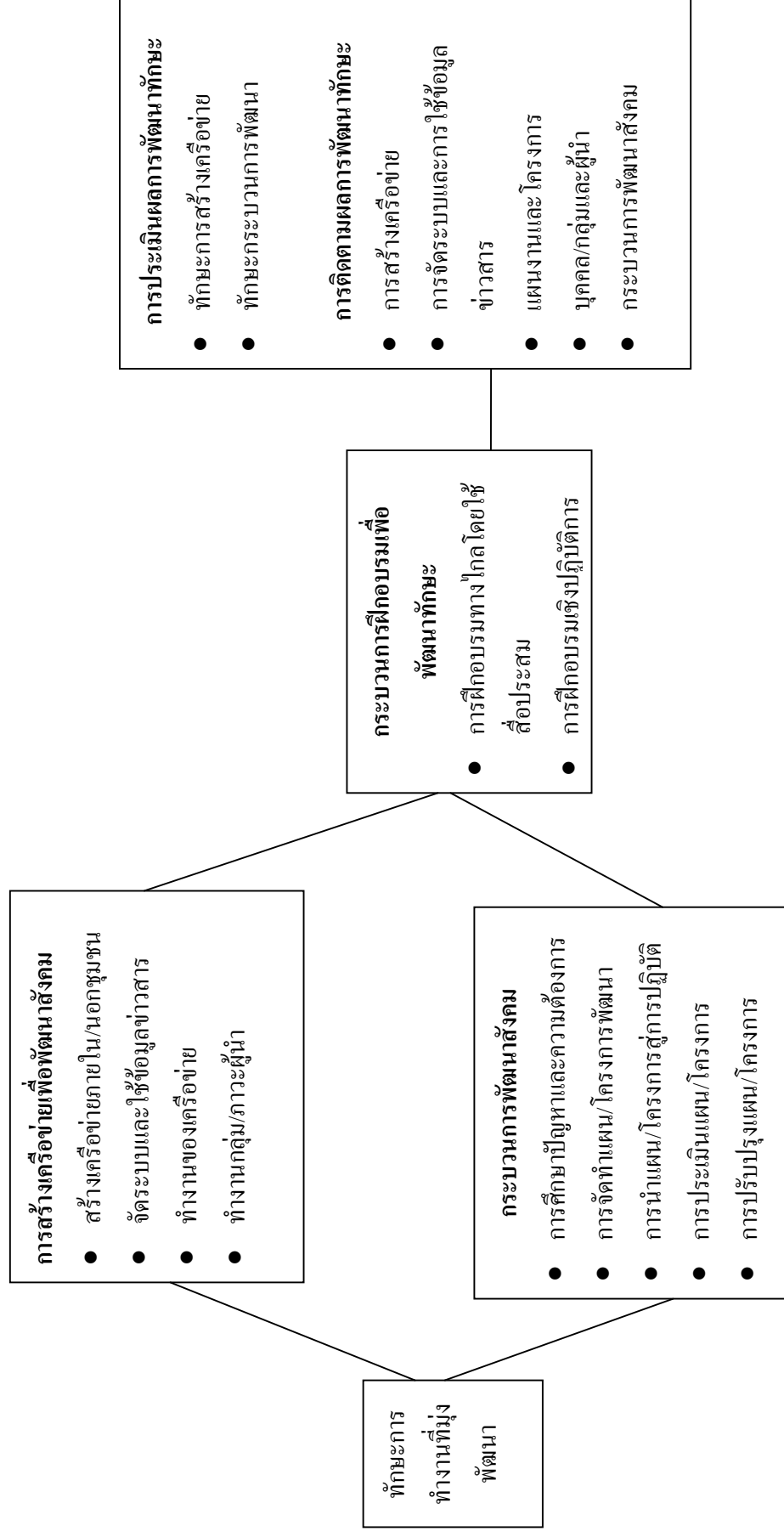


ตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งมองจากกรอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

ลำดับ ที่	องค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการ พัฒนาสังคมของชุมชนที่เข้มแข็ง	ตัวชี้วัด
1	<p>ทักษะการสร้างเครือข่าย</p> <p>1.1 องค์การการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม</p> <p>1.2 โครงสร้างเครือข่าย</p> <p>1.3 สมาชิกกลุ่มร่วมรับผิดชอบกิจกรรม</p>	<p>1.1.1 มีกลุ่มหรือองค์การการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย</p> <p>1.1.2 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคม</p> <p>1.1.3 มีผู้นำกลุ่มส่งเสริมให้เครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>1.2.1 มีการประสานการทำงานตามโครงสร้างเครือข่าย</p> <p>1.2.2 มีการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>1.2.3 มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม</p> <p>1.3.1 สมาชิกกลุ่มร่วมรับผิดชอบงานของกลุ่ม</p> <p>1.3.2 มีกิจกรรมที่สมาชิกเครือข่ายเข้าร่วมสม่ำเสมอตลอดปี</p>
2	<p>ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร</p> <p>2.1 การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร</p> <p>2.2 การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร</p> <p>2.3 การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</p>	<p>2.1.1 มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม</p> <p>2.2.1 มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในและภายนอกเครือข่าย</p> <p>2.3.1 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกลุ่มเครือข่าย</p>
3	<p>ทักษะด้านแผนงานและโครงการ</p>	<p>3.1 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการของกลุ่มตามปัญหาและความต้องการของชุมชน</p>

ลำดับ ที่	องค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการ พัฒนาสังคมของชุมชนที่เข้มแข็ง	ตัวชี้วัด
		<p>3.2 มีการใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดทำ แผนงาน/โครงการ</p> <p>3.3 แผนงาน/โครงการที่จัดทำมีการบูรณาการ เป็นองค์รวมครอบคลุมภารกิจทุกด้านของ ชุมชน</p> <p>3.4 มีการร่วมคิด ร่วมรับพิศชอบและร่วม ตรวจสอบในกระบวนการนำแผนสู่การ การปฏิบัติ</p> <p>3.5 มีการประเมินและปรับปรุงแผนงาน/ โครงการ</p>
4	ทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/ผู้นำเพื่อ สร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง	<p>4.1 มีการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>4.2 ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม</p> <p>4.3 มีกิจกรรมในเชิงพัฒนาและเชิงอนุรักษ์</p> <p>4.4 ประชาชนให้ความร่วมมือ</p> <p>4.5 ประชาชนมีความสามัคคี</p> <p>4.6 มีผู้นำที่ประชาชนในชุมชนยอมรับ</p> <p>4.7 ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน</p> <p>4.8 มีกฎเกณฑ์ของชุมชนที่สมาชิกให้ความ เห็นชอบ</p> <p>4.9 ประชาชนตระหนักถึงปัญหาหรือภัย คุกคามที่จะเกิดขึ้นกับชุมชน</p>
5	ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา สังคม	<p>5.1 มีเวทีชาวบ้านให้ประชาชนมีส่วนร่วม เสนอปัญหาความต้องการและการร่วม ตัดสินใจ</p> <p>5.2 มีการนำปัญหาและความต้องการของ ชุมชนไปจัดทำเป็นแนวปฏิบัติ</p>

ลำดับ ที่	องค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการ พัฒนาสังคมของชุมชนที่เข้มแข็ง	ตัวชี้วัด
		<p>5.3 มีการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ สังคมที่ชุมชนร่วมกันกำหนด</p> <p>5.4 มีการสืบสานงานประเพณีและวัฒนธรรม ของสังคม</p> <p>5.5 ชุมชนและสังคมมีความสุข</p>



ภาพที่ 6 ตัวแบบระบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

สาระของเนื้อหาตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. แสดงให้เห็นในรูปของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ประกอบด้วย การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสม และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

### 1) เนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1) ทักษะการสร้างเครือข่ายการทำงานด้านการพัฒนาสังคม โครงสร้างของเนื้อหา ได้แก่

#### 1.1.1) การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม

##### (1) การพัฒนาสังคม

- ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาสังคม
- ขอบข่ายของการพัฒนาสังคม
- หลักและวิธีการพัฒนาสังคม

##### (2) เครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม

- ความหมายและประโยชน์ของการสร้างเครือข่าย
- หลักการทำงานของเครือข่าย
- ประเภทของหน่วยงาน/องค์กร/กลุ่มที่จะเป็นสมาชิกของเครือข่าย โครงสร้างของเครือข่าย
- แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่าย

#### 1.1.2) กลไกการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม

##### (1) องค์กรการเรียนรู้

- ความหมายและความสำคัญขององค์กรการเรียนรู้ในชุมชน
- แนวทางส่งเสริมให้มีองค์กรการเรียนรู้ในชุมชน

##### (2) ระบบข้อมูลข่าวสาร

- ความหมายและประโยชน์ของข้อมูลข่าวสาร
- การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร
- การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

## (3) การพัฒนาผู้นำ

- ความหมายและความสำคัญของผู้นำและผู้ตาม
- คุณลักษณะของผู้นำ
- การพัฒนานุคลิกภาพของผู้นำ

## (4) การมีส่วนร่วมของประชาชน

- ความหมายและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

## 1.2) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

## 1.2.1) กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

## (1) เครือข่ายกับกระบวนการพัฒนาสังคม

- ทักษะการสร้างเครือข่ายกับการพัฒนาสังคม
- ทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม

## 1.2.2) การใช้เครือข่ายในกระบวนการพัฒนาสังคม

- (1) การใช้เครือข่ายในการริเริ่มแผนงานและโครงการพัฒนาสังคม
- (2) หลักเกณฑ์และแนวทางในการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาสังคม
- (3) กิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม
- (4) การสนับสนุนการทำกิจกรรมการพัฒนาสังคมในเครือข่าย
- (5) ประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนาสังคมของเครือข่าย

## 2) สื่อต้นแบบที่ใช้ในการฝึกอบรม

## 2.1) สื่อหลักที่จัดไว้ให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรียกว่า “ชุดฝึกอบรม” ประกอบด้วย

## 2.1.1) เอกสารชุดฝึกอบรม

## 2.1.2) เทปเสียงประจำชุดฝึกอบรม

## 2.1.3) แบบฝึกปฏิบัติ/สื่อโสตทัศน์

## 2.2) สื่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย

- 2.2.1) คู่มือฝึกอบรม
- 2.2.2) ชุดกิจกรรมการฝึกอบรม
- 2.2.3) วัสดุฝึกอบรม

## 3) แนวทางการจัดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะ

- 3.1) ศึกษาการรวมกลุ่ม/ชมรม/องค์กรภายในชุมชนในเขตพื้นที่ อบต. 3 แห่ง
- 3.2) ร่วมกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของการอบรมระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง (3 อบต.)
- 3.3) สร้างสถานการณ์จำลองการรวมกลุ่มหรือการเรียนรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชน ชุมชน และ อบต.
- 3.4) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายการทำงานด้านสังคม และกระบวนการพัฒนาสังคมตามตารางการฝึกอบรม (3 กลุ่มๆ ละ ประมาณ 85 คน)
- 3.5) ประเมินชุดฝึกอบรม ประเมินสื่อการอบรม ประเมินผลการอบรม
- 3.6) ปรับปรุงสื่อต้นแบบ
- 3.7) จัดทำรายงานผลการวิจัยและพัฒนา

## 4) การประเมินผลการฝึกอบรม

- 4.1) ประเมินกระบวนการฝึกอบรม (ใช้การสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์)
  - ประเมินวิธีการ
  - ประเมินสื่อ (ชุดฝึกอบรม)
  - ประเมินเนื้อหาของกิจกรรมการฝึกอบรม
- 4.2) ประเมินผลการฝึกอบรม
  - ความคิดเห็นในการนำไปประยุกต์ใช้
  - การติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงาน

จากตัวแบบและเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่กำหนดตามตัวแบบที่นักวิจัยได้นำไปสร้างเป็นชุดฝึกอบรมประกอบด้วย ประมวลสาระ ชุดฝึกอบรม เทปเสียง คู่มือวิทยากร โปรแกรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ (โปรดศึกษาจากเอกสารและสื่อประกอบรายงานการวิจัย)



## บทที่ 5

### ผลการทดลองการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.

การรายงานผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. จากกระบวนการทดลองใช้ตัวแบบชุดฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นผลการใช้สื่อการพัฒนาทักษะการทำงานจากการฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสม ส่วนที่สองเป็นผลการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นกิจกรรมอบรมแบบเข้ม (intensive training) ตามกิจกรรมที่กำหนดในตารางการฝึกอบรม 3 วัน ผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ทั้ง 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

#### 5.1 การรายงานผลการใช้สื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. พื้นที่ทดลองที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดน่านที่ตอบแบบประเมินได้แก่ อบต. คู่งม้ง อำเภอสันติสุข จำนวน 85 คน อบต. เมืองจ๋ม กิ่งอำเภอภูเพียง จำนวน 77 คน และ อบต. สดาม อำเภอบัว จำนวน 84 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลประเมินผลการใช้สื่อการฝึกอบรมทางไกลทั้งสิ้น จำนวน 246 คน นักวิจัยนำมาประมวลผลแล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

##### 1) เนื้อหาสาระของความรู้และทักษะที่มุ่งให้การพัฒนา

###### 1.1) เอกสารประมวลสาระ

- (1) **ความสมบูรณ์ของเนื้อหา** กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เนื้อหาของประมวลสาระมีความสมบูรณ์มาก มีประโยชน์ต่อชุมชน ให้สาระที่ดี ช่วยให้รู้หลักการ เป้าหมายชัดเจนและให้แนวทางปฏิบัติครบถ้วน ถูกต้องชัดเจน แต่มีรายละเอียดบางอย่างยังไม่เข้าใจถ่องแท้
- (2) **ความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา** กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสภาพการทำงาน เหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนา เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง บางเนื้อหาอาจต้องใช้เวลานำไปศึกษาต่อ มีศัพท์วิชาการบางคำเข้าใจยากแต่เป็นส่วนน้อย

### (3) การนำไปใช้ประโยชน์

- ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีประโยชน์มาก ทำให้เข้าใจการเชื่อมโยงเครือข่ายในชุมชนดีขึ้น นำมาใช้เป็นตัวอย่าง นำไปถ่ายทอดและผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ ช่วยให้เกิดแนวคิดของการส่งเสริม อนุรักษ์ และสนับสนุนริเริ่ม นำไปใช้เป็นแม่แบบในการพัฒนาท้องถิ่น สร้างการรวมกลุ่มและมีการเรียนรู้
- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ผู้นำทำอยู่กับ อสม. ทำให้เข้าใจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน นำมาใช้ในการจัดทำโครงการ เข้าใจวิธีการทำงานด้านสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ช่วยในการพัฒนา นำมาใช้ในการกำจัดขยะมูลฝอยและช่วยกันปลูกต้นไม้
- ด้านผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน ช่วยให้แนวทางในการทำงาน เข้าใจแนวทางแก้ไข ช่วยให้เกิดการสร้างพลังเกิดกลุ่มทำงานที่เหมาะสม ช่วยพัฒนาผู้ด้อยโอกาส ในการจัดตั้งกองทุน สงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

### 1.2) เทปเสียง

- (1) ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ดีมาก นำไปเผยแพร่ต่อชุมชนได้อย่างดี สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้ สอดคล้องกับเนื้อหาในเอกสาร ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ ประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันและพัฒนาชุมชนได้ บางอย่างเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ บางอย่างเหมาะสมต่อการทำงาน แต่บางอย่างก็ทำไม่ได้
- (2) ความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา มีสาระดี เหมาะสม กระชับเข้าใจง่าย ให้แง่คิด มีสาระสำคัญทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ และสามารถช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า ควรนำมาปฏิบัติ เนื้อหาน้อยไป
- (3) การนำไปใช้ประโยชน์ ดีถ้าหากหมู่บ้านนำไปใช้ได้ก็จะดี ช่วยในการเชื่อมโยงเครือข่ายให้มีประสิทธิผล ทำให้เข้าใจง่ายขึ้น ใช้กับโครงการต่าง ๆ ได้

- ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีสาระเพิ่มพูนความรู้ ให้ฝึกทักษะด้านความคิด สามารถนำความรู้ไปวินิจฉัยกิจกรรมให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ใช้ในการกระตุ้นให้คนเกิดความสนใจในการพัฒนาสังคม สามารถนำไปเปิดฟังได้หลาย ๆ คน เกิดแนวทางสร้างสรรค์ ทำให้ชุมชนรักและหวงแหนขนบธรรมเนียมประเพณี
- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม บอกสิ่งที่ดีต่อชุมชน นำความรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ช่วยนำไปแยกหมวดหมู่ และการจัดกลุ่มต่าง ๆ นำไปแนะนำชุมชนให้เข้าใจปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ดีมาก ช่วยสร้างพลังในการรักษาสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นพื้นฐานในการพัฒนา ทำให้เรียนรู้การระมัดระวังปัญหาโรคติดต่อ
- ด้านผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน หากนำมาใช้น่าจะทำให้ดีขึ้น ช่วยให้เข้าใจในการช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ผู้ด้อยโอกาส รู้วิธีแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ช่วยสร้างพลังใจในการทำงาน สร้างจิตสำนึกเพื่อพัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีความอยู่ดีกินดี

## 2) วิธีการนำเสนอ/ภาษา

### 2.1) เอกสารประมวลสาระ

- (1) ความยากง่าย นำเสนอรูปแบบดี เข้าใจง่าย ใช้ภาษาง่าย เข้าใจง่ายไม่สับสน อ่านง่ายเข้าใจดี วิธีนำเสนอดีมากชวนให้ติดตาม ทำให้รู้จักขั้นตอนการทำงาน บางอย่างเข้าใจดี บางอย่างเข้าใจยาก
- (2) ความน่าสนใจ น่าสนใจมาก เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เข้าใจและพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติ บางอย่างน่าจะทำได้ ทำให้รู้รายละเอียดในการพัฒนาสังคม

### 2.2) เทปเสียง

- (1) ความยากง่าย ใช้ภาษาท้องถิ่นดี เข้าใจง่าย อยากให้เทปยาวกว่านี้ ใช้ได้สะดวกสามารถนำไปเปิดฟังทางหอกระจายข่าวในหมู่บ้านได้

- (2) **ความน่าสนใจ** ได้ประโยชน์ น่าสนใจประเภทของสื่อเทปเสียงสามารถหยิบฟังได้ตลอดเวลาในส่วนที่ไม่เข้าใจ เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ให้ความคิดและความเข้าใจ น่าสนใจเพราะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ยกตัวอย่างแสดงเป็นละครดีมาก

## 5.2 การรายงานผลการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการอบรมเพิ่มพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองตัวแบบชุดฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย การประเมินผลการจัดกิจกรรมการอบรมเพิ่มแบ่งออกเป็น การประเมินในภาพรวม และการประเมินรายกิจกรรมหลัก ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการอบรมเพิ่มเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของผู้นำใน อบต. พบดังนี้

### 1) ผลการจัดกิจกรรมในภาพรวม

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. ที่ผ่านการอบรมในวันสุดท้ายของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นต่อกิจกรรมในภาพรวมใน 3 ประเด็น คือ เนื้อหาของกิจกรรม ความเหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม และการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละกิจกรรม พบดังนี้

1.1) **เนื้อหาของกิจกรรม** ได้รับความรู้หลายอย่างสอดคล้องกับงานที่กำลังทำอยู่ เช่น การนำแผนงานโครงการไปปฏิบัติ การทำกิจกรรมของเครือข่ายในชุมชน ได้รับรู้แนวทางแก้ปัญหาชุมชนร่วมกัน ได้ลงมือปฏิบัติจริง มีสาระ สนุก ไม่เครียด ได้รับความรู้สอดคล้องกับเนื้อหา อยากให้มีการอบรมแบบนี้อีก เป็นการสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน นำไปสู่การปฏิบัติดี ช่วยสร้างความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจ ได้รู้วิธีการทำงานของ อบต. ดีขึ้น กิจกรรมที่เสนอให้ทำสอดคล้องกับวิถีชีวิตของพวกเขา

1.2) **ความเหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม** เหมาะสมดีมาก ประทับใจ มีกิจกรรมหลายเครือข่ายสอดแทรกทำให้ไม่น่าเบื่อ เป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน กิจกรรมไม่ยาก ได้ร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ เป็นประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อยากให้มีวิชาการมากกว่านี้ วิทยากรให้ความเป็นกันเอง

### 1.3) การนำไปใช้ประโยชน์

- ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นำกิจกรรมไปใช้เป็นแบบอย่าง ทุกหมู่บ้านจะได้รับการอบรม ช่วยให้นำความรู้ไปใช้ได้ถูกต้อง ช่วยในการจรรโลงขนบธรรมเนียมของชุมชน
- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้นำความรู้ไปใช้ได้ถูกต้อง ช่วยให้เข้าใจแนวทางพัฒนาคนทางด้านสาธารณสุขและการรักษาสภาพแวดล้อม นำวิธีการอบรมไปใช้ แนะนำชุมชนได้อย่างเป็นระบบ ถ้านำไปใช้จะเกิดประโยชน์ดีขึ้นมา ในการสร้างจิตสำนึก ป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ
- ด้านผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน ช่วยให้สามารถวิเคราะห์กลุ่มที่ควรให้ความช่วยเหลือก่อนหลังได้ นำเป็นตัวอย่าง ช่วยให้มองปัญหาและเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้แนวทางในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการครองชีพเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป
- ความเห็นอื่น ๆ น่าจะมีการอบรมแบบนี้ โดยเฉพาะการนำเสนอ กิจกรรมที่เข้าใจง่าย ให้สาระ ควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทุก 3 หรือ 6 เดือน หรือ 1 ปี เคยเข้ารับการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ มาหลายครั้ง แต่ไม่สนุกและได้เรียนรู้มากมายเหมือนครั้งนี้ ตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้ายได้รับความรู้และทักษะจากวิทยากรทำให้ผู้นำชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เสนอให้เน้นการทำโครงการและแผนประจำปี ต้องการให้รัฐบาลจัดอบรมเช่นนี้อีก เป็นการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ทุกกิจกรรม ให้ผู้เข้าอบรมได้คิดเองปฏิบัติเองเสมือนสถานการณ์จริง

## 2) ผลการจัดกิจกรรมหลักในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรมหลักการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ผู้นำใน อบต. เมื่อประมวลภาพรวมจากการวิเคราะห์ผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบดังนี้

### 2.1) ผลการจัดกิจกรรม “การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม”

แนวคิดในการสร้างเครือข่ายเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่ม โดยการประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างแกนนำและสมาชิกกลุ่ม หรือระหว่าง “แม่ข่ายกับ

ลูกข่าย” เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน รวมทั้งเป็นการสร้างความร่วมมือในการทำกิจกรรมให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนากลุ่มและชุมชน การสร้างเครือข่ายจึงเป็นลักษณะการทำงานที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้หลักการทำงานของเครือข่าย สามารถสร้างและใช้เครือข่ายทางสังคมได้ และฝึกการทำงานร่วมกันในลักษณะ “แม่ข่าย-ลูกข่าย”

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม มีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 20-22 คน กำหนดชื่อกลุ่มเป็นกลุ่มผัก กลุ่มผลไม้ กลุ่มสัตว์ กลุ่มดอกไม้ เมื่อแนะนำชื่อกลุ่มและสมาชิกกลุ่มแล้ว วิทยากรสั่งให้รวมกลุ่มใหม่ 4 กลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่มหาสมาชิกที่มีคุณสมบัติหลากหลาย และมีคุณสมบัติไม่ซ้ำกันกลุ่มละ 5 คน เลือกผู้นำกลุ่ม ๆ ละ 1 คน ให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดหาลักษณะเด่นของกลุ่ม เพื่อแสดงออกให้ผู้อื่นสามารถทำความรู้จักได้ง่าย ๆ แต่ละกลุ่มจะร่วมกันแสดงกิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม โดยหัวหน้ากลุ่มบอกวิธีการหาสมาชิกและวิธีการทำงานที่กำหนดให้ กลุ่มคิดหาวิธีการแสดงลักษณะเด่นของกลุ่ม การแสดงกิจกรรมประมาณกลุ่มละ 5 นาที วิทยากรสรุปกิจกรรม ซึ่งให้เห็นวิธีการเชื่อมโยงการทำงานของกลุ่มเป็นเครือข่าย

การประเมินผลการมีส่วนร่วมในกิจกรรม “การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม” ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

(1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจหลักการทำงานของเครือข่ายจากการอธิบายช่วงเริ่มต้นกิจกรรมของวิทยากร ประเมินได้จากความสามารถในการมีส่วนร่วมกิจกรรมที่กำหนดขึ้นต่อเนื่อง และจากการแสดงเหตุผลและเทคนิควิธีการสร้างเครือข่ายของกลุ่มตามที่วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในแต่ละช่วง

(2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างเครือข่ายได้ตามที่วิทยากรกำหนด กล่าวคือ ลำดับแรกวิทยากรได้แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มใหญ่ 4 กลุ่ม ตามความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมาให้เหตุผลในการเลือกกลุ่มนั้น ๆ และระบุลักษณะเด่นและความน่าสนใจของกลุ่ม จากนั้นวิทยากรกำหนดให้แบ่งกลุ่มย่อยโดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มจัดหาสมาชิกที่มีคุณสมบัติหลากหลายมาเป็นสมาชิกกลุ่มของตน กลุ่มละไม่น้อยกว่า 10 คน ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เทคนิควิธีการสร้างเครือข่าย ปรากฏว่ากลุ่มต่าง ๆ ได้แสดงให้เห็นถึงวิธีการหาสมาชิกและความสามารถในการสร้าง

เครือข่ายการทำงานระหว่างสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ตามที่วิทยากรมอบหมาย และผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ผลของกิจกรรมนี้ นอกจากจะแสดงความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสร้างเครือข่ายเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไปแล้ว จากกิจกรรมกลุ่มยังแสดงให้เห็นถึงความสามัคคี การรักท้องถิ่น ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น และการรักษาสีงแวดล้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

## 2.2) ผลการจัดกิจกรรม “การพัฒนาองค์กรการเรียนรู้”

แนวคิดของกิจกรรมการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้จากการดำเนินชีวิตประจำวันจากการประกอบอาชีพ จากกิจกรรมขนบธรรมเนียมประเพณี จากสังคมสิ่งแวดล้อม จากการพูดคุยกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ จากสื่อ จากผู้คนในชุมชน ผู้มีความสนใจร่วมกัน อาจรวมกันจัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้ในชุมชนได้ไม่ยาก

กิจกรรม “กลุ่มการเรียนรู้” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้าใจความหมายของการเรียน ฝึกปฏิบัติการจัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย

- 1) ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 15-20 คน
- 2) แต่ละกลุ่มเลือกประธาน 1 คน กรรมการฝ่ายต่าง ๆ จำนวนตามที่เหมาะสม บุคคลที่เหลือนภายในกลุ่มเป็นสมาชิกกลุ่ม โดยสมมติให้ทุกคนเป็นสมาชิกในหมู่บ้านเดียวกัน
- 3) ให้แต่ละกลุ่มตั้งกลุ่มการเรียนรู้ โดยช่วยกันคิดว่าจะป็นกลุ่มการเรียนรู้เรื่องอะไร โดยอาจพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้
  - (1) ในชุมชนของเรามีปัญหาอะไร เราต้องการมีความรู้เรื่องอะไร เพื่อแก้ปัญหา นั้น เช่น เราต้องการมีอาชีพเสริมก็อาจจัดตั้งกลุ่มอาชีพนั้น ๆ
  - (2) ในชุมชนของเรามีผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องอะไรที่พอจะมาให้ความรู้แก่ชาวบ้านได้ก็ตั้งกลุ่มการเรียนรู้ นั้น
  - (3) พวกเราให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องอะไร และอยากมีความรู้เรื่องนั้น ก็ตั้งกลุ่มการเรียนรู้ นั้น เช่น เรื่องศาสนา การเมือง สุขภาพอนามัย การเกษตร ฯลฯ

4) ตั้งชื่อกลุ่มการเรียนรู้ เช่น กลุ่มการเรียนรู้เรื่องประชาธิปไตย กลุ่มการเรียนรู้การเลี้ยงปลากระพง กลุ่มการเรียนรู้สุขภาพดีถ้วนหน้า ฯลฯ

5) แต่ละกลุ่มวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของตน

6) ให้สำรวจว่าในชุมชนของเราหรือชุมชนใกล้เคียง มีกลุ่มการเรียนรู้ประเภทเดียวกับเราหรือไม่ ถ้ามีเราควรประสานงานกับเขาเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนกัน ซึ่งเรียกว่าเครือข่ายการเรียนรู้

7) นำผลที่ร่วมกันคิดร่วมกันออกความเห็นมาสรุป

8) ส่งผู้แทนรายงานต่อที่ประชุมใหญ่

การประเมินผลการจัดกิจกรรม “การพัฒนาองค์กรการเรียนรู้” สรุปได้ดังนี้

(1) ในการจัดแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรแบ่งกลุ่มโดยใช้เกมผสมผสานกับการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนเมื่ออยู่ในหมู่บ้านหรือตำบล จากนั้นแบ่งกลุ่มให้แต่ละกลุ่มประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีตำแหน่งหน้าที่หลากหลาย เช่น ประกอบไปด้วย สมาชิก อบต. ผู้นำกลุ่มแม่บ้าน ผู้นำกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ สมาชิกกลุ่มอาชีพ สมาชิกกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้นำเยาวชน เป็นต้น

(2) ความร่วมมือในการทำกิจกรรมตามที่กำหนดให้ ปรากฏว่าทุกคนในกลุ่มให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างดีมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุหรือเยาวชนก็สามารถทำงานร่วมกันได้ดี แม้แต่สตรีก็สามารถช่วยงานของกลุ่มได้ดีมาก หลายคนในกลุ่มจะสามารถเข้าใจขั้นตอนการทำกิจกรรมตามที่วิทยากรอธิบายได้อย่างรวดเร็ว (อาจเป็นเพราะเคยเข้าอบรมมาบ้าง หน้าที่บทบาทต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังกล่าวอยู่บ้าง) เมื่อเข้าใจแล้วสามารถอธิบายถ่ายทอดให้แก่สมาชิกที่เหลือของกลุ่มให้เข้าใจด้วย ทุกคนในกลุ่มร่วมกันทำงานอย่างแข็งขัน แบ่งหน้าที่กันทำทุกคนมีส่วนร่วม บางคนแสดงความคิดเห็น บางคนยกตัวอย่าง บางคนเป็นคนเขียนลงกระดาษ บางคนช่วยขีดเส้น ฯลฯ ทำกิจกรรมโดยไม่คำนึงถึงเวลาพักรับประทานอาหารว่างหรืออาหารกลางวันจนวิทยากรต้องบอกให้พัก

(3) บรรยากาศในการทำกิจกรรม ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร วิทยากรพยายามสร้างความคุ้นเคย ความเป็นกันเอง ผู้เข้ารับการอบรมก็ให้ความเป็นกันเอง กล้าซักถามพูดคุยแสดงความเห็น ผู้เข้ารับการอบรมไม่เกรงเกรียงแม้บางช่วงของกิจกรรมต้องใช้ความคิดมาก ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันเองก็มีความผูกพันเป็นมิตรช่วยเหลือกันเพราะมาจากหมู่บ้านตำบลเดียวกัน ส่วนใหญ่รู้จักกันอยู่แล้วทำให้การทำงานง่าย บรรยากาศเป็นกันเอง สนุกสนาน

(4) ผลงานที่ปรากฏ พบว่าแต่ละกลุ่มทำกิจกรรมได้ครบถ้วนทุกขั้นตอนตั้งแต่การตั้งกลุ่ม การตั้งชื่อกลุ่มการเรียนรู้ การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้



ในส่วนของการเลือกกลุ่มการเรียนรู้ปรากฏว่ามีความหลากหลายมาก เช่น กลุ่มสมุนไพร กลุ่มอนุรักษ์ป่า กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มเลี้ยงสัตว์ (สุกร) กลุ่มป้องกันยาเสพติด กลุ่มทอผ้า กลุ่มดนตรีพื้นเมือง ฯลฯ ซึ่งนับว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดที่หลากหลายดีมาก และการเลือกชื่อกลุ่มนั้นสามารถได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาการสำรวจความต้องการจากความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคน

ในส่วนของการรายละเอียดของกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ปรากฏว่าแต่ละกลุ่มนำเสนอความคิดที่ชัดเจนปฏิบัติได้ และน่าสนใจ แต่ละกลุ่มได้ให้รายละเอียดครบถ้วนในประเด็นต่างๆ ที่กำหนดให้ เช่น การสำรวจเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ว่า ในหมู่บ้านของตนเองหรือหมู่บ้านใกล้เคียงมีกลุ่มการเรียนรู้ เช่นเดียวกับเราหรือไม่และจะประสานกับเขาได้อย่างไร ผู้เข้าอบรมก็สามารถระบุได้ว่ามีหรือไม่และบอกรายละเอียดได้ว่าจะประสานเชื่อมโยงกับเขาอย่างไร และเพื่ออะไรอีกด้วย

ในส่วนของการส่งตัวแทนออกมารายงานผล ปรากฏว่าเป็นที่น่าประทับใจมากกว่าผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นชาวบ้านการศึกษาไม่สูง สามารถรายงานได้ชัดเจน กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิด รายงานได้อย่างครบถ้วน ตรงประเด็นและสามารถตอบข้อซักถามของสมาชิกจากกลุ่มอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้รายงานหลายคนสามารถที่จะเป็นวิทยากรในการอบรมชาวบ้านในชุมชนของตนได้อย่างแน่นอน

### 2.3) ผลการจัดกิจกรรม “การพัฒนาแกนนำเครือข่าย”

แนวคิด ผู้นำและผู้ตามเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันที่ดี ผู้นำและผู้ตามจะต้องแสดงบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสม

กิจกรรมการพัฒนาผู้นำมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในการวางแผนงานและการแก้ไขปัญหา

การดำเนินกิจกรรมใช้กิจกรรมการยิงเรือ โดยแบ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มละ 5-6 คน ให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้นำกลุ่มของตนเอง และที่เหลือทำหน้าที่เป็นผู้ตาม แต่ละกลุ่มได้รับมอบหมายงานให้ปรึกษาหารือในการวางแผนการยิงเรือ โดยแต่ละกลุ่มสามารถยิงเรือได้ 4 รอบ แต่ละรอบได้รับกระสุน 5 นัด

การวางแผนการยิงเรือแต่ละรอบมีจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทักษะการปรึกษาหารือและการวางแผนการทำงาน รวมทั้งการหากลยุทธ์ในการวางแผนเพื่อให้ทราบตำแหน่งของเรือที่ถูกต้อง การยิงเรือแต่ละครั้งอาจจะยิงถูกตำแหน่งของเรือหรือไม่ถูกตำแหน่งของเรือก็ได้ หากยิงถูกตำแหน่งของเรือกลุ่มจะต้องหาทางวางแผนให้ยิงถูกตำแหน่งของเรือมากยิ่งขึ้น หาก

ยังไม่ถูกตำแหน่งของเรือจะต้องหาทางแก้ไข กิจกรรมนี้เป็นการฝึกฝนกลุ่มให้รู้จักการทำงานร่วมกัน ปรึกษาหารือหากลยุทธ์ในการวางแผนงานอย่างมีเป้าหมายและหาแนวทางในการวางแผนให้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินกิจกรรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกันและรู้ผลของการวางแผนการยิงเรือแต่ละรอบจากคะแนนที่ได้รับและหาทางแก้ไขให้คะแนนดีขึ้น กลุ่มที่มีการวางแผนงานอย่างมีเป้าหมายจะเริ่มยิงเรือถูกตำแหน่งและคะแนนการยิงเรือจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น ส่วนกลุ่มที่วางแผนอย่างไม่มีเป้าหมายและไม่มีทิศทางผลการยิงเรือจะได้คะแนนไม่แน่นอน อาจสูงหรือต่ำแต่ไม่อาจทำให้คะแนนสูงขึ้นได้ผู้นำจะต้องหาทางกระตุ้นให้กลุ่มร่วมกันคิดร่วมกันวางแผน หากลยุทธ์ในการวางแผน และการแก้ไขหากสิ่งที่วางแผนไปยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การทำกิจกรรมช่วยพัฒนาทักษะการทำงานที่เหมาะสมของผู้นำและผู้ตาม ดังนี้

บทบาทที่เหมาะสมของผู้นำจากการเรียนรู้การดำเนินกิจกรรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ข้อสรุปว่า ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความสามารถหรือความเก่ง 4 อย่าง คือ เก่งคน เก่งคิด เก่งงาน และเก่งเรียนรู้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีควรมีความ “เก่งคน” คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันตามเป้าหมาย “เก่งคิด” รู้จักการวางแผนการทำงาน การหากลยุทธ์ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และกลยุทธ์ในการแก้ไขหากมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น “เก่งงาน” มีทักษะการทำงานที่ดี รู้จักการหากลยุทธ์หรือมีความชำนาญในการทำงาน และ “เก่งการเรียนรู้” สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอที่จะช่วยให้การทำงานและการพัฒนาความคิดดียิ่งขึ้น

บทบาทที่เหมาะสมของผู้ตาม สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกันว่าผู้ตามที่ดีควรให้ความร่วมมือกับผู้นำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมทำงานอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้งานของกลุ่มประสบความสำเร็จได้

#### 2.4) ผลการจัดกิจกรรม “การจัดการข้อมูลข่าวสาร”

ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของ อบต. ด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม เนื่องจากการมีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา

กิจกรรม “การจัดการข้อมูลข่าวสาร” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักในความสำคัญของข้อมูลข่าวสาร และ 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจระบบการจัดการข้อมูลข่าวสาร

ในการดำเนินกิจกรรม ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับมอบหมายให้จัดกลุ่มบัตรคำซึ่งได้รับจากวิทยากรออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามหมวดหมู่ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม แต่ละกลุ่มประกอบด้วยบัตรคำต่าง ๆ ดังนี้

การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ที่อ่านหนังสือหมู่บ้าน</li> <li>● กองทุนการศึกษา</li> <li>● ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>● โครงการอบรมเยาวชน</li> <li>● การศึกษานอกโรงเรียน</li> <li>● วันสำคัญทางศาสนา</li> <li>● การทำบุญ</li> <li>● ประเพณีสงกรานต์</li> <li>● ภาษาล้านนา</li> <li>● ผ้าฝ้ายพื้นเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สมุนไพรพื้นบ้าน</li> <li>● อสม.</li> <li>● ยุงลาย</li> <li>● สาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>● วัคซีน</li> <li>● ยาประจำบ้าน</li> <li>● ขยะชุมชน</li> <li>● ป่าชุมชน</li> <li>● โครงการสะอาดบ้าน สะอาดตา</li> <li>● กลุ่มพิทักษ์สิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● คนชรา</li> <li>● กลุ่มแม่บ้าน</li> <li>● เด็กเรื้อรัง</li> <li>● โสเภณีเด็ก</li> <li>● เด็กกำพร้า</li> <li>● ชนกลุ่มน้อย</li> <li>● คนพิการ</li> <li>● กองทุนสงเคราะห์</li> <li>● สวัสดิการสังคม</li> <li>● เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอดส์</li> </ul>

จากนั้นผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันพิจารณาว่าต้องการเพิ่มเติมข้อมูลประเภทใดบ้างในกลุ่มต่างๆ เพื่อให้ชุมชนได้มีระบบข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ผลที่ได้จากกิจกรรม

- (1) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถแบ่งคำเป็นหมวดหมู่ได้อย่างถูกต้อง
- (2) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเพิ่มเติมข้อมูลที่มีความจำเป็นในชุมชนตามการพัฒนา 3 ด้าน
- (3) ผู้เข้ารับการอบรมเห็นความสำคัญของการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และการนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาชุมชน

การเพิ่มเติมข้อมูลข่าวสารในแต่ละด้าน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเริ่มมองเห็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัญหา และกลุ่ม/เครือข่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้เข้ารับการอบรมมีกระบวนถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ควรธำรงรักษาไว้ และปราชญ์ชาวบ้าน เช่น ประเพณีเลี้ยงผี หมอเพลงพื้นบ้าน กลุ่มสล้อซอซึง เป็นต้น

- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้เข้ารับการอบรมมีกระบวนถึงปัญหาที่ได้พบในชุมชน เช่น ปัญหาสารเคมีตกค้าง ปัญหาที่เผาขยะ

- ด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้เข้ารับการอบรมได้ระบุนถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะที่ เช่น กลุ่มหญิงหม้าย

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมการจัดข้อมูลข่าวสาร ได้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงขอบข่ายของ “การพัฒนาสังคม” โดยเฉพาะการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กิจกรรมต่อไป

## 2.5) ผลการจัดกิจกรรม “การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน”

แนวคิดการจัดกิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิก ผลของการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จะส่งผลให้การนำไปสู่การปฏิบัติเป็นไปได้อย่างดีคือ จะเป็นไปด้วยความสามัคคี ประองคอง

วัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้กลุ่มร่วมกันระบุปัญหา แสวงหาสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหาและระบุปัจจัยที่จะช่วยให้การแก้ไขปัญหามีบรรลุผลการดำเนินกิจกรรม วิทยากรกำหนดให้กลุ่มระบุฝันดี-ฝันร้ายของชุมชน ฝันดีคือ ความต้องการของชุมชน ฝันร้ายคือปัญหาที่บั่นทอนความสงบสุขของชุมชน ประธานกลุ่มย่อย (20 คน) จะเป็นผู้นำการอภิปราย โดยกำหนดกรอบฝันดี-ฝันร้ายไว้ใน 3 เรื่อง คือ

- การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของชุมชน
- การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของชุมชน
- การดูแลผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหในชุมชน

อนึ่ง การเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการระบุปัจจัยที่ส่งเสริมให้แนวทางดังกล่าวบรรลุผล จะนำไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการ และการนำแผนงาน/โครงการสู่การปฏิบัติ

ผลการรวมพลังทางความคิดของผู้นำใน 3 อบต. พบว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเป็นอย่างดีในการสร้างฝันที่จะให้ชุมชนมีสภาพทางสังคมเป็นไปใน

ทางที่ดีขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมนี้เป็นตัวบ่งชี้เบื้องต้นในการร่วมคิด ร่วมรับรู้สภาพของชุมชนที่เป็นอยู่จริง และได้ร่วมกันสร้างความฝันเพื่อให้ได้ชุมชนที่พึงประสงค์ ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. 3 ตำบล พบดังนี้

## (1) ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของชุมชน

(1.1) **ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ปัญหาที่เป็นฝันร้ายของชุมชนที่พบอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ เด็กเรียนหนังสือไม่รู้เรื่อง โรงเรียนขาดการประสานกับชุมชน วัฒนธรรมต่างประเทศเข้าครอบงำเด็กและเยาวชน วัฒนธรรมไทย (โบราณ) ถูกทอดทิ้ง เช่น ต้นสลาก ภาษาล้านนาถูกลืม ไม่มีการนำเอาองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นบรรจุเข้าเป็นหลักสูตรในสถานศึกษา มีพระสงฆ์เสพยาบ้า เด็กนักเรียนติดยาเสพติด เด็ก ๆ ขาดมารยาท ขาดวินัย เด็กรุ่นใหม่ห่างไกลวัด คนในชุมชนมองศาสนาและวัฒนธรรมในทางที่ผิด คนในชุมชนไม่เข้มแข็งมีความรู้่น้อย ประเพณีที่ดีงามในอดีตถูกลืม เช่น แอ่วสาวมะเก่า รำวง นวดข้าว ประชาชนในชุมชนได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง การศึกษาในท้องถิ่นไม่ทัดเทียมสังคมเมือง ขาดการเรียนการสอนวิชาศีลธรรม จริยธรรม การเลือนหายของประเพณี ขนบธรรมเนียมที่ดีที่ยึดถือกันมาแต่โบราณ

(1.2) **ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ความต้องการที่เป็นฝันดีของชุมชนจากความคิดเห็นของกลุ่ม ได้แก่ ต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาครู มีอุปกรณ์ทันสมัยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ต้องการให้พระสงฆ์จัดตั้งองค์กรสงฆ์ทั่วประเทศจรรโลงศาสนา วัฒนธรรม โดยจัดเป็นหลักสูตรการเรียนรู้ด้านศีลธรรม จริยธรรมในโรงเรียน รมรณรงค์ให้เด็กและเยาวชนเข้าวัด ร่วมกันอนุรักษ์ภาษาล้านนา ภาครัฐร่วมกับชุมชนในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาท้องถิ่น จัดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมพระสงฆ์ถ่ายทอดหลักธรรมเพื่อพัฒนาคน ต้องการให้คนในชุมชนทั้งตำบลมีความรักสามัคคีกัน ต้องการให้มีการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ให้ร่วมกันศึกษาร่วมกันพัฒนาชุมชน อยากให้ลูกหลานสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ต้องการให้มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบโบราณ ถ่ายทอดภูมิปัญญาชุมชนสู่เด็กเยาวชนและชาวชุมชน

## (2) ปัญหาและความต้องการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

(2.1) **ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของชุมชน** ปัญหาหรือฝันร้ายของชุมชนจากความคิดเห็นของกลุ่ม ได้แก่ การมีผู้ติดเชื้อ HIV ในชุมชนและการไม่ยอมรับในการให้ความช่วยเหลือผู้ติดเชื้อ HIV เยาวชนและประชาชนมีปัญหาเสพยาเสพติด มีการตัดไม้ทำลายป่าแหล่งต้นน้ำลำธาร ป่าไม้ถูกทำลาย ผลผลิตทางการเกษตรมีสารพิษมาก แม่น้ำและแหล่งน้ำเน่าเสียและเป็นพิษ การทิ้งขยะไม่เป็นที่ มีขยะเกลื่อนในที่สาธารณะ

**(2.2) ความต้องการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ความต้องการหรือฝันดีของชุมชนจากความคิดเห็นของกลุ่ม ได้แก่ ต้องการให้สังคมยอมรับคนติดเชื้อ HIV ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนและเยาวชน และกลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ให้มีการรณรงค์ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยยาเสพติด ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนสนใจกีฬาและการออกกำลังกาย ให้มีที่กำจัดขยะของชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ รณรงค์ให้ลดการใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร อยากให้น้ำมีปลาเหมือนแต่ก่อน ให้มีการปลูกป่าเสริมป่าที่ทรุดโทรม ปลูกจิตสำนึกของประชาชนในชุมชนให้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยากให้สองข้างทางของถนนเต็มไปด้วยดอกไม้หลากสี ให้มีการจัดค่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรักษาต้นน้ำลำธารและสัตว์น้ำ ออกกฎระเบียบด้านการอนุรักษ์ป่าชุมชน

### **(3) ปัญหาและความต้องการด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มี**

#### **ปัญหาในชุมชน**

**(3.1) ปัญหาด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน** ฝันร้ายของชุมชนตามความคิดเห็นของผู้นำ อบต.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัญหาเด็กยากจน คนชรา คนพิการ ผู้ติดยาเสพติดขาดการช่วยเหลือจากรัฐ ผู้ด้อยโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบ ชุมชนมองผู้ด้อยโอกาสในแง่ลบ ทำให้ผู้ด้อยโอกาสถูกละเลย ขาดการดูแลผู้สูงอายุ แม่บ้านว่างงานขาดอาชีพเสริม

**(3.2) ความต้องการด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน** ฝันดีของชุมชนตามแนวความคิดของผู้นำใน อบต. ได้แก่ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีที่พึ่งพิง มีผู้ให้กำลังใจอยู่เสมอ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน มีสวัสดิการ และส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาสมีความรู้ มีโอกาสได้เรียนรู้ ชุมชนให้ความเอื้ออาทรแบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว อบต. สนับสนุนด้านอาชีพจัดเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ สตรีหม้ายและคนพิการ จัดหาผู้มีความรู้สอนวิชาชีพสาขาต่าง ๆ แก่ผู้ด้อยโอกาส เช่น ช่างซ่อม การแปรรูปอาหาร เป็นต้น

## **2.6) ผลการจัดกิจกรรม “มาเขียนโครงการเพื่อแก้ปัญหาฝันร้ายกันเถอะ”**

แนวคิดการเขียนโครงการเพื่อแก้ปัญหาฝันร้ายกันเถอะ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะในการเขียนโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถที่จะนำเสนอโครงการผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลและเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม “มาเขียนโครงการเพื่อแก้ปัญหาฝืนร้ายกันเถอะ” เป็นการมุ่งฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการคิดอย่างเป็นระบบ และมีเหตุผลในการแก้ปัญหาของชุมชน รวมทั้งเขียนแผนงานและโครงการได้อย่างถูกต้อง

วิธีดำเนินกิจกรรม วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ ประมาณ 20-23 คน โดยเขียนโครงการเพื่อแก้ปัญหาฝืนร้ายที่เป็นปัญหาของชุมชนด้านการพัฒนา สังคม ประธานกลุ่มย่อยจะเป็นผู้นำอภิปรายโดยกำหนดกรอบการเขียนโครงการ ให้ผู้เข้ารับการอบรมดำเนินกิจกรรมตามกรอบที่กำหนดให้ เริ่มตั้งแต่การตั้งชื่อโครงการ กำหนดหลักการและเหตุผล กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ สถานที่ ผู้รับผิดชอบโครงการ ระยะเวลาดำเนินการ แผนปฏิบัติการ ค่าใช้จ่าย การประเมินผลโครงการ และผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการโครงการ

เมื่อแต่ละกลุ่มเขียนโครงการเสร็จแล้ว วิทยากรให้มีการนำเสนอผลงานพร้อม มีการซักถามเพื่อเกิดความกระจ่างและเรียนรู้ในการเขียนโครงการต่อไป

ผลรวมของการระดมความคิดของผู้นำในอบต. 3 แห่ง พบว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด การเขียน และนำเสนออย่างมีความสุข แม้ว่าบางคนจะยังไม่คุ้นเคยต่อการเขียนโครงการก็ตาม แต่ก็มีผู้นำบางคนที่เคยเรียนรู้มาแล้ว การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการถ่ายโอนความรู้จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น

ผลการเขียนโครงการทั้งอบต. 3 แห่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกกลุ่มที่ ถูกมอบหมายงานได้ทำกันอย่างครบถ้วน กระจ่างชัด กระตือรือร้นและน่าสนใจ

ผลการเขียนและนำเสนอโครงการของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม 3 ตำบลมี ตัวอย่าง เช่น โครงการเมืองจันท์ร่มเย็น โครงการอนุรักษ์ภาษาล้านนา (อักษรเมือง) โครงการรณรงค์ต่อต้านโรคเอดส์ เป็นต้น

กลุ่มมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีการอภิปราย แสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำโครงการและนำเสนอโครงการ มีการอภิปรายกลุ่มใหญ่โดยผู้แทนกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม ก่อนข้างกว้างขวางทุกครั้ง ตลอดระยะเวลา 3 ชั่วโมงที่ดำเนินกิจกรรมบรรยากาศมีความเป็นกันเอง และมุ่งที่ผลสมบูรณ์ของงานเสมือนเหตุการณ์จริงในชีวิตการทำงานของชุมชน

## 2.7) ผลการจัดกิจกรรม “ประสานพลังสร้างความเป็นหนึ่งพินิจโครงการ”

แนวความคิดการจัดกิจกรรมประสานพลังสร้างความเป็นหนึ่งพินิจโครงการ เป็นการมุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการนำโครงการสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะต้องอาศัยภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ การนำโครงการสู่การปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการเขียนโครงการ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม เพื่อนำโครงการสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

วิธีดำเนินกิจกรรม วิทยากรนำเสนอและสร้างความเข้าใจเรื่องการใช้ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในการดำเนินโครงการ โดยการฝึกปฏิบัติแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละประมาณ 20-23 คน ให้เลือกผู้นำกลุ่มหนึ่งคนเพื่อร่วมทำกิจกรรม “มโหรีไล่ยุง” ผู้นำแต่ละกลุ่มต้องแข่งขันร้องเพลงมโหรีไล่ยุง ซึ่งมีเนื้อร้องดังนี้

เมื่อยุ่งกัคขา เมื่อยุ่งกัคขา  
เมื่อยุ่งกัคขา เราอย่าไปคี่  
เมื่อยุ่งมันกัค และมาราวี  
เราใช้วิธี.....ไล่ยุง

วิทยากรกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน และอภิปรายร่วมกันว่า ความสำเร็จของทีมงานขึ้นอยู่กับอะไร เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น ซึ่งทีมงานที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามให้ความร่วมมือ วัตถุประสงค์ชัดเจนและกำหนดร่วมกัน วิธีการทำงานที่ดี ผลงานของกลุ่มตัวอย่างในกิจกรรม "ประสานพลังสร้างความเป็นหนึ่งพิชิตโครงการ" มีดังนี้

(1) ผู้เข้าอบรมของ อบต. คู่งษ์ อำเภอสันติสุข ได้มีส่วนร่วมในการแสดงและฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำ มีอาสาสมัครมาเป็นผู้นำเกินกว่าที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องการเพียง 4 คนเท่านั้น แต่มาจริง 6 คน แสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วม มีความสนใจ และมีการซักถามวิทยากรอยู่ตลอดเวลา

(2) ผู้เข้าอบรมของ อบต.เมืองจัง กิ่งอำเภอกู่เพียง ได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นจำนวนมาก โดยอาสาสมัครเกินจำนวนที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการคัดออก โดยใช้คำถามเกี่ยวกับความรู้ อบต. ใครตอบไม่ได้กลับไปนั่งที่เดิม ใครตอบได้ให้ย้อยต่อ และวิทยากรใช้รางวัลจูงใจว่า ผู้นำทีมใดได้ชนะเลิศจะมีรางวัลให้ ทำให้กิจกรรมดังกล่าวได้รับความสนใจ สนุกและมีความสุขในการเรียนรู้

(3) ผู้เข้าอบรมของ อบต. สถาน อำเภอบัว ได้เข้ามามีส่วนร่วมเหมือนกับ อบต. เมืองจัง และสันติสุข มีการแสดงความคิดเห็นและการสอบถามอยู่ตลอดเวลาว่ากิจกรรมดังกล่าวมีเพื่ออะไร ทำไมต้องทำกิจกรรมนี้ เมื่อได้รับคำตอบจากวิทยากรว่าเป็นการฝึกปฏิบัติจริง



เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จของกิจกรรม โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ

## 2.8) ผลการจัดกิจกรรม “รู้ได้อย่างไรว่าโครงการสำเร็จ”

แนวคิดกิจกรรมรู้ได้อย่างไรว่าโครงการสำเร็จ ได้มุ่งเน้นถึงกิจกรรมการประเมินแผนงานโครงการว่ามีความสำคัญและจำเป็นไม่แพ้กิจกรรมการเขียนโครงการ และกิจกรรมการนำโครงการสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้หลักการและวิธีการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงานโครงการ และฝึกปฏิบัติโดยคำนึงถึงตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงานโครงการ

วิธีดำเนินกิจกรรม วิทยากรให้ระดมความคิดเรื่อง การประเมินผลโครงการ โดยแบ่งกลุ่มเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละประมาณ 20-23 คน แต่ละกลุ่มระดมความคิดว่าเราจะวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการได้อย่างไร สาเหตุปัจจัยใดที่ทำให้โครงการสำเร็จและล้มเหลว

ผลงานของกลุ่มตัวอย่างในกิจกรรม “รู้ได้อย่างไรว่าโครงการสำเร็จ” มีดังนี้

- (1) ผู้เข้าอบรมของ อบต. คู่งพงษ์ อำเภอสันติสุข ระบุว่า พิจารณาได้จากการดำเนินงานว่าเสร็จทันเวลาหรือไม่ พิจารณาจากผลงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
- (2) ผู้เข้าอบรมของ อบต.เมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง ระบุว่า พิจารณาได้จากการสังเกต การดูแล และการพิจารณาว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการหรือไม่ เพียงใด
- (3) ผู้เข้าอบรมของ อบต.สถาน อำเภอปัว ระบุว่า พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายว่าทันเวลา และมีปัญหาอุปสรรคอะไรหรือไม่

โดยสรุป ผลการดำเนินกิจกรรมประเมินโครงการ มุ่งที่จะให้ผู้เข้าอบรมฝึกทักษะการคิด ทักษะการกำหนดผลและแนวทางการวัดผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินโครงการ โดยวิธีการอภิปรายเหตุผลที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการภายใต้ปัจจัยแวดล้อมและข้อจำกัดต่าง ๆ ของชุมชน

## 2.9) ผลการจัดกิจกรรม “การประยุกต์ใช้การสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม”

แนวคิดการประยุกต์ใช้เครือข่ายการพัฒนาสังคม มีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแม่ข่าย มีการบูรณาการกิจกรรมด้านสังคมเชื่อมโยงสัมพันธ์กับงานทุกด้านของชุมชน โดยมีคนและชุมชนเป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันประยุกต์ความรู้และประสบการณ์การสร้างเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาสังคม ให้กลุ่มได้ลงมือปฏิบัติและประสานการปฏิบัติระหว่างเครือข่ายด้านพัฒนาสังคมที่มีการบูรณาการเป็นองค์รวม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม วิทยากรกำหนดการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 15-20 คน มีประธานและเลขานุการการประชุม กิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมดำเนินการเรียกว่า “กิจกรรมมาร่วมกันสร้างเครือข่าย” โดยตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้กลุ่มแสวงหาคำตอบที่ว่า หากจะใช้ “คน” ในชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา กลุ่มจะใช้กลไกเครือข่ายที่มีอยู่ในชุมชนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างไร โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มพัฒนาเด็กและเยาวชน กลุ่มพัฒนาสตรีหรือแม่บ้าน กลุ่มพัฒนาผู้สูงอายุและกลุ่มช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชน

ผลการจัดกิจกรรมการประยุกต์ใช้ผลการฝึกอบรมทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้เข้ารับการอบรมมีการแบ่งกลุ่มตามประเภทองค์กรเครือข่ายการพัฒนาสังคม 4 กลุ่ม คือ

- (1) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาเด็กและเยาวชน
- (2) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาสตรีและแม่บ้าน
- (3) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาผู้สูงอายุ
- (4) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชน

สมาชิกกลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายการพัฒนาสังคมทั้ง 4 กลุ่ม ได้ประชุมพิจารณากำหนดเป้าหมายหรือนโยบายของกลุ่ม และแนวทางในการพัฒนา “คน” ในชุมชนตามภารกิจที่กลุ่มมีข้อตกลงร่วมกัน คือ

(1) องค์กรเครือข่ายเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาของกลุ่มตามภารกิจ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พอสรุปได้ดังนี้

(1.1) งานด้านการศึกษาของกลุ่มพัฒนาเด็กและเยาวชนภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายการพัฒนาและแนวทางการดำเนินงานไว้ คือ เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนให้มากยิ่งขึ้น
- สนับสนุนและส่งเสริมการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเข้าสู่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

- สนับสนุนและส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้มีโอกาสศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
- ส่งเสริมให้เยาวชนได้รับการศึกษาระดับสูงขึ้นถึงระดับอุดมศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

#### แนวทางการดำเนินงาน

- จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนำเด็กเล็กเข้ามาใช้บริการจาก ศูนย์ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนวัยเรียน
- ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมเชิงความรู้และการศึกษา กีฬาและดนตรี ฝึกอบรม ให้เยาวชนหันเหความสนใจเพื่อห่างไกลยาเสพติดและรู้จักป้องกันสิ่งเสพติด
- ศึกษาความต้องการและความสนใจของเด็กและเยาวชนในชุมชนแล้วแสวงหา กิจกรรมเพื่อตอบสนองความสนใจในเชิงสร้างสรรค์ให้แก่พวกเขา
- ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่แนะแนวจากสถานศึกษา สถานประกอบการหรือ องค์กรทางราชการ ให้ความรู้และแนะแนวการศึกษาและอาชีพแก่เยาวชน
- แสวงหาและจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนใน ชุมชนให้มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ
- จัดหาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ มาให้ความรู้และประสบ- การณ์แก่เยาวชนในกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน
- จัดหาสถานที่ศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ต้องการศึกษาต่อ
- จัดสัมมนาครู-อาจารย์และผู้นำในชุมชนเพื่อเสนอแนวทางการจัดการเรียนการ สอน ตอบสนองความต้องการของชุมชนแก่สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน

#### (1.2) งานด้านศาสนาและวัฒนธรรมของกลุ่มพัฒนาเด็กและเยาวชน

ภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้คือ

#### เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีความรักและหวงแหนในพระพุทธศาสนา ร่วมกัน ทำนุบำรุงศาสนา
- ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม ของชุมชน
- ส่งเสริมการเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น

- ส่งเสริมการสอนศาสนาและวัฒนธรรมในสถานศึกษา
- ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีความเคารพอ่อนน้อม ผู้สูงอายุ ผู้อาวุโสและบิดามารดา

#### แนวทางการดำเนินงาน

- ปลุกจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชนรักและหวงแหนในพระพุทธศาสนาโดยกำหนดให้ผู้ปกครองและผู้สูงอายุในชุมชนร่วมกันแสวงหาแนวทางการอบรมด้วยความรักและเมตตาเพื่อกล่อมเกลายาวชนให้ชื่นชมในจารีตประเพณีของท้องถิ่น ชักชวนเด็กให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา บรรยายและจูงใจให้เข้าร่วมทำบุญตักบาตร ฟังธรรมตามประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- จัดให้มีการอบรมความรู้ทางศาสนา วัฒนธรรมและจารีตประเพณีในวันหยุดสุดสัปดาห์ละ 1 วัน เช่น อบรมครั้งละ 1-2 ชั่วโมง ประกอบการฝึกนั่งสมาธิ
- ใช้สื่อเสียงตามสายโดยนิมนต์พระสงฆ์ที่สามารถมาให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชนเดือนละ 2-3 ครั้ง
- เน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในชุมชนร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา
- จัดกิจกรรมบวชสามเณรภาคฤดูร้อน
- จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุโดยให้เด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วม
- จัดให้มีชั่วโมงสอนวิชาพุทธศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในสถานศึกษา

(1.3) งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในชุมชนของกลุ่มพัฒนาเด็กและเยาวชนภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มเครือข่ายการพัฒนาเด็กและเยาวชนได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้ คือ

#### เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมความรู้ด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชน
- ปลุกฝังการพิทักษ์รักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนให้น่าอยู่อาศัย
- ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ความสำคัญของสมุนไพรไทย
- ส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างพลานามัยและสร้างภูมิคุ้มกันภัยต่าง ๆ
- ส่งเสริมให้เยาวชนมีความรักและหวงแหนถิ่นที่อยู่อาศัยดูแลความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

### แนวทางการดำเนินงาน

- จัดให้มีสนามเล่นออกกำลังกายของเด็กและเยาวชนในชุมชนให้เพียงพอ
- จัดกิจกรรมการรักษาความสะอาดของบ้านเรือนที่อยู่อาศัยและแหล่งสาธารณะให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วม
- จัดกิจกรรมการฝึกอบรมเยาวชนให้เข้าใจปัญหาสิ่งแวดล้อม เรียนรู้วิธีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้น่าอยู่ เช่น การดูแลรักษาป่าไม้ แม่น้ำ อากาศ
- จัดอบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนเกี่ยวกับโรคติดต่อและวิธีการป้องกันตนเองให้พ้นจากโรคภัยไข้เจ็บ โดยวิธีง่าย ๆ สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน
- จัดค่ายอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม

(2) องค์การเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสตรีและแม่บ้าน ได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มตามภารกิจ 3 ด้านที่กำหนดให้พอสรุปได้ดังนี้

(2.1) งานด้านการศึกษาของกลุ่มพัฒนาสตรีและแม่บ้านภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มไว้ คือ เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมสตรีและแม่บ้านให้มีความรู้เพื่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขในชุมชนของตน
- ส่งเสริมและสงเคราะห์สตรีที่ด้อยโอกาสในชุมชน
- สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มสตรีและพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็ง

### แนวทางการดำเนินงาน

- จัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตที่ดีแก่สตรีและแม่บ้านในชุมชน
- จัดกิจกรรมฝึกอบรมสตรีและแม่บ้านด้านสังคมและการประกอบอาชีพโดยแสวงหาแหล่งวิทยากรและแหล่งทุนกู้ยืมแก่กลุ่มสตรีในชุมชน
- รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแม่บ้านและสตรี เพื่อจัดกิจกรรมตอบสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหา
- จัดทำทะเบียนสตรีหรือแม่บ้านที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อน

(2.2) งานด้านศาสนาและวัฒนธรรมของกลุ่มพัฒนาสตรีและแม่บ้านภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้ คือ

### เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมสตรีและแม่บ้านยึดมั่นในพระธรรมคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า และปฏิบัติตามครรลองของวัฒนธรรมและประเพณีที่งดงามของชุมชน นำธรรมะหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปใช้ในการครองเรือน
- ส่งเสริมสตรีและแม่บ้านให้เป็นผู้อนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมที่งดงามของชุมชน แก่กุลบุตร กุลธิดาและเยาวชนในชุมชน

### แนวทางการดำเนินงาน

- ชักชวนสตรีและแม่บ้านมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ในชุมชนอย่างจริงจัง
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำทางศาสนา ผู้นำในชุมชนและกลุ่มสตรี ในชุมชนด้านการพระศาสนา ศิลปท้องถิ่นและวัฒนธรรมของชุมชนตามวันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นสม่ำเสมอ
- พัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแก่สตรีและแม่บ้าน
- จัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านโดยสตรีและแม่บ้านที่ด้อยโอกาสเข้าร่วม
- จัดให้มีการฟังเทศน์ทุกวันพระและเชิญชวนสตรีและแม่บ้านเข้าร่วม
- นิมนต์พระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถในการเทศนาอบรมสั่งสอนมาให้ความรู้แก่ประชาชน สตรีและแม่บ้านในวันสำคัญทางศาสนา เพื่อให้แม่บ้านมีศีลธรรม จิตใจสงบ และเป็นที่พึ่งทางใจ
- จัดหาวิทยากรที่มีความรู้มาฝึกอบรมด้านศิลปะการแสดงพื้นบ้าน เช่น การฟ้อน ล่องน่าน มาฝึกสอนฟ้อนรำให้แก่กลุ่มแม่บ้าน เพื่อรักษาและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านไว้ให้คนรุ่นหลังสืบทอดไป

**2.3 งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มพัฒนาสตรีและแม่บ้านภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ** กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้คือ

เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมสตรีและแม่บ้านให้มีความรู้ด้านสาธารณสุขและการรักษาสิ่งแวดล้อมชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีและแม่บ้านเป็นผู้นำในการสร้างความร่มรื่นและสวยสะอาดของชุมชน

- ส่งเสริมสตรีและแม่บ้านให้นุ่งห่มเสื้อผ้า และใช้ของใช้ที่ผลิตได้ในชุมชนและท้องถิ่น
- ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาสมุนไพรไทยในกลุ่มสตรีและแม่บ้านเพื่อใช้ประโยชน์ในชุมชนและการเพิ่มพูนอาชีพและรายได้

#### แนวทางการดำเนินงาน

- จัดอบรมให้ความรู้ทางด้านสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมแก่สตรีและแม่บ้าน
- รณรงค์ให้สตรีแม่บ้านและประชาชนทั่วไปร่วมปลูกต้นไม้ ไม้ดอก ไม้ประดับ ในบริเวณบ้านและแหล่งสาธารณะในชุมชน
- ให้มีการตรวจสุขภาพทั่ว ๆ ไปแก่สตรีและแม่บ้านเป็นประจำทุกปี
- ให้ความรู้ด้านสมุนไพรไทยแก่กลุ่มแม่บ้านและกลุ่มสตรีในชุมชน
- จัดกิจกรรมการรักษาความสะอาดภายในและบริเวณบ้านให้น่าอยู่ กำจัดขยะให้ถูกต้องเพื่อป้องกันมลพิษ
- จัดอบรมเรื่องการประกอบอาหารให้ครบ 5 หมู่ และถูกสุขลักษณะแก่สตรีและแม่บ้าน
- จัดกิจกรรมการใช้เครื่องนุ่งห่มเสื้อผ้าสะอาดที่ผลิตในชุมชนและท้องถิ่น
- ให้การอบรมการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเองด้านการป้องกันและรักษาโรคด้วยยาสามัญประจำบ้านและสมุนไพรไทย
- ให้ความรู้ด้านโรคระบาด การรักษาความสะอาดของร่างกาย การป้องกันโรคติดต่อ และการคุมกำเนิดแก่สตรีและแม่บ้าน

(3) องค์การเครือข่ายเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน ได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พอสรุปได้ดังนี้

(3.1) งานด้านการศึกษาของกลุ่มการพัฒนาผู้สูงอายุภายในชุมชนที่  
กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้คือ  
เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมความรู้ผู้สูงอายุด้านการประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับวัยและความสนใจ

- สนับสนุนและให้โอกาสผู้สูงอายุใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการถ่ายทอดสู่เด็กและเยาวชนในชุมชน

#### แนวทางการดำเนินงาน

- จัดการศึกษาอบรมความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพอันควรแก่วัยและเพศของผู้สูงอายุ โดยการรวมกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น จัดกลุ่มจักสาน กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มดนตรีพื้นบ้าน
- ให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้นำภูมิปัญญาในชุมชนเป็นผู้ให้การศึกษาตามอัธยาศัยแก่เด็กและเยาวชนในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
- จัดวิทยากรให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุสม่ำเสมอ

#### **(3.2) งานด้านศาสนาและวัฒนธรรมของกลุ่มการพัฒนาผู้สูงอายุภายใน**

**ชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ** กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้คือ เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุแต่ละหมู่บ้าน ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรมของชุมชนภายในเครือข่ายและระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุแต่ละหมู่บ้านรวมตัวกันศึกษาปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกำหนดความต้องการการพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- สนับสนุนให้ผู้สูงอายุแสดงบทบาทการสืบทอดวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีแก่เด็ก เยาวชนและสมาชิกของชุมชน
- ส่งเสริมขวัญ กำลังใจแก่ผู้สูงอายุ และสร้างค่านิยมความอบอุ่นในครอบครัวให้สมาชิกเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุ

#### แนวทางการดำเนินงาน

- เผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่ดำเนินการโดยผู้นำภูมิปัญญาหรือกลุ่มผู้สูงอายุทางหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านสม่ำเสมอ ช่วยประสานกิจกรรมเครือข่ายของกลุ่มผู้สูงอายุระหว่างชุมชนและหมู่บ้านให้ทราบกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม
- จัดเสวนากลุ่มผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน และร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไขที่สงบสันติร่วมกันของชุมชน



- จัดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อบรมสั่งสอนแนะนำลูกหลานได้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามที่สืบทอดกันมาในอดีต เพื่อทำนุบำรุงอนุรักษ์วัฒนธรรมร่วมกัน
- กลุ่มผู้นำชุมชน เยาวชนและผู้สูงอายุร่วมกันจัดกิจกรรมสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนให้เป็นขวัญกำลังใจแก่กันและกัน เช่น การจัดบายศรีสู่ขวัญ จัดประเพณีรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ

(3.3) งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มพัฒนาผู้สูงอายุภายในชุมชนที่กลุ่มรับผิดชอบ กลุ่มได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไว้คือ เป้าหมายหรือนโยบาย

- สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการรักษาอนามัยที่ถูกสุขลักษณะและการรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
- สนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้สูงอายุ

แนวทางการดำเนินงาน

- จัดวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้สูงอายุ แนะนำให้ผู้สูงอายุหมั่นดูแลรักษาสุขภาพของตนเองโดยการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่ย่อยง่าย เช่น อาหารปลา ผัก ผลไม้ และอาหารเสริมประเภทนมถั่วเหลือง หรือแนะนำอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักโภชนาการสำหรับผู้สูงอายุ
- ให้สมาชิกในครอบครัวสนใจและเอาใจใส่ผู้สูงอายุในด้านสุขภาพ การให้กำลังใจและให้ความอบอุ่น
- จัดกิจกรรมให้กลุ่มผู้สูงอายุได้ร่วมออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในชุมชน
- ดูแลด้านสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะที่ไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพผู้สูงอายุและสมาชิกชุมชนโดยทั่วไป เช่น การกำจัดขยะ การเผาป่า การตัดไม้ทำลายป่าและสิ่งแวดล้อมชุมชน
- จัด อสม. ประจำหมู่บ้านตรวจสุขภาพ เช่น วัดความดันโลหิตผู้สูงอายุเดือนละ 1 ครั้ง ประสานกับหน่วยงานราชการทางด้านสาธารณสุขมาดูแลสุขภาพผู้สูงอายุสม่ำเสมอ

(4) องค์กรเครือข่ายเพื่อการพัฒนาผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชน ได้กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามภารกิจของกลุ่มไว้ สรุปได้ดังนี้

(4.1) งานด้านการศึกษาของกลุ่มพัฒนาผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชนตามความรับผิดชอบ เป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานมีดังนี้

เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมให้มีการศึกษาเกี่ยวกับผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน
- สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือทางการศึกษาตามควรแก่กรณีของปัญหาและความต้องการ

แนวทางการดำเนินงาน

- ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชนโดยการสำรวจข้อมูลบุคคลที่ควรให้การสงเคราะห์ จัดทำเป็นฐานข้อมูลและศึกษาความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาตามแนวทางการให้ความช่วยเหลือ
- ช่วยแนะนำ ให้ความรู้ ช่วยหาสถานศึกษาให้ และช่วยส่งเสริมอาชีพ ช่วยเหลือด้านทุนการศึกษา ประสานองค์กรสวัสดิการสังคมให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- ให้ความช่วยเหลือแนะนำวิธีการเลี้ยงดูที่ถูกต้องแก่บิดา-มารดา (ในกรณีที่เป็นเด็กและเยาวชน) และประสานนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้

(4.2) งานด้านศาสนาและวัฒนธรรมของกลุ่มพัฒนาผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชน เป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานมีดังนี้

เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรมของชุมชน

แนวทางการดำเนินงาน

- ให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น วันสำคัญต่าง ๆ ทางพุทธศาสนา พระภิกษุอบรมให้กำลังใจ ช่วยแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญา
- บิดา-มารดาหรือผู้ปกครองเปิดเผยให้สาธารณะได้รับรู้เพื่อจะได้ช่วยกันหาทางแก้ไข ควรพาเข้าวัดทำบุญและฟังธรรม
- จัดโครงการตั้งศูนย์ให้ความรู้และเชิญผู้รู้มาให้คำแนะนำ ปรึกษาเฉพาะปัญหาเพื่อให้เขามีกำลังใจมีความหวัง และชุมชนได้ช่วยกันรักษาเยียว

(4.3) งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มพัฒนาผู้ด้อยโอกาส หรือผู้มีปัญหาในชุมชน เป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามความคิดเห็นของกลุ่ม คือ

เป้าหมายหรือนโยบาย

- ส่งเสริมและประสานงานสาธารณสุข ดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีปัญหาในชุมชนให้มีสุขภาพกายสุขภาพใจและดำรงตนอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข

แนวทางการดำเนินงาน

- อสม. ประสานงานหน่วยงานสาธารณสุขดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจไม่ให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ ชุมชนให้กำลังใจและเป็นเพื่อนร่วมคิด เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหากับบุคคลรอบกายผู้ด้อยโอกาส ให้ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจให้เขามีกำลังใจต่อสู้และมีจิตใจเข้มแข็ง
- แนะนำให้ความช่วยเหลือในด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่มและปัจจัยการดำรงชีพตามควรแก่ความรุนแรงของลักษณะปัญหา

ผลสรุปในภาพรวมของข้อค้นพบจากผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. คือ

1) ผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. 3 แห่ง พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาด้วยตนเองด้านเนื้อหาที่มีความสมบูรณ์ดี เนื้อหาเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางการประสานการทำงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของเครือข่ายในชุมชน เอกสารใช้ภาษาเข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้เป็นแกนนำใน อบต. เทปเสียงมีเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่าย สำหรับกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมได้เหมาะสม สนุก ได้ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจและสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานไปใช้ได้ในชีวิตจริง

2) ผลการจัดทำกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในภาพรวม ผู้เข้าอบรมเห็นว่า เนื้อหาของกิจกรรมสอดคล้องกับงานที่กำลังทำอยู่ในชีวิตจริง ความเหมาะสมกิจกรรมดีมาก ได้ร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ เป็นประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง คือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สามารถนำไปเป็นแบบอย่างการทำงานได้ถูกต้อง ด้านสาธารณสุข ช่วยให้เข้าใจและนำวิธีการไปใช้กับชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการสร้างจิตสำนึกการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ ด้านผู้ด้อยโอกาสช่วยให้สามารถวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่ควรให้ความช่วยเหลือได้ตามลำดับก่อนหลัง

สามารถนำไปเป็นตัวอย่าง ช่วยให้มีองปัญหาและเป้าหมายเป็นระบบ แนวทางการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสครองชีพเท่าเทียมบุคคลทั่วไป ผลการจัดกิจกรรมหลักทำให้ผู้เข้าอบรมกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานพัฒนาการทำงานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้

### สรุปความ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ซึ่งประกอบด้วย ผลการใช้สื่อการพัฒนา และผลการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรายการกิจกรรมการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. จำนวน 246 คน จาก อบต. 3 แห่งในพื้นที่ทดลอง

## บทที่ 6

### การติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.

ในบทนี้จะเป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ภายหลังจากฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการไปแล้วเป็นเวลา 1 เดือน โดยนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคมมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 3 อบต. คือ อบต. คู่งษ์ อำเภอสันติสุข อบต. เมืองจั่งกึ่งอำเภอกู่เพียง และ อบต. สถาน อำเภอปัว จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรมที่ให้ข้อมูล ส่วนที่สองเป็นผลการประเมินการดำเนินกิจกรรมของชุมชนตามดัชนีหรือตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง และส่วนที่สามเป็นปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรมในชุมชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. ที่ผ่านการอบรม จำแนกตามตัวแปรพื้นฐานทั่วไป (N = 165)

ตัวแปรพื้นฐานทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำบลที่อาศัยอยู่		
คู่งษ์	55	33.3
เมืองจั่ง	55	33.3
สถาน	55	33.3
เพศ		
ชาย	120	72.7
หญิง	41	24.8
ไม่ตอบ	4	2.4

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ตัวแปรพื้นฐานทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>อาชีพ</b>		
ทำนา ทำไร่ ทำสวน	110	66.7
ค้าขาย	25	15.2
รับจ้าง	15	9.1
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	6	3.6
นักบวช	2	1.2
อื่น ๆ	5	3.0
ไม่ตอบ	2	1.2
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่า ป.4	5	3.0
จบ ป.4/ป.6	76	46.1
จบ ม.3	36	21.8
จบ ม.6	37	22.4
จบอนุปริญญา	3	1.8
จบปริญญาตรี	7	4.2
อื่น ๆ	1	0.6
<b>อายุ</b>		
30 ปี และต่ำกว่า	14	8.5
31 – 40 ปี	61	37.0
41 – 50 ปี	47	28.5
51 – 60 ปี	30	18.2
61 ปี และสูงกว่า	9	5.5
ไม่ตอบ	4	2.4

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ตัวแปรพื้นฐานทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง/บทบาทในชุมชน</b>		
(ผู้ตอบ 1 คน ทำหน้าที่มากกว่า 1 บทบาท)		
กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	18	10.9
ผู้บริหารและสมาชิก อบต.	35	21.2
เจ้าหน้าที่ใน อบต.	5	3.0
กรรมการหมู่บ้าน	51	30.9
ผู้นำ/ผู้แทนองค์กรประชาคม	38	23.0
ประธาน/รองฯ/ผู้แทนกลุ่มอาชีพ	27	16.4
ประธาน/รองฯ/ผู้แทนกลุ่มสังคม	55	33.3
ประธาน/รองฯ/ผู้แทน อสม.	23	13.9
อื่น ๆ	13	7.9
<b>การเป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่าย</b>		
(ผู้ตอบ 1 คน เป็นสมาชิกได้มากกว่า 1 องค์กรเครือข่าย)		
กลุ่มดูแลด้านการศึกษา	48	29.1
กลุ่มดูแลกิจกรรมทางศาสนา	46	27.9
กลุ่มดูแลกิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม	41	24.8
กลุ่มดูแลงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	62	37.6
กลุ่มดูแลงานส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส	50	30.3
กลุ่มอาชีพในชุมชน	99	60.0
อื่น ๆ	18	10.9

จากตารางที่ 6.1 พบว่า จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. ผู้ผ่านการอบรมทางไกลและอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมกระจายอยู่ใน 3 อบต. จำนวนเท่ากัน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่คือร้อยละ 66.7 อาชีพทำนา ทำไร่ ทำสวน รองลงมาทำอาชีพค้าขาย แต่ถ้าวัดพิจารณาการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามอาชีพ

นับว่ามีลักษณะสอดคล้องกับธรรมชาติของประชากรหรือธรรมชาติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามโครงการวิจัยและพัฒนา สำหรับการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะสำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 46.1) แต่ก็มีผู้สำเร็จถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายรวมกันประมาณร้อยละ 44 สำเร็จปริญญาตรี ร้อยละ 4.2 ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 37.0) และ 41-50 ปี (ร้อยละ 28.5) ตามลำดับ ในขณะที่มีผู้สูงอายุ คือมีอายุสูงกว่า 60 ปี รวมอยู่ด้วยร้อยละ 5.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นประธาน/รองประธาน หรือผู้แทนกลุ่มสังคม (ร้อยละ 33.3) รองลงมาเป็นกรรมการหมู่บ้าน (ร้อยละ 30.9) การเป็นสมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่คือร้อยละ 60.0 เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตามกลุ่มเครือข่ายทางสังคมใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะสมาชิกคนหนึ่งสามารถเชื่อมโยงเป็นสมาชิกได้อีกหลายเครือข่าย ซึ่งค่อนข้างแสดงความเชื่อมโยงของเครือข่ายที่เป็นธรรมชาติปรากฏในลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็งโดยทั่วไป

## ส่วนที่ 2 ผลการประเมินการดำเนินกิจกรรมของชุมชน (อบต.) ตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง

ในส่วนนี้จะเป็นการติดตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ในช่วงเวลาหลังการจัดอบรมว่าชุมชนของตนมีหรือไม่มี ทำหรือไม่ทำกิจกรรมการพัฒนาสังคมในเรื่องใด อย่างไร

ในตารางที่ 6.2 เป็นการกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุการทำหรือไม่ทำกิจกรรมมีหรือไม่มีกิจกรรมตามองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ พบดังนี้



**ตารางที่ 6.2** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรมที่แสดงการรับรู้การไม่มี/ไม่ทำ  
กับการมี/ทำกิจกรรมชุมชน จำแนกตามองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนา  
สังคมและตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง (N = 165)

องค์ประกอบทักษะการทำงานด้านสังคม ของชุมชนที่เข้มแข็ง	ไม่มี/ไม่ทำ		มี/ทำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%
<b>การสร้างเครือข่าย</b>				
<u>องค์การการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนา</u>				
1) มีกิจกรรมกลุ่มการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย	14	8.5	140	84.8
2) มีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคม	7	4.2	155	93.9
3) ผู้นำกลุ่มส่งเสริมให้เครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน	8	4.8	151	91.5
<u>โครงสร้างเครือข่าย</u>				
4) กลุ่มมีการทำงานประสานกันตามโครงสร้าง	7	4.2	154	93.3
5) มีการดำเนินกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย	4	2.4	156	94.5
6) มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มรับผิดชอบชัดเจน	2	1.2	161	97.6
<u>สมาชิกกลุ่มร่วมรับผิดชอบ</u>				
7) สมาชิกร่วมรับผิดชอบงานกลุ่ม	2	1.2	158	95.8
8) สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสม่ำเสมอ	4	2.4	158	95.8
<b>ระบบข้อมูลข่าวสาร</b>				
9) มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม	10	6.1	150	90.9
10) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร	6	3.6	156	94.5
11) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	10	6.1	151	91.5
<b>แผนงานและโครงการ</b>				
12) ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดปัญหาและ ความต้องการ	4	2.4	158	95.8
13) มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ โดยกลุ่มบุคคล	6	3.6	153	92.7

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

องค์ประกอบทักษะการทำงานด้านสังคม ของชุมชนที่เข้มแข็ง	ไม่มี/ไม่ทำ		มี/ทำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%
14) มีการบูรณาการเป็นองค์รวมในการทำแผน	9	5.5	148	89.7
15) มีการร่วมคิด ร่วมรับผิชอบและร่วม ตรวจสอบในกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ	2	1.2	160	97.0
16) มีการประเมินปรับปรุงแผนงาน/โครงการ	7	4.2	149	90.3
<b>บุคคล/กลุ่มบุคคล/ผู้นำสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง</b>				
17) ใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่น	2	1.2	155	93.9
18) ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่ม	1	0.6	160	97.0
19) มีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์	4	2.4	158	95.8
20) ประชาชนร่วมมือในการทำงาน	2	1.2	161	97.6
21) ประชาชนมีความสามัคคี	1	0.6	162	98.2
22) มีผู้นำที่ประชาชนในชุมชนยอมรับ	2	1.2	160	97.0
23) ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	0.6	161	97.6
24) มีกฎเกณฑ์ชุมชนที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ	1	0.6	162	98.2
25) ประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคาม	2	1.2	161	97.6
<b>กระบวนการพัฒนาสังคม</b>				
26) มีเวทีชาวบ้านให้ประชาชนมีส่วนร่วม	5	3.0	157	95.2
27) มีการนำปัญหาและความต้องการของชุมชน ไปจัดทำแนวปฏิบัติ	2	1.2	159	96.4
28) มีการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชุมชน ร่วมกันกำหนด	1	0.6	160	97.0
29) มีการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมสังคม	0	0	162	98.2
30) ชุมชนและสังคมมีความสุข	0	0	161	97.6

จากตารางที่ 6.2 เมื่อพิจารณาจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.ที่ผ่านการอบรมแสดงการรับรู้การดำเนินกิจกรรมชุมชนตามองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง พบว่าในภาพรวมชุมชนมีและทำกิจกรรมการพัฒนาสังคมในทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90 ขึ้นไป) เห็นว่ามีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสังคมในชุมชนของตน ยกเว้นตัวชี้วัดกิจกรรมกลุ่มการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายในองค์ประกอบการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนา (ร้อยละ 84.8)

กิจกรรมการพัฒนาและตัวชี้วัดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีและดำเนินการ ร้อยละร้อยละ ได้แก่ กิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน และการมีความสุขของชุมชน ส่วนกิจกรรมและตัวชี้วัดที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีและไม่ดำเนินการ ได้แก่ การมีกลุ่มการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายชัดเจน (ร้อยละ 8.5) การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม (ร้อยละ 6.1) และมีการบูรณาการเป็นองค์รวมในการทำงานร่วมกัน (ร้อยละ 5.5)

สำหรับองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีและดำเนินการมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านบุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง ซึ่งร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเมินตัวชี้วัดว่าไม่มีและไม่ทำน้อยที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาสังคม ส่วนองค์ประกอบที่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเมินไม่มีไม่ทำมากกว่าองค์ประกอบอื่น คือ องค์ประกอบด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

โดยสรุปจุดเด่นของทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.จากการติดตามผลด้วยการใช้ตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง คือ ชุมชนใน อบต. คู่พงษ์ อบต. เมืองจัน และ อบต. สถาน จังหวัดน่าน คือ การมีบุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งตนเอง มีการใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ชุมชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนในชุมชนยอมรับ ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน ส่วนทักษะที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีและดำเนินการมากขึ้น คือ ระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ให้มีการจัดข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มสม่ำเสมอ คล้ายกับทักษะในองค์ประกอบการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนา ซึ่งมีตัวชี้วัดที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีและดำเนินการมากขึ้น คือ ให้มีกิจกรรมกลุ่มการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย ผู้นำกลุ่มส่งเสริมให้เครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันและให้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคม

**ตารางที่ 6.3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งของ อบต. ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรม (N = 106)

องค์ประกอบทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเข้มแข็ง
1. ด้านการสร้างเครือข่าย	3.19	.55	ปานกลาง
2. ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร	2.90	.72	ปานกลาง
3. ด้านแผนงานและโครงการ	3.06	.73	ปานกลาง
4. ด้านบุคคล กลุ่มบุคคล และผู้นำสร้าง จิตสำนึกการพึ่งตนเอง	3.54	.53	มาก
5. ด้านกระบวนการพัฒนาสังคม	3.66	.56	มาก

จากตารางที่ 6.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนการมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งของ อบต. ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการอบรมพบว่า ชุมชนใน อบต.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีและดำเนินกิจกรรมในองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมอยู่ในระดับมาก 2 องค์ประกอบ และระดับปานกลาง 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบที่มีและดำเนินการมาก คือ ด้านบุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง ( $\bar{X} = 3.54$ ) และด้านกระบวนการพัฒนาสังคม ( $\bar{X} = 3.66$ ) ส่วนด้านการสร้างเครือข่าย ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร และด้านแผนงานและโครงการ มีและดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6.4 เปรียบเทียบการมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามองค์ประกอบหลักตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง จำแนกตาม อบต. (N = 165)

องค์ประกอบของทักษะ	คู่งษ์		เมืองจ้ง		สถาน		F-Prob.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การสร้างเครือข่าย	3.20	.49	3.18	.61	3.18	.61	.97
2. ระบบข้อมูลข่าวสาร	2.88	.74	2.79	.70	2.88	.73	.80
3. แผนงานและโครงการ	3.11	.68	2.85	.77	3.06	.63	.15
4. บุคคล กลุ่มบุคคลและ ผู้นำสร้างจิตสำนึกการ พึ่งตนเอง	3.43	.46	3.48	.55	3.60	.64	.31
5. กระบวนการพัฒนา สังคม	3.61	.52	3.56	.57	3.58	.60	.92

จากตารางที่ 6.4 เมื่อเปรียบเทียบการมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งระหว่าง 3 อบต. พบว่า การมีและใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ 3 อบต. ภายหลังการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน คือ คู่งษ์ เมืองจ้ง และสถาน ไม่ต่างกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมให้แก่ผู้นำใน อบต. หนึ่งเดือนภายหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ชุมชนใน อบต. คู่งษ์ อำเภอสันติสุข อบต. เมืองจ้ง กิ่งอำเภอยุเพียง และ อบต. สถาน อำเภอปัว จังหวัดน่าน มีและใช้ทักษะการทำงานตามแนวทางของชุมชนที่เข้มแข็งไม่แตกต่างกัน

### ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ

#### อบต.

ในส่วนนี้จะเป็นการพิจารณาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ตอบมากที่สุด 5 อันดับแรกเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ 3 อบต. ได้แก่ อบต.คู่งษ์ อำเภอสันติสุข อบต.เมืองจันท์ กิ่งอำเภอกุสุมาลย์ และ อบต.สถาน อำเภอบัว จังหวัดน่าน พบดังนี้

#### ตารางที่ 6.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ประชาชนต้องทำมาหากิน จึงไม่มีเวลา และบางส่วนก็ไม่ให้ความสนใจที่จะรวมกลุ่มกันสร้างเครือข่าย	1. จัดสรรเวลาของคนในชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และพยายามทำให้มีกลุ่มต่าง ๆ เกิดขึ้นในชุมชน
2. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการสร้างเครือข่าย หลายคนมีแต่รู้แบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ	2. ควรจัดเจ้าหน้าที่ไปสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย โดยการฝึกอบรม สัมมนาให้มากขึ้น
3. มีคนบางกลุ่มยังไม่ให้ความร่วมมือ เห็นแก่ตัว ขาดคนที่มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม	3. จัดการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจถึงประโยชน์ของการมีเครือข่าย และชักชวนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
4. ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมให้เกิดความต่อเนื่อง	4. ให้ อบต.จัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง หรือจัดหากองทุนให้แก่ประชาชน
5. การประสานงานและเชื่อมโยงภายในกลุ่มและระหว่างเครือข่ายยังมีน้อย ไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร เครือข่ายจึงไม่แข็งแรง	5. ควรให้ผู้นำเครือข่ายได้มีการพบปะกัน นำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกัน โดยเน้นการแสดงออกในการช่วยเหลือกันในกลุ่มและต่างกลุ่มให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด

จากตารางที่ 6.5 การพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย พบว่ามีปัญหาในเรื่องการจัดสรรเวลาเพื่องานส่วนรวมกับเรื่องการทำมาหาเลี้ยงชีพของครอบครัว การขาดความรู้เรื่องเครือข่าย ขาดงบประมาณ ความร่วมมือ การเสียสละของสมาชิก และ

มีข้อเสนอแนะให้มีการจัดสรรเวลา โดยกลุ่มต่าง ๆ มีความร่วมมือกันมากขึ้น ส่วนราชการส่งเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ด้านการสร้างเครือข่าย สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของเครือข่าย โดยอบต.จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และผู้นำเครือข่ายควรพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมมือกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 6.6 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะส่งเสริมองค์การการเรียนรู้

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ชุมชนและผู้นำขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนาทักษะด้านนี้	1. ให้ผู้ที่มีความรู้หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามาดูแล แนะนำหรือฝึกอบรมให้แก่ประชาชน
2. ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง บางองค์กรยังไม่มีรูปลักษณ์ของกลุ่มที่ชัดเจน บางแห่งก็ขาดองค์กรที่เข้มแข็งในการเรียนรู้ร่วมกัน	2. ควรจัดให้มีองค์การการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยจัดเวทีให้ทุกองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเข้มแข็ง
3. บางแห่งมีกลุ่มเรียนรู้แล้ว แต่ไม่มีการติดตามประเมินผล ทำให้ขาดความต่อเนื่อง	3. ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ และทำการประเมินผลเป็นระยะ
4. ประชาชนบางคนไม่มีเวลา บางคนไม่ให้ความสนใจต่อการเรียนรู้ และบางคนก็ไม่อ่านหนังสือไม่ออก	4. ควรจัดอบรมขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชน จัดครูมาสอนให้อ่านออกเขียนได้ในวันหยุด
5. ขาดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนหรือในบริเวณที่ใกล้เคียง	5. จัดสร้างสถานที่สำหรับการเรียนรู้ในชุมชนหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

จากตารางที่ 6.6 การพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านส่งเสริมองค์การการเรียนรู้ พบว่า ผู้นำและชุมชนยังขาดความรู้ กลุ่มการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง มีกลุ่มแต่ยังขาดการติดตามผล สมาชิกบางคนขาดความสนใจ มีปัญหาความรู้ไม่รู้หนังสือและขาดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน ข้อเสนอแนะคือ ต้องการให้มีผู้รู้เข้ามาดูแลและแนะนำประชาชน ควรส่งเสริมให้มีองค์การการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมนี้ และควรมีการจัดสอนประชาชนให้อ่านออกเขียนได้

ตารางที่ 6.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ประชาชนได้รับข่าวสารข้อมูลล่าช้า ไม่ทันการณ์ บางครั้งก็ไม่ทั่วถึง และขาดความชัดเจน	1. มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบโดยตรงทำหน้าที่ในการรับส่งข่าวสารแก่ชุมชน
2. ขาดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	2. จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคคลที่สนใจศึกษาด้านข้อมูลข่าวสารให้ทำหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูลภายในชุมชน
3. คนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจกับข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร บางคนมีความคิดล้าหลัง ยากที่จะเข้าใจอะไรใหม่ ๆ	3. จัดประชุมชี้แจงให้ชุมชนได้ทราบถึงประโยชน์ของข้อมูลข่าวสาร และให้รับรู้ร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. ขาดอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร บางแห่งขาดหอกระจายข่าว	4. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในพื้นที่ที่ยังขาดแคลน
5. ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง บางคนตีความหมายข้อมูลผิด	5. ควรให้ข้อมูลข่าวสารที่เข้าใจง่ายแก่ประชาชน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้

จากตารางที่ 6.7 การพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสารตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัญหาระบบข้อมูลข่าวสารคือ ความล่าช้า ขาดการจัดเก็บที่เป็นระบบ คนส่วนใหญ่ขาดความสนใจและขาดความเข้าใจ ชุมชนขาดอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีในการสื่อสาร ขาดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะคือ ควรมีผู้รับผิดชอบรับส่งข่าวสารแก่ชุมชน จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้รับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของข้อมูลข่าวสาร จัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสารในชุมชนที่ขาดแคลน และให้ข้อมูลข่าวสารที่เข้าใจง่ายแก่ประชาชน



**ตารางที่ 6.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการพัฒนากลุ่มบุคคล กลุ่มบุคคล และผู้นำในชุมชน**

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ผู้นำมีความรู้ร้น้อย และยังไม่ใ้รู้ใ้เรียนเท่าที่ควร ส่วนผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่เสนอตัวเป็นผู้นำ	1. จัดฝึกอบรมแก่ผู้นำให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อชุมชน
2. ผู้นำบางคนขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี เช่น ความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจ จริงจังต่องาน ตรงต่อเวลา	2. ให้ความรู้แก่ประชาชนในการคัดเลือกผู้นำสำหรับคนที่เป็นผู้นำอยู่แล้วก็พัฒนาให้เกิดการสร้างจิตสำนึกของการเป็นผู้นำที่ดีต้องทำงานทั้งตัวและใจ
3. ผู้นำบางคนไม่เข้าใจและไม่เข้าถึงปัญหาของกลุ่ม บางคนยึดติดกับอำนาจเดิม ไม่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน	3. จัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเสริมทักษะด้านวิธีคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ แก่ผู้นำ
4. ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ที่จะนำชุมชนไปสู่การกินดีอยู่ดี	4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนให้ผู้นำเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งระหว่างผู้นำกับชุมชน และระหว่างผู้นำด้วยกันเอง
5. ประชาชนบางคนไม่ฟังคำแนะนำของผู้นำ	5. ให้ความรู้แก่ประชาชนในการทำงานร่วมกันเพื่อชุมชน

จากตารางที่ 6.8 การพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคล และผู้นำในชุมชน พบว่า ปัญหาคือ ผู้นำยังมีความรู้ร้น้อย ยังไม่ใ้รู้ใ้เรียน คนมีความรู้ไม่เสนอตัวเป็นผู้นำ ผู้นำบางคนขาดคุณลักษณะที่ดี ผู้นำบางคนไม่เข้าใจและไม่เข้าถึงปัญหาของกลุ่ม ยึดติดอำนาจเดิม ขาดวิสัยทัศน์ ประชาชนบางคนไม่ยอมรับผู้นำ ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการฝึกอบรมทักษะผู้นำ ให้ความรู้แก่ประชาชนในการเลือกผู้นำ คนเป็นผู้นำอยู่แล้วควรได้รับการพัฒนาจิตสำนึกการเป็นผู้นำที่ดี อาจมีการจัดศึกษาดูงานและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ แก่ผู้นำ มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำและควรมีการให้ความรู้แก่ประชาชนในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 6.9 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ประชาชนขาดความสนใจ ไม่เห็นความสำคัญ และไม่เข้าใจการทำงานเป็นกลุ่ม จึงไม่ให้ความร่วมมือ และไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	1. จัดเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมาชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้บทบาท และประโยชน์ของการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
2. ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงบทบาทหรือได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากได้รับคำสั่ง	2. จัดประชุมหรือจัดเวทีให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ช่วยกันพัฒนาชุมชน และได้ลงมือปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน
3. คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่ดีพอ จึงไม่ตื่นตัวที่จะเข้ามามีส่วนร่วม	3. รัฐต้องวางแผนระยะสั้น – ระยะกลางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนก่อน เพื่อให้ชุมชนบังเกิดความร่วมมือร่วมใจ
4. ประชาชนบางกลุ่มขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรม	4. ส่งเสริมและกระตุ้นให้ประชาชนสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม
5. ขาดวิทยากรในการทำกิจกรรม	5. จัดหาบุคคลที่มีความรู้ หรือนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ที่เหมาะสม

จากตารางที่ 6.9 การพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ประชาชนไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการทำงานกลุ่มแบบมีส่วนร่วม ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงบทบาทหรือมีส่วนร่วมตัดสินใจ วิธีการดำรงชีวิตไม่เอื้ออำนวย ประชาชนกลุ่มบางคนยังขาดความกระตือรือร้นและขาดวิทยากรในการทำกิจกรรม ข้อเสนอแนะคือ ควรมีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ประชาชนให้เห็นประโยชน์การมีส่วนร่วม จัดประชุมให้มีเวทีแสดงความคิดเห็น รัฐควรมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ประชาชนมีส่วนร่วม กระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมและจัดหาผู้รู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ที่เหมาะสม

ตารางที่ 6.10 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านแผนงาน/โครงการ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ผู้นำและประชาชนขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ	1. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนและคณะกรรมการกลุ่มต่าง ๆ ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ
2. ประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ	2. หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องให้ความรู้และเพิ่มทักษะในการจัดทำแผนงาน/โครงการแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการทำแผนงาน/โครงการที่ได้จึงสะท้อนมาจากความต้องการของชุมชนจริง ๆ
3. ชุมชนและคนส่วนใหญ่ยังยึดติดระบบความคิดเดิม ที่ให้รัฐเป็นผู้จัดทำแผนงาน/โครงการ เสนอมาสู่ชุมชน	3. ภาครัฐและภาคประชาชนควรเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน จะได้ช่วยกันคิดช่วยกันทำแผนงาน/โครงการร่วมกัน
4. ขาดสื่อหรือรูปแบบการจัดทำแผนงาน/โครงการที่จะช่วยให้ประชาชนเข้าใจง่ายขึ้น	4. ควรจัดให้มีตัวอย่างการจัดทำแผนงาน/โครงการแจกจ่ายและอธิบายให้ประชาชนเข้าใจ
5. การจัดทำโครงการบางโครงการเพื่อขออนุมัติแล้วได้รับคำตอบช้า	5. ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรติดตามโครงการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบคำตอบรวดเร็วขึ้น

จากตารางที่ 6.10 การพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านแผนงานและโครงการ พบว่า ผู้นำและประชาชนยังขาดความรู้และประสบการณ์ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมทำแผน ขาดสื่อหรือรูปแบบการจัดทำแผน คนส่วนใหญ่ยึดติดความคิดการทำงานแบบไม่มีแผน ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มต่าง ๆ ในการจัดทำแผนและโครงการ เพิ่มทักษะการทำแผนงานให้ประชาชนมีส่วนร่วม คนของรัฐและประชาชนควรเรียนรู้ปัญหาและความต้องการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และควรมีตัวอย่างการจัดทำแผนงาน โครงการให้ประชาชนได้เรียนรู้

ข้อสรุปในภาพรวมของการติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานของผู้นำใน อบต. มี 2 ประการ คือ

1) เป็นการสรุปและยืนยันว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมที่นักวิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้วัดและประเมินสถานภาพหรือระดับความเข้มแข็งของชุมชนได้ค่อนข้างเหมาะสม

2) ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคล และบุคคลร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งตนเอง มีการใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ชุมชนมีกิจกรรมการพัฒนาและอนุรักษ์และร่วมมือกันทำงาน มีความสามัคคี ยอมรับผู้นำ ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายที่ชุมชนกำหนดขึ้น สมาชิกของชุมชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน

### สรุปความ

บทนี้เป็นการรายงานการติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. แบ่งการรายงานออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สองเป็นผลการดำเนินกิจกรรมของชุมชน (อบต.) ตามตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง และส่วนที่สามเป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

## บทที่ 7

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 7.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม พัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะแรก** เป็นการศึกษาสังเคราะห์เพื่อประมวลตัวชี้วัดและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง โดยการสุ่มแบบเจาะจง 3 ชุมชน โดยอิงเกณฑ์หน่วยราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดลำปาง คือ ชุมชนบ้านแม่สาว อำเภอห้างฉัตร ชุมชนบ้านแม่ถอด อำเภอลี้ และชุมชนบ้านดอกคำใต้ อำเภอองาว วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์แกนนำชุมชน ได้แก่ ประธานกรรมการหมู่บ้าน ประธานกลุ่มเครือข่ายทางสังคม และกลุ่มอาชีพในชุมชน สัมภาษณ์สมาชิกองค์กรเครือข่ายและผู้นำตามธรรมชาติในชุมชน ศึกษาและสังเกตการปฏิบัติงานในวิถีชีวิตและการดำเนินกิจกรรมของชุมชนและเครือข่ายในชุมชนเป็นเวลา 1 สัปดาห์ นำผลการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และผลการศึกษามาสังเคราะห์กับงานวรรณกรรมที่รวบรวมไว้ก่อนแล้วมาจัดทำเป็นร่างตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งตามกรอบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมเป็น 5 กลุ่ม คือ (1) ทักษะการสร้างและใช้เครือข่าย (2) ทักษะการพัฒนาและใช้ระบบข้อมูลข่าวสาร (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งตนเอง และ (5) ทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม จัดทำเป็นร่างองค์ประกอบและตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง จัดทำร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมสมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิจัยได้นำผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสังคมที่จัดขึ้นมาปรับปรุงร่างตัวชี้วัดและร่างตัวแบบ และพัฒนาตัวแบบให้สมบูรณ์เป็นชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อให้ผู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาได้

ศึกษาด้วยตนเอง ประกอบด้วยสื่อ 2 ประเภท ได้แก่ เอกสารประมวลสาระที่มีเนื้อหาที่เข้าใจง่าย ให้ผู้ศึกษาอ่านด้วยตนเอง และเทปเสียง (เวลา 60 นาที) เพื่อศึกษาด้วยการฟัง การพัฒนาทักษะ ส่วนที่ 2 เป็นชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกปฏิบัติทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมตามองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ เป็นเวลา 3 วัน (24 ชั่วโมง)

ระยะที่สอง เป็นการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผู้นำใน อบต. 3 แห่งที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติของ อบต. ที่ควรได้รับการพัฒนา คือ เป็น อบต. ชั้น 5 ที่มีชุมชนอยู่ระหว่าง 8-10 หมู่บ้าน กระจายอยู่ในพื้นที่ที่มีธรรมชาติของชุมชนแตกต่างกัน และเป็น อบต. ที่มีคุณลักษณะที่เป็นพลังการเคลื่อนไหวแต่ยังขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ อบต. ที่เข้าเกณฑ์คุณสมบัติที่นักวิจัยเลือกคือ อบต. คู่งษ์ อำเภอสันติสุข อบต. เมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง และ อบต. สถานี อำเภอปัว ทั้ง 3 อบต. ตั้งอยู่ในเขตการปกครองจังหวัดน่าน

กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้ตัวแบบและชุดฝึกอบรมที่คณะนักวิจัยพัฒนาขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. 3 แห่ง คือ ผู้นำใน อบต. คู่งษ์ จำนวน 85 คน ผู้นำใน อบต. เมืองจัง จำนวน 77 คน และผู้นำใน อบต. สถานี จำนวน 84 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการอบรมตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานใน 3 อบต. จำนวนทั้งสิ้น 246 คน

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วยแบบประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบสำรวจและประเมินความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสื่อ ได้แก่ คุณภาพและประโยชน์ของสื่อ คุณภาพและประโยชน์ของการดำเนินกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการแต่ละกิจกรรมตลอดช่วงระยะเวลาการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งแบบสังเกตการณ์ของนักวิจัย การประมวลผลข้อมูลส่วนนี้ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหาสำหรับเครื่องมือการศึกษาเพื่อติดตามผลการใช้ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้ผ่านการอบรม คณะผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดโครงสร้างไว้ชัดเจน (fixed format) โดยพัฒนามาจาก 30 ตัวชี้วัดตามองค์ประกอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของชุมชนที่เข้มแข็งที่เป็นผลจากการศึกษาระยะแรกมาเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมาตรฐานค่าเพื่อใช้เก็บและวิเคราะห์ข้อมูลติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการสิ้นสุดลงแล้ว 1 เดือน

ผลการวิจัยและพัฒนา ทั้ง 2 ระยะมีข้อค้นพบ ดังนี้

1) ด้านตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. การวิจัยครั้งนี้ทำให้พบตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งมองจากกรอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 30 ตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบทักษะการสร้างเครือข่ายมี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสารมี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านทักษะแผนงานและโครงการมี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการฟัง

ตนเองมี 9 ตัวชี้วัด และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคมมี 5 ตัวชี้วัด ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้มุ่งที่จะนำไปใช้ในการวัดความเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคมของชุมชนใน อบต.

2) **ด้านตัวแบบและสื่อการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.** เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ชุดฝึกอบรมทักษะการทำงานด้านการพัฒนาของ อบต. องค์ประกอบของตัวแบบประกอบด้วย (1) ส่วนที่เป็นเนื้อหาของการพัฒนาทักษะการพัฒนาสังคม คือ (ก) ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม เน้นที่การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร การทำงานของเครือข่ายและการทำงานกลุ่ม หรือการใช้ภาวะผู้นำ (ข) กระบวนการพัฒนาเครือข่าย เน้นที่การฝึกทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การจัดทำแผนหรือโครงการพัฒนา การนำแผนหรือโครงการสู่การปฏิบัติ การประเมินแผนหรือโครงการ และการปรับปรุงแผนหรือโครงการพัฒนา (2) ส่วนที่เป็นกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะประกอบด้วย (ก) การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสม และ (ข) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งชุดฝึกอบรมทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. จัดทำในรูปของสื่อการฝึกอบรม ได้แก่ เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม 1 เล่ม เทปเสียงความยาว 60 นาที ประจำชุดฝึกอบรม 1 คลับ โปรแกรมและตารางการฝึกอบรม คู่มือวิทยากรฝึกอบรม สื่อและกิจกรรมการฝึกอบรมอีก 1 ชุด

3) **ด้านการประเมินการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ** กับกลุ่มตัวอย่างผู้นำ อบต. ในตำบลทุ่งพญา อำเภอสันติสุข ตำบลเมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง และตำบลสถาน อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า ผลการจัดกิจกรรม 9 กิจกรรมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการฝึกทักษะการสร้างและใช้เครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม ได้มีประสบการณ์จัดทำกิจกรรมและร่วมมือทำงานด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในชุมชน เข้าใจหลักการและสามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม มีการร่วมกิจกรรมฝึกทักษะการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ มีการจัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้จำลองในกระบวนการฝึกเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของชุมชนใช้กิจกรรมพัฒนาแกนนำของเครือข่ายทางสังคมโดยการเชื่อมโยงด้วยระบบข้อมูลข่าวสาร ทักษะการจัดการข้อมูลข่าวสาร กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เริ่มมองหาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ กิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดความต้องการของชุมชน ทำให้ผู้นำใน อบต. มองเห็นภัยที่บั่นทอนความสงบสุข การอภิปรายเพื่อกำหนดกรอบความต้องการการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมชุมชน การสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและการดูแลผู้ด้อยโอกาสในชุมชน คือ ประเด็นหลักที่ผู้เข้ารับการอบรมมุ่งมั่นตั้งใจที่จะร่วมมือกัน ผลรวมพลังทางความคิด

ของผู้นำใน อบต. 3 แห่ง พบว่า ทุก อบต. ได้นำกรอบความต้องการมาร่วมกันจัดทำแผนงานและโครงการ และร่วมความคิดเพื่อจะประสานพลังสร้างความเป็นหนึ่งที่จะพิชิตเป้าหมายของโครงการ ความสามารถที่จะพิชิตเป้าหมายของโครงการได้ความสำคัญอยู่ที่ว่า สมาชิกจะต้องตอบให้ได้ว่า โครงการที่จะสำเร็งนั้นเป็นอย่างไร ปัญหาที่ทำให้โครงการไม่สำเร็จเกิดจากอะไร ผลการดำเนินกิจกรรมนั้นเป็นอย่างไร ปัญหาที่ทำให้โครงการไม่สำเร็จเกิดจากอะไร ผลการดำเนินกิจกรรมประเมินโครงการจึงเป็นเรื่องที่ผู้เข้าอบรมทุกคนต้องใช้ทักษะการคิด ทักษะการกำหนดผลและแนวทางการวัดผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ โดยการอภิปรายเหตุผลที่จะก่อให้เกิดผลดังกล่าวภายใต้ปัจจัยแวดล้อมและข้อจำกัดต่าง ๆ ของชุมชน และสุดท้ายผลการจัดกิจกรรมประยุกต์ใช้เครือข่ายการพัฒนาสังคมมีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายขึ้น 4 องค์กร ในแต่ละกลุ่มผู้นำใน อบต. ที่เข้ารับการอบรม คือ (1) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาเด็กและเยาวชน (2) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาสตรีและแม่บ้าน (3) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาผู้สูงอายุ และ (4) องค์กรเครือข่ายการพัฒนาผู้ด้อยโอกาสและมีปัญหาในชุมชน เพื่อดำเนินภารกิจ 3 ด้าน คือ (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านศาสนา และวัฒนธรรม และ (3) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผลการจัดกิจกรรมพบว่า ทุกองค์กรเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร (กลุ่ม) ของตน และมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ชัดเจน โดยมีข้อตกลงร่วมกันที่จะนำนโยบายและแนวทางที่ร่วมกันกำหนดไว้ไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวันของแต่ละ อบต.

4) ด้านการติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่มตัวอย่างผู้นำใน 3 อบต. ที่ผ่านการอบรม และเป็นผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 165 คน จากผู้ผ่านการอบรม 246 คน มีลักษณะการกระจายของกลุ่มตัวอย่างด้านอาชีพ อายุ การศึกษา และฐานะตำแหน่งหรือบทบาทในชุมชน คล้ายกับคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ จึงน่าจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร การรับรู้กิจกรรมชุมชนจากการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งพบว่าในภาพรวม ชุมชนมีและทำกิจกรรมการพัฒนาสังคมในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 84-98 เห็นว่าชุมชนมีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสังคมในชุมชนของตนเอง กิจกรรมที่มีค่าร้อยละการดำเนินการสูงที่สุด (ร้อยละ 98.2) คือ การสืบสานประเพณี วัฒนธรรมสังคมและความสามัคคี รองลงมา (ร้อยละ 97.6) คือ การมีคณะกรรมการบริหารกลุ่มรับผิดชอบต่าง ๆ ในชุมชน กิจกรรมที่มีค่าร้อยละของการดำเนินการน้อยที่สุด (ร้อยละ 84.8) คือ กิจกรรมกลุ่มเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย

ข้อค้นพบเกี่ยวกับผลที่เป็นจุดเด่นของชุมชนใน 3 อบต. ที่ผ่านการอบรม คือ การมีผู้นำมีกลุ่มบุคคลและบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งพาตนเอง มีการใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ชุมชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่



ประชาชนในชุมชนยอมรับ ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชนและเห็นว่าชุมชนและสังคมมีความสงบสุข ส่วนทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงและส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นคือ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มเครือข่ายการพัฒนา นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย โดยผู้นำกลุ่มควรส่งเสริมให้กลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายมีการเรียนรู้และมีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

#### 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะจากความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการทำงานด้านการพัฒนาสังคม มีดังนี้

##### 5.1) ปัญหาการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

(1) ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา ได้แก่ การแบ่งเวลาการทำงานเพื่อการเลี้ยงชีพกับการทำงานเพื่อส่วนรวม ขาดความรู้เรื่องเครือข่าย ขาดงบประมาณ ความร่วมมือ การเสียสละของสมาชิกเครือข่าย

(2) ด้านการส่งเสริมองค์การการเรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ กลุ่มการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง มีกลุ่มการเรียนรู้แต่ขาดการติดตามผล สมาชิกกลุ่มบางคนขาดความสนใจ

(3) ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความล่าช้าของการได้รับข้อมูลข่าวสาร ขาดการจัดเก็บเป็นระบบ สมาชิกขาดความเข้าใจและขาดความสนใจ ชุมชนขาดอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีการสื่อสาร ขาดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

(4) ด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำในชุมชน ได้แก่ ผู้นำยังมีความรู้ที่น้อยและขาดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน คนมีความรู้ไม่ค่อยสนใจเสนอตัวมาเป็นผู้นำ ผู้นำขาดคุณลักษณะผู้นำที่ดี ผู้นำบางคนไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ถึงปัญหาและความต้องการของชุมชน ขาดวิสัยทัศน์ ประชาชนบางคนไม่ยอมรับผู้นำ

(5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ประชาชนไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการทำงานกลุ่มแบบมีส่วนร่วม ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทหรือร่วมตัดสินใจ วิธีการดำรงชีวิตไม่เอื้ออำนวยให้เข้าร่วมและขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วม

(6) ด้านแผนงานและโครงการ ได้แก่ ผู้นำและประชาชนยังขาดความรู้และประสบการณ์ด้านแผนงานและโครงการ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมจัดทำและบริหารแผน ขาดสื่อหรือรูปแบบการจัดทำแผน และคนส่วนใหญ่ชอบทำงานแบบไม่มีแผน

## 5.2) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

(1) ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา ได้แก่ สมาชิกควรรู้จักจัดสรรเวลา และกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนควรมีความร่วมมือกันมากขึ้น ควรมีเจ้าหน้าที่ของราชการให้ความรู้ด้านการสร้างเครือข่าย สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของเครือข่ายการพัฒนา โดย อบต. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และผู้นำเครือข่ายควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และร่วมมือกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มเครือข่าย

(2) ด้านการส่งเสริมองค์การการเรียนรู้ ได้แก่ ต้องการให้มีผู้รู้เข้ามาดูแลและแนะนำประชาชน ควรส่งเสริมให้มืองค์กรการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรมีภาครัฐเข้ามาสนับสนุนและควรมีการจัดสอนให้ประชาชนที่ไม่รู้หนังสือให้อ่านออกเขียนได้

(3) ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ควรมีผู้รับผิดชอบรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร (ราชการ) แก่ประชาชน ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้รับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการใช้ข้อมูลข่าวสาร ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสาร (หอกระจายข่าว) ในชุมชนที่ขาดแคลนและควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ง่ายต่อความเข้าใจแก่ประชาชน

(4) ด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำในชุมชน ได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมทักษะผู้นำ ให้ความรู้แก่ประชาชนในการเลือกผู้นำ คนเป็นผู้นำอยู่แล้วควรได้รับการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นผู้นำที่ดี อาจมีการจัดศึกษาดูงานและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ แก่ผู้นำ และควรมีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำเพื่อเสนอแนะการทำงาน

(5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ควรมีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ประชาชนให้เห็นประโยชน์ของการทำงานแบบมีส่วนร่วม ควรจัดประชุมให้มีเวทีแสดงความคิดเห็นของประชาชน รัฐควรมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ประชาชนมีส่วนร่วม ควรกระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมและจัดหาผู้รู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้อย่างเหมาะสม

(6) ด้านแผนงานและโครงการ ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มต่าง ๆ ในการจัดทำแผนงานและโครงการ เพิ่มทักษะการทำแผนงานให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม คนของรัฐและประชาชนควรเรียนรู้ปัญหาและความต้องการการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และควรมีตัวอย่างการจัดทำแผนงานและโครงการให้ประชาชนได้เรียนรู้

## 7.2 อภิปรายผล

1) การวิจัยครั้งนี้มีการค้นพบชุดตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. จำนวน 30 ตัวชี้วัด โดยเฉพาะตัวชี้วัดที่จะเน้นไปที่หน่วยย่อยของ อบต. ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ คือ ชุมชน ตัวชี้วัดชุดที่มีคุณลักษณะภายใต้กรอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม 5 องค์-

ประกอบ คือ (1) ทักษะการสร้างเครือข่าย (2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง (5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ที่มาของชุดตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคมเป็นผลจากการสังเคราะห์วรรณกรรมการศึกษาชุมชนเข้มแข็งในภาคสนาม และได้รับการตรวจสอบและพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม ซึ่งนักวิจัยค่อนข้างมั่นใจว่า ภายใตกรอบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของชุมชนและท้องถิ่น ตัวชี้วัดชุดนี้สามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบและประเมินความเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคมของชุมชน ได้แก่ ความเข้มแข็งทางด้านเครือข่าย ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านแผนงานและโครงการ ด้านกลุ่มและผู้นำ และด้านกระบวนการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน อย่างไรก็ตามตัวชี้วัดที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและนำมาใช้ประเมินผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต.ครั้งนี้ มิได้ใช้เพื่อประเมินความเข้มแข็งของชุมชนตามแบบธรรมชาติ แต่ผู้ให้ข้อมูลการประเมินผลเป็นผู้ได้รับการจัดกระทำ (manipulated) ตามกรอบของตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้วยการฝึกอบรมทางไกลและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต.อาจจะตั้งเกณฑ์การประเมินชุมชนของตนตามสิ่งที่ตนได้รับจากการศึกษาอบรมมา ดังนั้นหากต้องการยืนยันความเที่ยงตรงของตัวชี้วัดชุดนี้อีกครั้งก็ควรมีการนำไปใช้ตรวจสอบและประเมินชุมชนที่มีวิถีชีวิตการทำงานตามแบบธรรมชาติ แม้กระนั้นคณะผู้วิจัยก็เชื่อว่าคุณค่าของตัวชี้วัดชุดนี้น่าจะมีประโยชน์สำหรับใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านสังคมของ อบต.ได้ดีในโอกาสต่อไป

2) ผลด้านการพัฒนาตัวแบบและสื่อที่เป็นชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมหรือ “หลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำใน อบต.” ประกอบด้วย เอกสารชุดฝึกอบรม ได้แก่ ประมวลสาระ และเทปเสียงประจำชุดฝึกอบรม โปรแกรมและตารางการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คู่มือวิทยากรการฝึกอบรม สื่อและกิจกรรมการฝึกอบรมที่คณะผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาวรรณกรรมการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนและการศึกษาตัวแบบชุมชนที่เข้มแข็งหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำใน อบต. ชุดนี้ได้รับการประเมินและเสนอแนะปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุมชน และได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 3 อบต. มีการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินสื่อและปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตร หรือชุดฝึกอบรมอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจเมื่อนำไปขยายผลใน อบต. เขตพื้นที่อื่น ๆ ว่า จะได้รับผลและคุณค่าการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แต่ตัวแปรสำคัญที่อาจมีผลให้คุณค่าชุดฝึกอบรมชุดนี้หย่อนไปบ้าง อาจจะ ได้แก่ ทักษะและความสามารถของวิทยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ ขี้อระมัดระวังในการนำชุดฝึกอบรมนี้ไปใช้คือ วิทยากรที่ให้การอบรมจะต้องได้รับการจัดหาจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมที่เข้าใจทั้งเนื้อหาที่ทำให้การอบรมและธรรมชาติในการทำงานร่วมกับชุมชนเป็นอย่างดี

3) จากการร่วมประเมินการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า ผู้นำใน อบต.ได้ร่วมกันจัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้จำลองในกระบวนการฝึกอบรมด้วยจุดประสงค์เพื่อจะได้นำประสบการณ์จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตจริงของชุมชน ด้วยการใช้องค์กรการพัฒนาแกนนำของเครือข่ายเชื่อมโยงด้วยระบบข้อมูลข่าวสาร การฝึกทักษะการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน แสวงหาภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนงานพัฒนาสังคม พร้อมกับร่วมกันระบุปัญหาและทางเลือกในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม โดยกำหนดกรอบความต้องการพัฒนาชุมชน แสดงความมุ่งมั่นตั้งใจด้วยการระดมพลังความคิด และกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินการพัฒนาสังคมของ 4 องค์กรเครือข่าย คือ องค์กรเครือข่ายเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน องค์กรเครือข่ายเพื่อพัฒนาสตรีและแม่บ้าน องค์กรเครือข่ายเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุ และองค์กรเครือข่ายเพื่อพัฒนาผู้ด้อยโอกาสและมีปัญหาทางสังคม ด้านการให้การศึกษา ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม ให้ความช่วยเหลือในด้านสาธารณสุข และร่วมเรียนรู้การดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นว่าผู้นำใน อบต. ทั้ง 3 แห่งได้มองเห็นบทบาทสำคัญตามอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่เรียกว่า “อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ” ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของ อบต. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แต่โดยธรรมชาติที่แท้จริงของรูปแบบการประสานงานของบุคคลหรือองค์กรหลายองค์กรอย่างมีเป้าหมาย แม้อาจมิได้มีกิจกรรมร่วมกันสม่ำเสมอ แต่ก็มีการวางรากฐานเอาไว้ และการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายจำลองขึ้นในการจัดทำกิจกรรมของผู้นำใน อบต. ครั้งนี้จะเป็นการประสมประสานแนวความคิดที่ได้รับจากการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับงานของชุมชนที่ผู้นำใน อบต.มีส่วนร่วมรับผิดชอบอยู่ในชีวิตจริง การร่วมกันสร้างเป้าหมายและแนวทางการจัดทำกิจกรรมของเครือข่ายจึงเปรียบเสมือนการมีพันธมิตรที่ช่วยให้เกิดการพัฒนา เป็นที่พึ่งของกันและกัน เรียนรู้จากกันและกัน ช่วยเหลือกันเวลามีปัญหา (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2541) เป็นการขยายแนวร่วมไปสู่การสร้างพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาและการต่อรองในระดับนโยบายต่อไป

4) จากการติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำในอบต. วัดและประเมินโดยตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม พบว่า ชุมชนมีการพัฒนาสังคมในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด โดยเฉพาะข้อค้นพบที่เห็นได้ชัดที่ถือเป็นจุดเด่นของชุมชนใน 3 อบต. คือ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งพาตนเอง กล่าวคือชุมชนมีการใช้

ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ชุมชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนในชุมชนยอมรับ ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบและประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเด่นเหล่านี้เป็นคุณลักษณะร่วมที่มีการค้นพบในกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดจากการศึกษาชุมชนที่เข้มแข็ง 3 ชุมชนในจังหวัดลำปาง คือ การมีจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองที่เน้นการพัฒนา โดยให้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมการรวมตัวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและคุณภาพของชุมชนทั้งในระดับหมู่บ้านและตำบล เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2540: 34-40) สำหรับทักษะการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงและส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นคือ การจัดระบบและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรเครือข่าย อาจจะเป็นเพราะองค์ประกอบและตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านข้อมูลข่าวสารอาจเป็นเรื่องที่ผู้นำใน อบต.ยังขาดความรู้และขาดความสนใจ ทำให้มองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้น้อย ดังจะเห็นได้จากการสะท้อนปัญหาของผู้นำใน อบต.ที่พบว่า ชุมชนขาดความรู้ ชุมชนยังขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อการใช้งานเกี่ยวกับระบบข้อมูลข่าวสาร ทั้ง ๆ ที่องค์ประกอบด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในกลุ่มและการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการคัดกรองประสบการณ์ระหว่างกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในกระบวนการพัฒนาสังคม

### 7.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชนใน อบต. มีผลมาจากทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม การมีองค์การเรียนรู้ในชุมชน การมีและใช้ระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา การมีบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งพาตนเอง และการมีทักษะและความสามารถในการด้านแผนงานและโครงการของผู้นำใน อบต. หากรัฐบาลมุ่งที่จะส่งเสริมอบต. ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองด้านการพัฒนาสังคมให้มากขึ้น รัฐบาลควรประกาศใช้นโยบายการพัฒนาเครือข่ายชุมชนในเขตความรับผิดชอบของ อบต. โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อโดย

ประสมประสานความรู้จากผู้นำทางด้านภูมิปัญญาดั้งเดิมกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ เกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่ผู้นำเดิมได้เรียนรู้ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เช่น การเป็นผู้นำการบริหารแผนงานและโครงการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคือ ความเป็นชุมชนเข้มแข็งและน่าอยู่ หากทุกชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคมมีความเข้มแข็งน่าอยู่ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของรัฐบาลและประชาชน

1.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแบบหรือหลักสูตรการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ได้รับการยอมรับจากกลุ่มตัวอย่าง 3 อบต. ว่าเป็นตัวแบบที่มี คุณภาพ ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เรียนรู้และได้ลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นของกลุ่ม เครือข่ายในชุมชน สร้างความมั่นใจแก่ผู้นำใน อบต. ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน และเห็นผลในขั้นนำไปปฏิบัติจริงจากการติดตามผลของนักวิจัย รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวแบบที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นไปขยายผลกับผู้นำใน อบต. ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยอาจดัดแปลงสื่อบางประเภท เช่น ปรับปรุงเทปเสียงให้มีการนำเสนอเนื้อหา และใช้ภาษาถิ่นให้เหมาะสมกับท้องถิ่นที่จะนำไปใช้ต่อไป

## 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1) จากการศึกษาครั้งนี้ผู้นำใน อบต. เห็นว่า ประชาชนในชุมชนยังขาดความรู้ และความเข้าใจเรื่องเครือข่ายการทำงานในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุน ให้ชุมชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการสร้างและใช้เครือข่ายในชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อ การพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายการทำงานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ สนับสนุนให้องค์กร เครือข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร มีการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ ประสบการณ์หรือบทเรียนร่วมกัน

2.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำใน อบต. ยังขาดความรู้ด้านองค์การการเรียนรู้ใน ชุมชน องค์การการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง ในบางชุมชนมีกลุ่มการเรียนรู้แต่ขาดการติดตามผล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการพัฒนา ให้โอกาสผู้นำรุ่นเก่ามีส่วนร่วมพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของชุมชนและร่วมรักษามรดกทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนให้แก่ผู้นำรุ่นต่อ ๆ ไป โดยวิธีบูรณาการวิทยาการสมัย ใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิมของชุมชนที่ทุกคนมีส่วนร่วมคัดกรอง เป็นการร่วมสร้างสิ่งดีงามให้ เกิดขึ้นในชุมชน

2.3) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำใน อบต. ให้ความสำคัญและสนใจการนำระบบ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ในกิจกรรมการทำงานขององค์กรเครือข่ายอยู่บ้าง แต่ปัญหาคือขาดการจัดเก็บที่

เป็นระบบ ชุมชนขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ขาดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ให้การอบรมความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้รับรู้ความสำคัญ ประโยชน์และวิธีการจัดระบบ รวมทั้งการใช้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแก่กลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายในชุมชน และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสาร เช่น หอกระจายข่าวในชุมชนที่ขาดแคลนด้วย

### 3) ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรทำการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาอาชีพ รายได้ และการจัดการแก้น้ำใน อบต.

3.2) ควรทำการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาและอนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นแก้น้ำใน อบต.

3.3) ควรทำการวิจัยและพัฒนาทักษะการจัดทำและบริหารแผนงานและโครงการ ของ อบต.

3.4) ควรทำการวิจัยและพัฒนาการสร้างชุมชนให้น่าอยู่แบบวิถีชีวิตไทย

## บรรณานุกรม

- กฤษฎา ทองสังวรณั ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษา-  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2540.
- กนกพร แสงสว่าง การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทำงานร่วมกัน  
ในวิชา ส.305 โลกของเรา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยการเรียนรู้แบบ  
ร่วมมือ โดยใช้เทคนิคจิกซอว์กับการสอนตามปกติ วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2540.
- โกวิท ประวาลพุกัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ  
กระทรวงศึกษาธิการ 2534.
- ไขศรี คนจริง ความหมายและความสำคัญของการจัดองค์การสหกรณ์ในเอกสารการสอน ชุดวิชา  
การจัดและดำเนินการสหกรณ์ พิมพ์ครั้งที่ 4 นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-  
ธรรมาธิราช 2537.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 หน้า 34-40.
- งามเนตร จรัสสูงเนิน องค์การชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำ  
กรณีศึกษาขององค์กรชุมชนเครือข่ายลุ่มแม่น้ำราก-แม่เลา ตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่แตง จังหวัด  
เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร-  
ศาสตร์ 2538.
- จุมพล หนิมพานิช และคณะ การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นในช่วง พ.ศ. 2535-2539 สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541.
- ชาติรี เจริญศิริ และคณะ รายงานวิจัย (ฉบับย่อ) เรื่อง การจัดการกองทุนชุมชนในตำบลเมืองจัน  
ท์อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2544.
- ชัยนุกร พรภาณุวิชญ์ ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติใน  
ท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดแพร่ วิทยานิพนธ์ ตาม  
หลักสูตรปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหิดล 2540.



ดำรงราชานุภาพ, สถาบัน รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทและความสัมพันธ์ของส่วนราชการในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบล สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย  
2539.

ดิน ปรัชญพทท์ การบริหารการพัฒนา กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535.

ทิตินา แจมมณี และคณะ การพัฒนาและการใช้รูปแบบการฝึกทักษะการทำงานกลุ่มสำหรับ  
นักเรียนระดับประถมศึกษา โครงการวิจัยร่วมระหว่างภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ 2530.

นิคม สุวรรณทา ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสมาชิกองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการ  
ศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2542.

นิทัศน์ รายยวา และ ปรีดา โนวฤทธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลกับการพัฒนาสาธารณสุข :  
บทคัดย่อ วารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (ก.ค. – ก.ย.) 2540 หน้า 353-360.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา กรุงเทพมหานคร :  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2543.

พยอม วงศ์สารศรี องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 5 คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ  
สวนดุสิต กรุงเทพฯ 2537.

มหาดไทย, กระทรวง "ข้อมูลสถิติสำคัญ 75 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)" [ออนไลน์] จาก  
<http://www.moi.go.th/province/226.pdf> [เข้าถึง 12 มิถุนายน 2545].

ยุพิน โพธิรัตน์ ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพที่มีต่อความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม  
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนศรีพสุธา กรุงเทพมหานคร ปริญญานิพนธ์  
การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2537.

ราชการส่วนตำบล, กอง คู่มือการกำกับดูแลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ว่า  
ราชการ จังหวัด นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่ง กองราชการส่วนตำบล  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2541.

วรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ "ความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนงานพัฒนา  
ชุมชน" วารสารพัฒนาชุมชน ปี 39 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2543 หน้า 52-58

วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้าน  
ทักษะการจัดการ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา 2542 หน้า 43-45.

ศุภมล ศรีสุขวัฒนา อนาคตกับการจัดการปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย  
กรมอนามัย 2542.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน สำนักนายกรัฐมนตรี สมุดรายนงานสถิติจังหวัดน่าน ฉบับ พ.ศ.2539-2540.

ส่งเสริมการเกษตร, กรม โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนาไทย-

เนเธอร์แลนด์, คู่มือการทำงานกับเกษตรกรรายย่อยโดยกระบวนการกลุ่ม 2536.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ การพัฒนาชุมชน กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2522.

\_\_\_\_\_ ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย 2541.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย เอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล สำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการบริหารองค์การ  
บริหารส่วนตำบล นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541.

\_\_\_\_\_ เอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับ  
พนักงานส่วนตำบล นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541.

อนันต์ เตชะวณิช “มารู้จักกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542” วารสารพัฒนาชุมชน ปีที่ 39 ฉบับที่ 8 2543  
หน้า 18-26.

Kaufman, R.A. *Educational System Planning*. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1972.

ภาคผนวก  
ส่วนที่ 1

## ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าสัมนาเพื่อตรวจสอบตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้าน

การพัฒนาสังคมของ อบต.

วันจันทร์ที่ 24 ธันวาคม 2544

ณ ห้องประชุม 331 ชั้น 3 อาคารสัมนา 2

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

-----

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. ดร.ชำนาญ วัฒนศิริ             | กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย                                      |
| 2. นางพรรณทิพา ชินชัชวาล         | กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ                             |
| 3. นายฉันทะ พ่วงชิงงาม           | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน<br>จ.พระนครศรีอยุธยา             |
| 4. น.ส.พัชรา สังข์ศรี            | ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จ.พระนครศรีอยุธยา                           |
| 5. นายทวีศักดิ์ วิศิษฎ์กุล       | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน<br>กรุงเทพมหานคร 3               |
| 6. ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์      | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาทางไกลไทยคม                                  |
| 7. ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี           | สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง<br>จ.พระนครศรีอยุธยา                  |
| 8. อ.เมธี จันทร์จำรุณ            | ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ<br>การสาธารณสุขมูลฐาน กระทรวงสาธารณสุข |
| 9. นายสมศักดิ์ พลายมาต           | ศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อม เขต 4 ราชบุรี                                 |
| 10. รศ.ดร.ชินรัตน์ สมสืบ         | สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มสธ.  |
| 11. รศ.ธีรยุทธ์ เสนิงค์ ณ อยุธยา | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มสธ.   |
| 12. พระราชวรดิศ                  | เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร  |
| 13. อาจารย์ชลอ รุ่งกำจัด         | ประธานสภา อบต.บ้านจำ อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี                          |
| 14. นายสวัสดิ์ กันจรัตน์         | ปลัด อบต.บ้านจำ อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี                               |
| 15. อาจารย์ชาญ ธงชัย             | โรงเรียนบ้านจำ อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี                                |
| 16. นายรังสรรค์ โพธิ์หอม         | นักวิชาการสุขาภิบาล โรงพยาบาลไทรน้อย<br>จ.นนทบุรี                    |

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 17. ว่าที่ ร.ต.ไฟซัล บุญรอด | ประธานกรรมการบริหาร อบต. คลองตะเคียน<br>จ.พระนครศรีอยุธยา |
| 18. นางสุดใจ สีลา           | ผู้นำชุมชน ในกิจกรรมของมูลนิธิเพื่อนหญิง<br>กรุงเทพมหานคร |
| 19. นายพรเทพ ล้อมพรม        | นักวิชาการสาธารณสุข 5 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br>นนทบุรี |

## ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม  
ของ อบต. คู่งพงษ์ อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน  
วันที่ 5-7 กุมภาพันธ์ 2545 ณ โรงเรียนสันติสุขพิทยาคม

1. นายศักดิ์นรินทร์ วรรณา	-
2. พระอธิการสมคิด จราณธมโม	เจ้าอาวาสวัดโป่งคำ
3. พระนพรัตน์ ธิตธมโม	เลขาเจ้าคณะอำเภอ
4. นายสวัสดิ์ พังยะ	รองประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ
5. นางจิรวรรณ เมธา	ปลัด อบต.คู่งพงษ์
6. นายแทน จันอัน	ประธานประชารัฐ ต.คู่งพงษ์/อบต.
7. นายชาญ พังจันตา	อ.ส.
8. นายทิล บังเมฆ	อบต.
9. นางหลอ จันอัน	ประธานกลุ่มแม่บ้านโป่งคำ
10. น.ส.กิตติยา สุทธเขต	ประธานเยาวชน ต.คู่งพงษ์
11. นายเกียรติ สุทธเขต	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
12. นายคอ บังเมฆ	กรรมการหมู่บ้าน
13. นายผจญ พังยะ	ประธานประชาคม
14. นางพร ปันทองมา	รองประธานแม่บ้าน
15. นางสาว ไชยปาละ	ชมรมผู้สูงอายุ
16. นายนวล คำดี	-
17. นายเจริญ ธนะนันท์	ผู้ใหญ่บ้านโป่งคำ
18. นายแสวง คำชมภู	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
19. นายสวิง มีอาจ	ผู้ช่วยฝ่ายป้องกัน
20. นายปิ่น หมั่นจิ	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
21. นางปรานอม ปันหล้า	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
22. นางหมาย ภาพโพธิ์	กลุ่มทานตะวัน
23. นายสม บังเมฆ	เกษตรกรตัวอย่าง
24. นายเจริญ สุทธเขต	ประธานประชาคม

25. นายนุ่น สุทเขต	ประธานสภา อบต.
26. นายเล็ก คำตัน	อบต.
27. นางนาง ธรรมจันทร์	-
28. นายมานะ เชื้อนคำ	ผู้ใหญ่บ้าน
29. นายมนู ปิ่นแก้ว	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
30. นายนนท์ โคฤทธิ	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
31. นายเปลี่ยน กันทะเสน	ประธาน อสม.
32. นางบัวผิน สุริยะพรหม	ประธานแม่บ้าน/อบต.
33. นางสุพรรณ กันทะเสน	ตัวแทนกลุ่มอาชีพ
34. นางจิรพรรณ สุริยะพรหม	ตัวแทนกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า
35. นางจินดา แถวพิณีจ	ตัวแทนประชาคมหมู่บ้าน
36. นางมนจิรา กันทะเสน	ตัวแทนประชาคมหมู่บ้าน
37. นายเปล่ง โนบุญชร	ผู้สูงอายุ
38. นายบุญเรือง วรรณ	-
39. นายจำนงค์ โนบุญชร	กลุ่มออมทรัพย์
40. นายทำนอง ทะนะอัน	ประธาน อสม./อบต.
41. นายชลธวัฒน์ จันอัน	อบต.
42. นายไปศล ทาจันทร์พิทย์	ตัวแทนกลุ่มอาชีพ
43. นายคำเนิน ประธิสาร	เกษตรกร
44. นายสม อนุพรหม	ประธานกลุ่มเกษตรต่อเนื่อง
45. นางก้าน โนบุญชร	ประธานแม่บ้าน
46. นายสมบัติ บุญมา	ผู้ใหญ่บ้าน
47. นายฤทธิ หมั่นแก้ว	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
48. นางไหม ไชโย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
49. นายทา พันชา	อบต.
50. นายผ่อง วรรณ	อบต.
51. นายอาจหาญ พันชา	เกษตรกร
52. นางอำพร ไชโย	-
53. นายเสริม วรรณ	ศูนย์สงเคราะห์
54. นายฉิม ยาวิชัย	กำนัน ต.คู่งษ์

55. นายสมบัติ กำคำมูล	สารวัตรกำนัน
56. นายศรีมล ศิริมูล	-
57. นายสิทธิ อ้วนชนะ	อบต.
58. นายอ้น ตะพรหม	อบต.
59. นายฤทธิ์ ไชยอักษร	-
60. นายลอย วาทญูชร	-
61. นางคำดี ปิ่นหล้า	ประธานศูนย์สงเคราะห์
62. นายยุทธ อะโนเชียง	ประธานกลุ่มออมทรัพย์
63. นายบุญเหลิม ศิริมูล	ประธานกลุ่มอักษณัติสุข
64. นายเลิง อิทธิรักษ์	อบต.
65. นายไถ แดงเหล็ก	อบต.
66. นายสมบุรณ์ สุทธเขต	อบต.
67. นายนิค ไชยपालะ	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
68. นายบิล คำชมภู	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
69. นายรัช สุทธเขต	-
70. นางทองดี ทองมา	อสม.
71. นางฉลอง กะจันตะ	เกษตรกร
72. นายเหมย สุทธเขต	อสม.
73. นายหลั่น กาวงค์	ผู้ใหญ่บ้านต้นผึ้ง
74. นายเงิน สุทธเขต	อบต./ประธานสภาวัฒนธรรม
75. นายบุญชุม ไชยกาอินทร์	อบต.
76. นายวิชัย พังยะ	ผู้ช่วยฝ่ายป้องกัน
77. นายมนต์ กาวงค์	ผู้ช่วยฝ่ายป้องกัน
78. นางจิต วงศ์ใหญ่	ผู้ช่วยฝ่ายป้องกัน
79. นางวัน ทองมา	ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
80. นายแต่ง กาวงค์	-
81. นางจิต ทองมา	อสม.
82. นายถัย สุทธเขต	ประธานประชาคมหมู่บ้าน
83. นายทงก จันธิมา	กรรมการสภาวัฒนธรรม
84. นายเลื่อน บังเมฆ	ประธานผู้สูงอายุ
85. นางคำใบ ปินะสุข	-



## ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม  
ของ อบต. เมืองจัง กิ่งอำเภอยะผิง จังหวัดน่าน  
วันที่ 5-7 มีนาคม 2545 ณ โรงเรียนศรีนครน่าน

1. นายสงวน สัตยวงศ์	ประธานกรรมการบริหาร
2. นางมาลี ผัดผล	สมาชิก อบต. หมู่ 1
3. นายศรีสุข มงคล	สมาชิก อบต. หมู่ 2
4. นายจรัญ ยะธิมา	สมาชิก อบต. หมู่ 3
5. นายจำนงค์ บุญเป็ง	สมาชิก อบต. หมู่ 4
6. นายธนู ทองข่ม	สมาชิก อบต. หมู่ 6
7. นางสาวจิราพร ทิพรรัตน์	สมาชิก อบต. หมู่ 8
8. นายมานพ ลำเลา	สมาชิก อบต. หมู่ 10
9. นางสาวสิริญา จินะเปง	ปลัด อบต.
10. นายประจวบ แสนดวงแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9
11. นายพจน์ จิตพันธ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9
12. นายบุญมาต ผัดผล	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9
13. นายอินคำ แสนชัย	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1
14. นายธนาวัฒน์ ผัดผล	ประธานกลุ่ม อสม.
15. นายอินแปลง กิจการ	ประธานศูนย์ส่งเสริมสุขภาพหมู่บ้าน
16. นายบุญนะ ตามล	สมาชิก อบต.
17. นางบุญมี พรหมหาญ	ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ
18. นางสาวเบญจมาศ มงคล	-
19. นางสมพร วงศ์เป็ง	ประธานกลุ่ม อสม.
20. นายประเสริฐ มงคล	ประธานศูนย์ส่งเสริมสุขภาพหมู่บ้าน
21. นายสง่า นามศรี	-
22. นายหวัน สงคราม	ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ
23. นางทอง สงคราม	ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน
24. นางใบ วรรณโณ	สมาชิก อบต.
25. นายเฉลิมวรุท อภิวันสบดี	-

- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| 26. นายเสวียน สองสีขวา     | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 3           |
| 27. นายบุญอยู่ มาพรวน      | ประธานกลุ่ม อสม.             |
| 28. นายประเสริฐ มาพรวน     | ประธานศูนย์สงเคราะห์หมู่บ้าน |
| 29. นางสาวธัญลักษณ์ ลำเลา  | -                            |
| 30. นายถวิล เพชรดิน        | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ        |
| 31. นายประดิษฐ์ มาพรวน     | ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน       |
| 32. นายอรุณ พุ่มสอาด       | สมาชิก อบต.                  |
| 33. นายถนัด สองสีขวา       | ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ  |
| 34. นายไสว อินทร์วงศ์      | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4           |
| 35. นายสนอง หาดพรม         | ประธานกลุ่ม อสม.             |
| 36. นายอดิเรก สิงห์สถิตย์  | ประธานกลุ่มเยาวชน            |
| 37. นายพินิจ เชี่ยวสุวรรณ  | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ        |
| 38. นายวิจิต ผัดผล         | ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน       |
| 39. นายรัตนศักดิ์ ปัญญา    | สมาชิก อบต.                  |
| 40. นายประเสริฐ มะโน       | -                            |
| 41. นายมิ่ง อภัยรุณ        | ประธานกลุ่ม อสม.             |
| 42. นายเนตร มงคล           | ประธานศูนย์สงเคราะห์หมู่บ้าน |
| 43. นายธนวัฒน์ เชียงทอง    | -                            |
| 44. นายคำยแก้ว สัตยวงศ์    | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ        |
| 45. นางระยอง นาทอน         | ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ  |
| 46. นายคำตัน คำมูลอิน      | ประธานกลุ่ม อสม.             |
| 47. นายชณรินทร์ บัวผัน     | ประธานศูนย์สงเคราะห์หมู่บ้าน |
| 48. นางสาวกฤษณา ใจลา       | ประธานกลุ่มเยาวชน            |
| 49. นายเย็น กุลจันทร์      | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ        |
| 50. นายหลวง คำมูลอินทร์    | ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน       |
| 51. นายประสิทธิ์ สุริยา    | สมาชิก อบต.                  |
| 52. นายเพชร พรหมไชย        | ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ  |
| 53. นางสุพรรณ กันพิน       | ประธานกลุ่ม อสม.             |
| 54. นายพิน ก้าวังค์        | ประธานศูนย์สงเคราะห์หมู่บ้าน |
| 55. นางสาวกาญจนา ล้อมลังกา | ประธานกลุ่มเยาวชน            |
| 56. นายบุญเลิศ เหล่าคำ     | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ        |

- |                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 57. นายสนธิ์ สองสีขวา    | ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน            |
| 58. นายสุรินทร์ กันฟัน   | สมาชิก อบต.                       |
| 59. นายอดุลย์ อินพรม     | ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ       |
| 60. นายเสาร์ คำมูลอินทร์ | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 8                |
| 61. นางบุญมี ผัดผล       | ประธานกลุ่ม อสม.                  |
| 62. นายเดือน บุญเป็ง     | ประธานศูนย์ส่งเสริมสหกรณ์หมู่บ้าน |
| 63. นายวาท วิไชยยา       | ประธานกลุ่มเยาวชน                 |
| 64. นายบุญชุม จัฒติยะ    | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ             |
| 65. นายคว่น บุญเรือง     | ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน            |
| 66. นายเสาร์ โกลมา       | สมาชิก อบต.                       |
| 67. นายอุทัย อินต๊ะนาม   | ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ       |
| 68. นายสม สุคใจ          | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 10               |
| 69. นายขวง สุคใจ         | ประธานกลุ่ม อสม.                  |
| 70. นายธงชัย สนวนทะ      | -                                 |
| 71. นายตัน สงคราม        | ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ             |
| 72. นายทอง ปัญญา         | ประธานภูมิปัญญาชาวบ้าน            |
| 73. นายนวย สงคราม        | สมาชิก อบต.                       |
| 74. นายสนธิ์ ไหมจักร     | ประธานกลุ่มอนุรักษ์สัตว์น้ำ       |
| 75. นางระเบียบ กะรัตน์   | ประธานกลุ่มแม่บ้าน                |
| 76. นายพล ผัดผล          | สมาชิก อบต. หมู่ 9                |
| 77. นายกลิ่น พันธวงศ์    | สมาชิก อบต. หมู่ 9                |

## ภาคผนวก ง.

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม  
ของ อบต. สถาน อำเภอปัว จังหวัดน่าน  
วันที่ 12-14 มีนาคม 2545 ณ ห้องประชุมพญาภูคา  
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว

1.	นายสนั่น ไชยวงศ์	กำนันตำบลสถาน
2.	นายคำย อุดอ้าย	ผู้ใหญ่บ้าน
3.	นายเจริญ ชาวส้าน	ผู้ใหญ่บ้าน
4.	นายวิรัตน์ จิตอารี	ผู้ใหญ่บ้าน
5.	นายอินเปลี่ยน จินดาสวัสดิ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
6.	นายสุจินต์ จิตอารี	ผู้ใหญ่บ้าน
7.	นายบุญเส็ง อินตะกัน	ผู้ใหญ่บ้าน
8.	นายดวงคำ กระรัตน์	ผู้ใหญ่บ้าน
9.	นายสุวรรณทร อินทนนท์	ผู้ใหญ่บ้าน
10.	นายทวีศักดิ์ จันตะวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน
11.	นายสมศักดิ์ ศรีทันต์	ผู้ใหญ่บ้าน
12.	นายสมาน บุญเทพ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
13.	พ.ต.สงวน วงษ์มิตร	ประธานบริหาร อบต.
14.	นายเลิศ ไชยวงศ์	กรรมการบริหาร
15.	นางสาวเดือน จิตอารี	กรรมการบริหาร
16.	นายวัลลภ อินทร์ทัพ	ประธานสภา อบต.
17.	นายสมพร ยาป็น	รองประธานสภา อบต.
18.	นางชนากานต์ วงศ์ไชย	เลขานุการสภา
19.	นางสาวธัญพร สุวรรณ	สมาชิกสภา อบต.
20.	นายอนันต์ อุทุมพร	สมาชิกสภา อบต.
21.	นายเผชิญ จิตอารี	สมาชิกสภา อบต.
22.	นายแดง ชาวส้าน	สมาชิกสภา อบต.
23.	นายวงศ์เกษม ยาป็น	สมาชิกสภา อบต.
24.	นายณรงค์ สุทธหลวง	ประธานประชาคม

25. นางมัลลิกา วงศ์เรียบ	ประธานประชาคม
26. นายณรงค์ ไชยวงศ์	ประธานประชาคม
27. นายชวาลย์ เชื้อนธนะ	ประธานประชาคม
28. นายเวด ขอดแก้ว	ประธานประชาคม
29. นางรักชนก ลือยศ	ประธานประชาคม
30. นายพริ้ง ไชยวงศ์	ประธานประชาคม
31. นายสอาด จิตอารี	ประธานประชาคม
32. นางรัตนพร จิตอารี	ประธานประชาคม
33. นายสวาทย์ อุดอ้าย	ประธานประชาคม
34. พ.ต.นิกร เชื้อหมอ	ประธานประชาคม
35. นายสาย พันชน	ประธานประชาคม
36. นายไหว บุญเทพ	ประธาน อสม.
37. นางยุพิน ชาวสำน	ประธาน อสม.
38. นายสมบุญณ์ เปาป่า	ประธาน อสม.
39. นายพิทยา ทังโคตร	ประธาน อสม.
40. นายวิถี นิลคง	ประธาน อสม.
41. นางศรีคำ สุทธหลวง	ประธาน อสม.
42. นายประสิทธิ์ ไชยวงศ์	ประธาน อสม.
43. นายหยัด จิตอารี	ประธาน อสม.
44. นางศรีจันทร์ ตันกูระ	ประธาน อสม.
45. นายคล้าย ยาป็น	ประธาน อสม.
46. นางคำพันธ์ กระรัตน์	ประธาน อสม.
47. นายเพียร พรหมรักษ์	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
48. นายบุญศรี บุญเทพ	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
49. นายศักดิ์ รัตนประภา	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
50. นายสุนันท์ ไชยวงศ์	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
51. นายอุดม จิตอารี	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
52. นายประสาธ รัญญะ	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
53. นางผ่องศรี จิตอารี	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
54. นายสนั่น จิตอารี	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
55. นายปิ่นศักดิ์ วนิชาชีวะ	ประธานกองทุนหมู่บ้าน

56. นายยุทธ บุญเทพ	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
57. นางเจริญ จิมเสน	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
58. นางปนัดดา ยาป็น	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
59. นางจำปี ยาป็น	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
60. นางศรีไกร ชาวส้าน	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
61. นางอภัยวรรณ ธนะวัง	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
62. นางละเอียด จิตอารี	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
63. นางศรีคำ มูลอ่อน	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
64. นางจำปี จันตะวงศ์	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
65. นางอุลย์ จิตอารี	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
66. นางลำยวน จิตอารีย์	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
67. นางนงลักษณ์ เทพยศ	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
68. นางอำไพร ยาลังคำ	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
69. นางประนมวัลย์ จันตะวงศ์	ประธานกลุ่มแม่บ้าน
70. นายกฤษฎา กระรัตน์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
71. นายคล้าย จิตอารี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
72. นายนิวัฒน์ จิตอารีย์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
73. นายจรัส จิตอารี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
74. นายบุญมี ขอดแก้ว	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
75. นายจงเจริญ จิตอารี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
76. นางอำพันธ์ จิตอารี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
77. นายวิเชียร จิตอารี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
78. นายชูชาติ บุญเทพ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
79. นายจรัส จันตะวงศ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
80. นายอินปิ่น จันตะวงศ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
81. นายจันทร์ดี พรหมรักษ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
82. นายมงคล จิตอารี	สารวัตรกำนัน
83. นางอนงค์ ฦ น่าน	กลุ่มสตรี
84. นางอารีรัตน์ จิตอารีย์	กลุ่มออมทรัพย์

## ภาคผนวก จ.

สำหรับวิทยากร

## แบบประเมินสื่อการฝึกอบรม

โครงการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

- ( ) อบต.คู่งษ์ อำเภอสันติสุข  
 ( ) อบต.เมืองจัง กิ่งอำเภอกู่เพียง  
 ( ) อบต.สถาน อำเภอปัว

โปรดสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรม ในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

## 1. เนื้อหาสาระ

## 1.1 เอกสารประมวลสาระ

1.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหา.....

.....

1.1.2 ความเหมาะสม/ถูกต้องของเนื้อหา.....

.....

## 1.1.3 การนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....

.....

2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

.....

3) ด้านผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน.....

.....

## 1.2 เทปเสียง

1.2.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหา.....

.....

1.2.2 ความเหมาะสม/ถูกต้องของเนื้อหา.....

.....

## 1.2.3 การนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....

.....

2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

.....

3) ด้านผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน.....

.....

## 2. วิธีการนำเสนอ/ภาษา

### 2.1 เอกสารประมวลสาระ

2.1.1 ความง่าย.....

.....

2.1.2 ความน่าสนใจ.....

.....

### 2.2 เทปเสียง

2.2.1 ความง่าย.....

.....

2.2.2 ความน่าสนใจ.....

.....

## 3. กิจกรรมการฝึกอบรม

3.1 สอดคล้องกับเนื้อหา.....

.....

3.2 ความเหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม.....

.....

3.3 การนำไปใช้ประโยชน์.....

.....

1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....

.....

2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

.....

3) ด้านผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในชุมชน.....

.....

## 4. อื่น ๆ

.....

.....



## ภาคผนวก ฉ.

## แบบติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม

## โครงการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

## คำชี้แจง

1. ตามที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจากโครงการวิจัยมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว นักวิจัยใคร่ขอให้ท่านตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานในชุมชนตามความเป็นจริง
2. โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามที่เป็นจริง
3. แบบสอบถามมี 3 ตอน โปรดตอบให้ครบทุกตอน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านอาศัยอยู่ในตำบล ☐ คู่งษ์ ☐ เมืองจัง  
☐ สถาน ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุของท่าน ..... ปี
4. อาชีพหลักของท่าน  
☐ ทำนา/ทำไร่/ทำสวน ☐ ค้าขาย  
☐ รับจ้าง ☐ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ  
☐ นักบวช ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
5. พื้นฐานการศึกษา  
☐ ต่ำกว่า ป.4 ☐ จบ ป.4/6  
☐ จบ ม.3 ☐ จบ ม.6  
☐ จบอนุปริญา ☐ จบปริญญาตรี  
☐ จบสูงกว่าปริญญาตรี ☐ อื่น ๆ คือ .....
6. บทบาทหน้าที่ของท่านในหมู่บ้าน/ตำบลนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
☐ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ☐ ผู้บริหารและสมาชิก อบต.  
☐ เจ้าหน้าที่ใน อบต. ☐ กรรมการหมู่บ้าน  
☐ ผู้นำหรือผู้แทนองค์กรประชาคม ☐ ประธาน/รองประธานกลุ่มอาชีพหรือผู้แทน  
☐ ประธาน/รองประธานหรือผู้แทน ☐ ประธาน/รองประธาน/ผู้แทน อสม.  
 กลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ในชุมชน  
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

7. ท่านเป็นสมาชิกของกลุ่ม/เครือข่ายใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ กลุ่มดูแลด้านการศึกษา
 ☐ กลุ่มดูแลกิจกรรมทางศาสนา  
☐ กลุ่มดูแลกิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม
 ☐ กลุ่มดูแลงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
☐ กลุ่มดูแลงานส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
 ☐ กลุ่มอาชีพในชุมชน  
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## ตอนที่ 2 ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าในชุมชนของท่านมีการทำงานหรือไม่ทำงานตามรายการต่าง ๆ ด้านซ้ายมือหรือไม่ หากไม่มี/ไม่ทำ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ แต่หากมีและทำ ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือว่าทำได้ในระดับใด

1 หมายถึง มีหรือน้อยที่สุด

2 หมายถึง มีหรือน้อย

3 หมายถึง มีหรือทำบ้าง/มีหรือทำปานกลาง

4 หมายถึง มีหรือทำมาก

5 หมายถึง มีหรือทำมากที่สุด

รายการทักษะการทำงาน	ไม่มี/ไม่ทำ	ระดับการทำงานในชุมชน				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. มีกลุ่มหรือองค์กรการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายชัดเจน						
2. มีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสังคม						
3. มีผู้นำกลุ่มที่ส่งเสริมให้เครือข่ายต่าง ๆ เรียนรู้ร่วมกัน						
4. กลุ่มต่าง ๆ มีการทำงานประสานกันตามโครงสร้างที่กำหนดในเครือข่าย						
5. มีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย						
6. มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มรับผิดชอบงานชัดเจน						

รายการทักษะการทำงาน	ไม่มี/ไม่ทำ	ระดับการทำงานในชุมชน				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
7. สมาชิกกลุ่มร่วมรับผิดชอบงานของกลุ่ม						
8. สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในเครือข่ายสม่ำเสมอ						
9. มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม						
10. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายใน/ภายนอกเครือข่าย						
11. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกลุ่มเครือข่าย						
12. ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการก่อนนำไปจัดทำแผนงาน/โครงการของกลุ่ม						
13. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการโดยกลุ่มบุคคล						
14. มีการบูรณาการเป็นองค์ร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ						
15. มีการร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบ และร่วมตรวจสอบในกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ						
16. มีการประเมินและปรับปรุงแผนงาน/โครงการ						
17. มีการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น						
18. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม						

รายการทักษะการทำงาน	ไม่มี/ไม่ทำ	ระดับการทำงานในชุมชน				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
19. มีกิจกรรมในเชิงพัฒนาและเชิงอนุรักษ์						
20. ประชาชนให้ความร่วมมือในการทำงาน						
21. ประชาชนมีความสามัคคี						
22. มีผู้นำที่ประชาชนในชุมชนยอมรับ						
23. ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
24. มีกฎเกณฑ์ของชุมชนที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ						
25. ประชาชนตระหนักถึงปัญหาหรือภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นในชุมชน						
26. มีเวทีชาวบ้านให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอปัญหาความต้องการและร่วมตัดสินใจ						
27. มีการนำปัญหาและความต้องการของชุมชนที่ได้ทำร่วมกันคิดไปจัดทำเป็นแนวปฏิบัติ						
28. มีการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมที่ชุมชนร่วมกันกำหนด						
29. มีการสืบสานงานประเพณีและวัฒนธรรมสังคม						
30. ชุมชนและสังคมมีความสุข						

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

ปัญหาในการพัฒนาทักษะการทำงาน	ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการทำงาน
1. ปัญหาในการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย ..... ..... .....	1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการสร้าง เครือข่าย..... ..... .....
2. ปัญหาในการพัฒนาทักษะส่งเสริมองค์กร การเรียนรู้..... ..... .....	2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะส่งเสริม องค์กรการเรียนรู้..... ..... .....
3. ปัญหาในการพัฒนาทักษะด้านข่าวสารข้อมูล ..... ..... .....	3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านข่าวสาร ข้อมูล..... ..... .....
4. ปัญหาในการพัฒนาทักษะการพัฒนา บุคคล/ผู้นำ..... ..... .....	4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการพัฒนา บุคคล/ผู้นำ..... ..... .....
5. ปัญหาในการพัฒนาทักษะการส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน..... ..... .....	5. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน..... ..... .....
6. ปัญหาในการพัฒนาทักษะการจัดทำแผน งาน/โครงการ..... ..... .....	6. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการจัดทำ แผนงาน/โครงการ..... ..... .....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก  
ส่วนที่ 2

## ภาคผนวก ก.

## บทความวิจัย

## เรื่อง

การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล  
(อบต.)\*

## 1. ความนำ

การปกครองท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการปกครองที่รัฐได้กระจายอำนาจให้ประชาชนปกครองตนเอง อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งประชาชนแห่งหมู่บ้านในตำบลมีส่วนร่วมในการปกครอง นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ขยายขอบเขตให้อำนาจของ อบต. กว้างขวางขึ้น ทำให้บทบาทของ อบต. มีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างเสริมความเข้มแข็งและความเจริญของทุก ๆ องค์ประกอบของชุมชนให้ได้สมดุล

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทของ อบต. ในด้านการพัฒนาสังคมพบว่า โครงการฝึกอบรม อบต. ที่เน้นการพัฒนาบทบาทหรือทักษะการทำงานเฉพาะด้านของ อบต. ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีความไม่ชัดเจน ในขณะที่ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบทบาทของชุมชนและท้องถิ่นในกระบวนการพัฒนา คณะผู้วิจัยเห็นว่าบทบาทของ อบต. และผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งได้แก่ (1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน และ (3) ด้านความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม ด้วยวิธีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาและการพัฒนาทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม เป็นเรื่องสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน คณะผู้วิจัยเห็นว่าหากบุคลากร อบต. และผู้นำในชุมชนมีความรู้และทักษะทั้ง 2 ประการดังกล่าวอยู่พร้อม ย่อมจะส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการดำเนินภารกิจตามบทบาทการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและตำบลของตนให้มั่นคงและยั่งยืนสืบไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. พัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ทดลองและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต.

-----  
\* กล้า ทองขาว และคณะ

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ได้ใช้แนวความคิดการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมและทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม คือ (1) การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2) การพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ(3) การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหในสังคม กรอบแนวคิดที่นำมาใช้มีดังนี้

1) การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคคล/กลุ่มบุคคล เน้นการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านฐานความรู้ที่จำเป็น (Knowledge/Cognitive) การสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานหรือการสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนา (Attitude/Affective) และการฝึกฝน (Practice/Psychomotor) ไปพร้อมกัน

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. และผู้นำชุมชนภายหลังได้รับการพัฒนา คือต้องการให้ อบต. เป็นศูนย์รวมการปกครองท้องถิ่นที่ประกอบด้วยชุมชนที่เข้มแข็ง มีศักยภาพและความสามารถในการดำเนินภารกิจของชุมชนและตำบลด้วยความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน

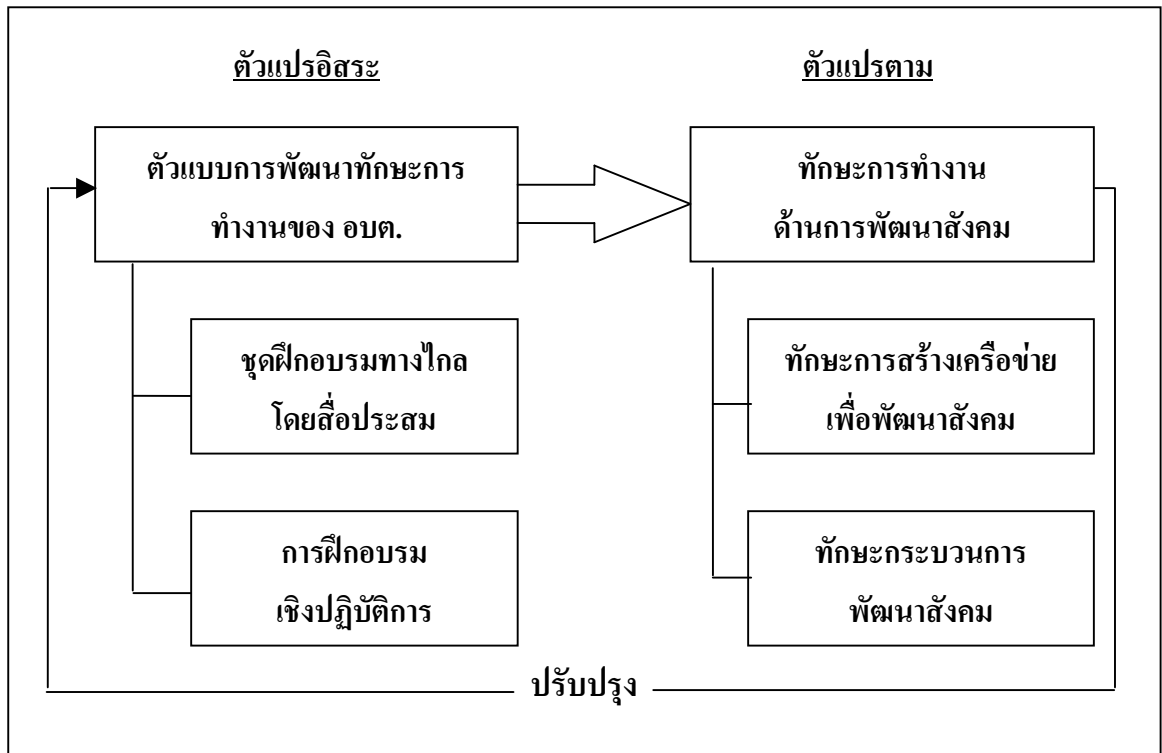
3) แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ทักษะการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม และทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม ดังนี้

3.1) ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม ได้แก่ ทักษะด้านโครงสร้าง/กลไกของเครือข่าย ทักษะด้านระบบข้อมูล/ข่าวสาร ทักษะด้านแผนงาน/โครงการ และทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/หน่วยงาน

3.2) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษา ปัญหาและความต้องการด้านสังคม ทักษะการนำปัญหาและความต้องการมาทำเป็นแนวปฏิบัติ ทักษะการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมที่ชุมชนร่วมกันกำหนด และทักษะการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมในการพัฒนาทักษะของบุคคล/กลุ่มบุคคลเน้นการพัฒนาทักษะในสถานการณ์การปฏิบัติจริง

4) กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานของ อบต. ในขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานไปใช้กับแกนนำใน อบต. โดยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงในพื้นที่





ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

#### 4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านความหมาย โครงสร้างการบริหาร อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยตรง และตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมด้านทักษะการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมและ ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม กล่าวคือ แนวทางการพัฒนาสังคมจะต้องมีความ สอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาระดับชาติ และพิจารณาได้จากแนวทางอื่น ๆ เช่น การ พัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและนิเวศอุตสาหกรรม การพัฒนาตามแนวรัฐสวัสดิการของ เคนส์ การพัฒนาสังคมตามแนวทฤษฎีพึ่งพาที่เน้นทุนนิยม หรือการพัฒนาสังคมตามแนวการพึ่งพา ที่เน้นแนวคิดแบบมาร์กซิสม์และเศรษฐศาสตร์การเมือง และการศึกษาตามแนวความคิดการพัฒนา แบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนการศึกษาเรื่อง เครือข่ายการพัฒนาสังคม มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาภายในชุมชนและเครือข่ายภายนอกชุมชน ศึกษาแนวทาง การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการสร้าง เครือข่ายเพื่อการพัฒนา เช่น ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการปรับตัว ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน

ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเมื่อต้องการใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะในการทำงาน

ในด้านการพัฒนาสังคม จากการศึกษาขอบข่ายของภารกิจตามความรับผิดชอบด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่า อบต. มีความรับผิดชอบการพัฒนาสังคม ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชุมชน ด้านการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาในสังคม (อนันต์ เทชะวงษ์ 2543) ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาสังคมที่ประกอบด้วย การเรียนรู้ปัญหาและความต้องการของชุมชน การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา การจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนา การใช้ทักษะและความสามารถนำแผนสู่การปฏิบัติ การประเมิน และการปรับปรุง รวมทั้งสรุปผลการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมในสถานการณ์จริง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน ทั้งนี้ได้มีการศึกษาภูมิหลังด้านการปกครอง เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุขและอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างดีแล้ว ทราบว่าชุมชนและตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดน่านหลายตำบล มีความเคลื่อนไหวต้องการการเปลี่ยนแปลง เหมาะที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน

## 5. ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัย

กระบวนการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ได้ใช้ระเบียบวิธีและขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ คือ

### ระยะที่ 1 ขั้นการสร้างเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงาน มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยเพื่อประมวลและวิเคราะห์แนวทางการสร้างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานและแนวทางการสร้างตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการนำไปสู่การศึกษาค้นคว้าในชุมชน 3 ชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ศึกษาชุมชนเข้มแข็งโดยเลือกชุมชนเข้มแข็ง 3 ชุมชนที่ได้รับการรับรองจากทางราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในจังหวัดลำปาง คือ ชุมชนบ้านแม่ฮาว ชุมชนบ้านแม่ถอด และชุมชนบ้านดอกคำใต้ นักวิจัยเข้าไปสัมภาษณ์และสังเกตการปฏิบัติงานของชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน การสังเกตและการสัมภาษณ์มุ่งศึกษา (1) คุณลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็งที่เป็นลักษณะทั่ว ๆ ไป และคุณลักษณะเฉพาะ (2) มุ่งศึกษาทักษะการทำงานขององค์กรชุมชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นมูลเหตุให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ได้แก่ ทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคมและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม การเก็บรวบรวม

ข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างชุมชนเข้มแข็งครั้งนี้ นักวิจัยใช้เวลา 1 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 1-7 กรกฎาคม 2544

3) นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และพัฒนาร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน และร่างตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง

4) จัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาสังคม จำนวน 27 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการพัฒนาสังคม นักวิชาการศึกษา นักวิชาการและปฏิบัติการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักปกครอง ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น และผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชน ทำการตรวจสอบและพิจารณาร่างตัวแบบและตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมที่นักวิจัยพัฒนาขึ้น การสัมมนาใช้เวลา 1 วัน คือ วันที่ 24 ธันวาคม 2544 ณ อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5) นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม และปรับปรุงตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคม ได้เป็นข้อสรุปตัวแบบและตัวชี้วัดคุณลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง และกรอบสาระการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมของ อบต.

6) จัดสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. เป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อประสม หรือที่เรียกว่า เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม

**เอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ** จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย สร้างขึ้นตามตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน จัดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 บท ในแต่ละบทแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน ๆ มีแผนภาพและภาพประกอบ เมื่อศึกษาจบแต่ละตอน จะมีกิจกรรมที่กำหนดให้ฝึกปฏิบัติ เรียกว่า กิจกรรมประจำตอน การศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระนี้จะศึกษาคู่กับสื่อเทปเสียง ซึ่งมีบทสนทนาและบรรยายเป็นภาษาท้องถิ่น สื่อเทปเสียงเป็นสื่อเสริมของเอกสารชุดฝึกอบรมประมวลสาระ

**ชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาคสนาม** มีกิจกรรมที่ประยุกต์เนื้อหาจากประมวลสาระ ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นกิจกรรมหลักด้านการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาสังคม 10 กิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำแนวคิดมาสู่การปฏิบัติในช่วงระยะเวลา 3 วัน สำหรับเอกสารและสื่อในชุดฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย คู่มือวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ใบงาน กิจกรรมสถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มทำงาน บัตรคำ และอื่น ๆ ตลอดจนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่จัดไว้ประกอบกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม

## ระยะที่ 2 ขั้นการนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานไปใช้ในพื้นที่ มีดังนี้

1) สำรวจพื้นที่ที่จะใช้ทดลองตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมในจังหวัดน่าน โดยกำหนดคุณลักษณะของพื้นที่ อบต. ที่นักวิจัยจะงเลือกคือ อบต. ชั้น 5 ที่มีพลังเคลื่อนไหวภายในที่พร้อมรับการพัฒนา กล่าวคือ เป็นชุมชนที่มีการริเริ่มรวมกลุ่ม มีความสนใจกิจกรรมสาธารณะ มีผู้นำและกลไกการปกครองที่มาจากผู้แทนของชุมชน มีขนาดหมู่บ้านประมาณ 8-10 หมู่บ้าน สามารถสื่อสารการพูดและเขียนภาษาไทยได้พอสมควร และยังไม่ได้มีการรับรองให้เป็นชุมชนเข้มแข็งจากหน่วยงานใด การเลือก อบต. ตามคุณลักษณะของชุมชนแบบจะงดังกล่าว ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง อบต. ในพื้นที่ทดลอง 3 แห่งในจังหวัดน่าน คือ (1) อบต. คู่งพงษ์ อำเภอสันติสุข (2) อบต. เมืองจ้ง กิ่งอำเภอกู่เพียง และ (3) อบต. สถาน อำเภอบัว

2) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของผู้นำใน อบต. ตามตัวแบบหรือหลักสูตรการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ดังนี้

2.1) อบต. คู่งพงษ์ ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 5 – 7 กุมภาพันธ์ 2545

2.2) อบต. เมืองจ้ง ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 5 – 7 มีนาคม 2545

2.3) อบต. สถาน ทำการฝึกอบรม ในวันที่ 12 - 14 มีนาคม 2545

มีการเตรียมการด้านวิทยากร ด้านสื่อการฝึกอบรม และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างคณะวิทยากรและนักวิจัย

3) ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามตารางการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน โดยกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละ อบต. ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน กรรมการบริหาร อบต. ประธานสภาและสมาชิก อบต. ทุกคน เจ้าหน้าที่สำนักงาน อบต. ผู้นำทางศาสนา ประธาน อสม. ทุกหมู่บ้าน ประธานและรองประธานประชาคม ประธานและรองประธานกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เกษตรกรตัวอย่าง ตัวแทนกลุ่มอาชีพ ประธานศูนย์สงเคราะห์ ประธานและรองประธานสภาวัฒนธรรม และผู้นำด้านภูมิปัญญาในชุมชน ใน อบต. คู่งพงษ์ จำนวน 85 คน อบต. เมืองจ้ง จำนวน 77 คน และ อบต. สถาน จำนวน 84 คน รวมผู้เข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน

สำหรับวิทยากรในการอบรมเป็นวิทยากรที่มีความชำนาญในการฝึกอบรมจากส่วนกลาง และจากท้องถิ่น

4) ประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งมีการเก็บและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้วยการสอบถาม สัมภาษณ์และตรวจสอบผลการอบรมจากผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่กลุ่มแรก และนำผลไปปรับปรุงสาระและวิธีการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมในกลุ่มหลัง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนา

และปรับปรุงตัวแบบการฝึกทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำ อบต. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

5) ติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจากอบต. พื้นที่ทดลองใช้ตัวแบบ อบต. 3 แห่ง โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. ที่เข้าร่วมโครงการภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วช่วงระยะเวลา 1-2 เดือน

6) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงคุณภาพและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง อบต. โดยการหาค่า ANOVA

## 6. ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดและวิธีการข้างต้น ทำให้ค้นพบผลการวิจัยดังนี้

1) ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พบว่า อบต. ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเข้มแข็ง จะมีทักษะการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ทักษะด้านเครือข่ายในชุมชน ได้แก่ การมีองค์การการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมในชุมชนมีโครงสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชนชัดเจน และสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันรับผิดชอบกิจกรรมในชุมชน (2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในและนอกองค์กรเครือข่าย (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ (5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม

2) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร การทำงานของเครือข่าย การทำงานกลุ่มและภาวะผู้นำ (2) กระบวนการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาและความต้องการของสังคม การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนา การนำแผนงานและโครงการสู่การปฏิบัติ การประเมินแผนงานและโครงการ และการปรับปรุงแผนงานและโครงการ (3) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ (4) การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การประเมินผลด้านทักษะการสร้างเครือข่ายและทักษะกระบวนการพัฒนา

3) ผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจาก อบต. 3 แห่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ให้กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมศึกษาด้วย

ตนเองมีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ ด้านเนื้อหา มีความสมบูรณ์ดี เหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน ทำให้ผู้อบรมสามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางประสานการทำงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของเครือข่ายในชุมชน ภาษาที่ใช้ในเอกสารสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นแกนนำใน อบต. เทปเสียงมีการนำเสนอเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่าย **กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ** ดำเนินกิจกรรมเหมาะสม สนุกได้ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจ และสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับไปใช้ได้ในชีวิตจริง ผลการจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้

4) ผลการศึกษาการนำผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ภายหลังสิ้นสุดการอบรมเป็นเวลา 1-2 เดือนของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. คู่งษ์ อบต. เมืองจัน และ อบต. สดาน ในจังหวัดน่าน โดยวิธีการสอบถามจากแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง พบว่า ชุมชนมีและทำกิจกรรมสังคมในชุมชนของตนและทำให้เกิดผลดีในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด คือ ชุมชนมีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม และความสามัคคี กิจกรรมการบริหารงานกลุ่มที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน จุดเด่นของชุมชนใน อบต. 3 แห่ง ที่ผ่านการอบรม คือ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อพึ่งพาตนเอง การใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ประชาชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนยอมรับประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน สำหรับทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชนใน อบต. มีผลมาจากทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม การมีองค์กรการเรียนรู้ในชุมชน การมีและใช้ระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา การมีบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งพาตนเอง

และการมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงานและโครงการของผู้นำใน อบต. หากรัฐบาลมุ่งที่จะส่งเสริมอบต. ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองด้านการพัฒนาสังคมให้มากขึ้น รัฐบาลควรประกาศใช้นโยบายการพัฒนาเครือข่ายชุมชนในเขตความรับผิดชอบของ อบต. โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน ส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ สร้างผู้นำรับช่วงต่อโดยประสมประสานความรู้จากผู้นำทางด้านภูมิปัญญาดั้งเดิมกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่เกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่ผู้นำเดิมได้เรียนรู้ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เช่น การเป็นผู้นำการบริหารแผนงานและโครงการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและน่าอยู่ หากทุกชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคมมีความเข้มแข็ง น่าอยู่ และสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้ว ย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของรัฐบาลและประชาชน ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ

1.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแบบหรือหลักสูตรการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของผู้นำใน อบต. ได้รับการยอมรับจากกลุ่มตัวอย่าง อบต. 3 แห่ง ว่าเป็นตัวแบบที่มีคุณภาพทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เรียนรู้และได้ลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นของกลุ่มเครือข่ายในชุมชน สร้างความมั่นใจแก่ผู้นำใน อบต. ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน และเห็นผลในขั้นนำไปปฏิบัติจริงจากการติดตามผลของนักวิจัย รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวแบบที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นไปขยายผลกับผู้นำใน อบต. ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยอาจดัดแปลงสื่อบางประเภท เช่น การปรับปรุงเทปเสียงให้มีการนำเสนอเนื้อหาและใช้ภาษาถิ่นให้เหมาะสมกับท้องถิ่นที่จะนำไปใช้ต่อไป

## 2) ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

2.1) จากการศึกษาครั้งนี้ผู้นำใน อบต. เห็นว่า ประชาชนในชุมชนส่วนหนึ่งยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องเครือข่ายการทำงานในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ชุมชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการสร้างและใช้เครือข่ายในชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายการทำงานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ สนับสนุนให้องค์กรเครือข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร มีการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ประสบการณ์หรือบทเรียนร่วมกัน

2.2) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำใน อบต. บางคนยังขาดความรู้ด้านองค์การการเรียนรู้ในชุมชน องค์การการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง ในบางชุมชนมีกลุ่มการเรียนรู้แต่ขาดการติดตามผล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการพัฒนา ให้โอกาสผู้นำรุ่นเก่ามีส่วนร่วมพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของ

ชุมชนและร่วมรักษามรดกทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนให้แก่ผู้รุ่นต่อ ๆ ไป โดยวิธีบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิมของชุมชนที่ทุกคนมีส่วนร่วมคัดกรอง เป็นการร่วมสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

2.3) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำใน อบต. ให้ความสำคัญและสนใจการนำระบบข้อมูลข่าวสารมาใช้ในกิจกรรมการทำงานขององค์กรเครือข่ายอยู่บ้าง แต่ปัญหาที่พบคือ ชุมชนยังขาดการจัดเก็บที่เป็นระบบ ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ขาดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ให้การอบรมความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้รับรู้ความสำคัญ ประโยชน์และวิธีการจัดระบบ รวมทั้งการใช้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาแก่กลุ่มหรือองค์กรเครือข่ายในชุมชน และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสาร เช่น หอกระจายข่าวในชุมชนที่ขาดแคลนด้วย



## เอกสารอ้างอิง

ดำรงราชานุภาพ, สถาบัน รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทและความสัมพันธ์ของส่วนราชการในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบล สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย  
2539

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ราชการส่วนตำบล, กอง คู่มือกำกับดูแลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ว่าราชการ  
จังหวัด นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่ง กองราชการส่วนตำบล กรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2541

อนันต์ เตชะวณิช “มารู้จักกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542” ใน วารสารพัฒนาชุมชน ปีที่ 39 ฉบับที่ 8 2543

## ภาคผนวก ข.

### กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

#### 1. การพัฒนาระดับชุมชน

1.1 การฝึกอบรม อบต. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะกระบวนการพัฒนาสังคมไปสู่ความสำเร็จ ในฐานะที่ อบต. เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในทุกด้านทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สิ่งสำคัญประการแรกที่ อบต. ควรจะมี คือ ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อการทำงานพัฒนาสังคม รวมทั้งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานของ อบต. จากผลการวิจัยศึกษาลักษณะของชุมชนเข้มแข็งด้านการพัฒนาสังคมได้ชี้ให้เห็นว่าตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ทักษะการสร้างเครือข่าย ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ทักษะด้านแผนงานและโครงการ ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ดังนั้นการฝึกอบรมให้ อบต. มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดดังกล่าวจึงมีความสำคัญ

การฝึกอบรมผู้นำใน อบต. สามารถทำได้จำนวนมากพร้อมกันทั้งในระดับประเทศหรือระดับ อบต. เฉพาะกลุ่ม หรือเฉพาะพื้นที่ด้วยระบบการศึกษาทางไกล ที่ประกอบด้วยการศึกษด้วยตนเองส่วนหนึ่งและการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการแบบเผชิญหน้า (face to face)

ชุดฝึกอบรมที่โครงการวิจัยฯ ได้พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้ทั้งชุดเพื่อให้ อบต. มีความรู้ความเข้าใจองค์รวมทั้งหมด และมีความชำนาญการทั้งกระบวนการ หลังจากการฝึกอบรมควรมีการติดตามผล และอาจมีการเพิ่มพูนทักษะในด้านที่ยังไม่สมบูรณ์หรือยังไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เท่าที่ควร ด้วยการเลือกหัวข้อย่อยบางหัวข้อมาจัดฝึกอบรมเจาะลึกเพื่อให้เกิดความชำนาญการมากยิ่งขึ้น

1.2 การฝึกอบรมเครือข่ายชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเข้มแข็งในกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสังคม จากการศึกษาชุมชนเข้มแข็งและการพบปะกับแกนนำชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพัฒนาสังคมพบว่า เครือข่ายชุมชนเป็นองค์กรประชาชนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาทุกด้านประสบความสำเร็จ และช่วยให้การพัฒนานั้นมีความยั่งยืน การพัฒนาเครือข่ายชุมชนจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการพัฒนา อบต.

การพัฒนาเครือข่ายชุมชนสามารถจัดทำได้ในลักษณะทำนองเดียวกันกับการพัฒนา อบต. คือ การพัฒนาเครือข่ายหลายพื้นที่ในจำนวนมากในระดับประเทศพร้อมกัน หรือ

ระดับเครือข่ายเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะพื้นที่ด้วยระบบการศึกษาทางไกล โดยการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะมากขึ้น ด้วยชุดฝึกอบรมของโครงการทั้งชุดและสามารถเลือกฝึกอบรมเฉพาะบางหัวข้อสำหรับบางท้องถิ่นที่ขาดทักษะบางด้านเพื่อการฝึกให้เกิดความชำนาญการมากยิ่งขึ้น

**1.3 การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจกระบวนการทำงานพัฒนาสังคมให้แก่ประชาชน**  
ชุดฝึกอบรมที่โครงการวิจัยได้พัฒนาขึ้น นอกเหนือจากการนำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมแล้วยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้าใจกระบวนการทำงานและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความยั่งยืนสามารถนำสื่อชุดฝึกอบรม เช่น เทปเสียงไปออกอากาศผ่านทางหอกระจายข่าวในชุมชน หรือสถานีวิทยุกระจายเสียงในท้องถิ่น หรือผ่านทางวิทยากรท้องถิ่น นอกจากนี้เนื้อหาของเอกสารประมวลสาระของชุดฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นคู่มือสำหรับการให้ความรู้แก่ประชาชนโดยผ่านทางแกนนำชุมชนหรือวิทยากรท้องถิ่นหรือวิทยากรจากหน่วยงานอื่น

**2. การเสริมสร้างความเข้าใจของบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมทั้งในระดับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรอิสระต่าง ๆ**

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประชุมสัมมนาในระดับกลุ่มเล็กหรือระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของท้องถิ่นเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานพัฒนาสังคมให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืน นอกจากนี้ชุดฝึกอบรมที่คณะผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นตัวอย่างหนึ่งของสื่อในการให้ความรู้และเสริมสร้างทักษะการทำงานให้แก่ท้องถิ่น

### **3. การส่งเสริมทางการศึกษาและการวิจัย**

**3.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสอดแทรกเนื้อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคมของท้องถิ่นต่าง ๆ โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งประกอบด้วย** 1) ทักษะการสร้างเครือข่าย 2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร 3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ 4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ 5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ในระบบการศึกษาของสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาสังคมและการปกครอง เช่น สาขาวิชาพัฒนาสังคม ศึกษาศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ คหกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น นิเทศศาสตร์ เป็นต้น

### 3.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยในเชิงกว้าง และเชิงลึกต่อไป ดังเช่น

- (1) ศึกษาวิจัยตรวจสอบตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนด้านการพัฒนาสังคมของชุมชนในพื้นที่อื่น เพื่อศึกษาหาตัวชี้วัดในแต่ละภูมิภาคเพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสังคมที่มีประสิทธิภาพต่อไป
- (2) ศึกษาวิจัยรูปแบบของการดำเนินการของตัวชี้วัดแต่ละตัวเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาที่นำไปสู่ความสำเร็จของตัวชี้วัดดังกล่าว เช่น การศึกษารูปแบบการดำเนินการเครือข่ายชุมชนที่ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะการทำงานของเครือข่าย หรือการศึกษารูปแบบการจัดการข้อมูลข่าวสารของเครือข่ายหรือชุมชนเข้มแข็งเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะการจัดการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมของเครือข่ายและท้องถิ่น เป็นต้น
- (3) ศึกษาวิจัยพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้านในการพัฒนาสังคม เช่น การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทักษะการทำงานด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะการทำงานในการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาทักษะการทำงานในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น
- (4) ศึกษาวิจัยพัฒนาทักษะการทำงานกระบวนการพัฒนาสังคมอย่างครบวงจร นับตั้งแต่การศึกษาความต้องการในการพัฒนา การจัดทำโครงการ การบริหารโครงการ การติดตามและประเมินผล รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป กระบวนการพัฒนาสังคมเป็นทักษะการทำงานด้านหนึ่งที่ใช้มาก แต่จากการวิจัยพบว่า แก่นนำชุมชนยังขาดความมั่นใจและความชำนาญการและต้องการได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาในช่องทางต่าง ๆ เช่น การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ หรือการติดต่อหาแหล่งเงินสนับสนุน

**ภาคผนวก ค.**

**ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้  
และแผนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการกับผลที่ได้รับตลอดโครงการ**

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบวัตถุประสงค์กับผลที่ได้รับตลอดโครงการ

วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ
<p>1. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม 5 ด้าน โดยมีตัวชี้วัดลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง 30 ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วยตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง 8 ตัวชี้วัด</li> <li>2. ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง 3 ตัวชี้วัด</li> <li>3. ทักษะด้านแผนงานและโครงการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง 5 ตัวชี้วัด</li> <li>4. ทักษะด้านบุคคล/กลุ่มบุคคล/ผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งพาตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง 9 ตัวชี้วัด</li> <li>5. ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง 5 ตัวชี้วัด</li> </ol> <p>ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งที่กำหนดขึ้นนี้จะนำไปกำหนดตัวแบบในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>2. เพื่อพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>1. ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยทักษะ 2 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม</li> <li>1.2 ทักษะกระบวนการพัฒนาสังคม</li> </ol>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ
	<p>2. สื่อต้นแบบที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ ชุดฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อประสม และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย</p> <p>2.1 ชุดฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย เอกสารประมวลสาระ เทปเสียง แบบฝึกปฏิบัติ และสื่อโสตทัศน์</p> <p>2.2 สื่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย คู่มือการฝึกอบรม ชุดกิจกรรมและวัสดุฝึกอบรม</p>
<p>3. เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ผลการทดลองและการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ผลดังนี้</p> <p>1. ได้ตัวแบบที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงตามกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา</p> <p>2. ได้สื่อต้นแบบการฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ชุดฝึกอบรม และสื่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>3. ได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่บุคลากร อบต. ในพื้นที่ทดลอง 3 แห่ง จำนวน 246 คน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ
	<p>4. ได้แนวทางการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำไปเป็นตัวอย่างในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป</p>



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบกิจกรรมที่วางแผนไว้กับผลที่ได้รับตลอดโครงการ

กิจกรรมที่วางแผนไว้	ผลที่ได้รับ
<p><b>กิจกรรมระยะที่ 1 (8 เดือน)</b></p> <p>การสร้างเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อการสร้างตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง รวมทั้งจัดทำร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบล</li> <li>2. ได้ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านการพัฒนาปรับปรุงตามกระบวนการและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาที่กำหนดไว้</li> <li>3. ได้สื่อดต้นแบบที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบล สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยและพัฒนาในระดับพื้นที่ซึ่งเป็นกิจกรรมในระยะต่อไป</li> </ol>
<p><b>กิจกรรมระยะที่ 2 (10 เดือน)</b></p> <p>การนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบลไปใช้ในพื้นที่</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทดลองใช้เครื่องมือหรือตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานฯ ที่สร้างขึ้นในพื้นที่ทดลอง</li> <li>2. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น วิธีการทำงานในกระบวนการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงาน ฯ</li> <li>3. ได้ข้อมูลผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะการทำงานจากการติดตามและประเมินผลกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม</li> </ol>

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแผนกิจกรรมที่ดำเนินการกับผลที่ได้รับตลอดโครงการ

แผนกิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p><b>แผนกิจกรรมระยะที่ 1 การสร้างเครื่องมือ</b></p> <p><b>การพัฒนาทักษะการทำงานฯ</b></p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> ศึกษาชุมชนเข้มแข็ง</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> จัดสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> ปรับปรุงตัวชี้วัดและตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงาน</p>	<p>กรอบแนวคิดการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม</p> <p>ได้ข้อมูลสำคัญ 2 ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็ง ทั้งคุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะเฉพาะ</li> <li>2. ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ทักษะการทำงานด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม</li> <li>2.2 ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม</li> </ol> </li> </ol> <p>จากข้อมูลดังกล่าวได้นำมาจัดทำร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ร่างตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง และร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานฯ</p> <p>นำข้อมูลจากการพิจารณาทบทวนและตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงร่างตัวชี้วัด ร่างตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานฯ และสร้างสื่อต้นแบบการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานฯในระบบทางไกล</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง โดยพิจารณาจากกรอบทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม</li> <li>2. ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม</li> </ol>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

แผนกิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
	3. กำหนดกระบวนการฝึกอบรม การประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานฯ
<p><b>แผนกิจกรรมระยะที่ 2 การนำเครื่องมือการพัฒนาทักษะการทำงานไปใช้ในพื้นที่</b></p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> สำรวจพื้นที่ที่จะใช้ทดลองตัวแบบ โดยกำหนดคุณสมบัติ เป็นพื้นที่ อบต. ชั้น 5 ที่มีพลังการเคลื่อนไหวภายในพร้อมที่จะรับการพัฒนา</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> จัดทำแผนการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกอบรม ได้แก่ ความพร้อมด้านวิทยากร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการชักจูงความเข้าใจในการดำเนินงาน</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> จัดฝึกอบรมตามตารางที่กำหนดในแผนกิจกรรม</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> ประเมินผลการฝึกอบรม และรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>ได้พื้นที่ทดลอง คือ อบต. ที่มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา 3 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดน่าน</p> <p>ได้กำหนดแผนการจัดฝึกอบรมที่มีความพร้อม ทั้งผู้วิจัย วิทยากร และผู้รับการฝึกอบรม รวมทั้งการจัดเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ สำหรับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดฝึกอบรม โดยใช้ชุดฝึกอบรมที่จัดทำขึ้น</li> <li>2. มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจาก อบต. ในพื้นที่เป้าหมาย และมีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมฯ จำนวน 246 คน</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางการปรับปรุงสาระ วิธีการดำเนินการ และกิจกรรมการฝึกอบรม</li> <li>2. นำข้อมูลความคิดเห็นมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานฯ และตัวแบบการพัฒนาทักษะ ตลอดจนสื่อการฝึกอบรมทางไกลที่มีการทดลองใช้</li> </ol>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แผนกิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ขั้นที่ 5 ติดตามผลการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ที่ใช้เป็นพื้นที่ทดลอง โดยติดตามผลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานฯ ทั้งนี้ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัยและพัฒนา</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้ข้อมูลผลการฝึกอบรม</li> <li>2. ได้ข้อมูลผลการดำเนินการวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ</li> </ol>

## ข้อมูลคณะผู้วิจัย

1. **ชื่อ** รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว  
**หัวหน้าโครงการวิจัย**  
**วุฒิการศึกษา** กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) กศ.ม. (บริหารการศึกษา)  
 พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา)  
**ตำแหน่ง** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 รักษาการผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพ  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. **ชื่อ** รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี  
**วุฒิการศึกษา** ค.บ. (การศึกษา) Ph.D. (Nonformal Education)  
**ตำแหน่ง** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. **ชื่อ** รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ลิ้มสุวรรณ  
**วุฒิการศึกษา** วท.บ. (วิทยาศาสตร์การอาหาร)  
 M.S., Ph.D. (Nutrition and Food Science)  
**ตำแหน่ง** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. **ชื่อ** รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต  
**วุฒิการศึกษา** ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)  
 ค.ด. (อุดมศึกษา)  
**ตำแหน่ง** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5. ชื่อ รองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์

วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) สส.ม. (พัฒนาชุมชน)

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
6. ชื่อ รองศาสตราจารย์สมโภช รติโอพาร

วุฒิการศึกษา วท.บ. (พยาบาล) วท.ม. (วิทยาการระบาด)

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7. ชื่อ อาจารย์ ดร.ภัสวดี นิติเกษตรสุนทร

วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) M.A. (Communication)  
Ph.D. (Film and Media Studies)

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
8. ชื่อ นางภัทรฤดี ครองชนม์

วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (จิตวิทยา) ค.ม. (อุดมศึกษา)

ตำแหน่ง นักวิจัยชำนาญการ และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัย  
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช