

บทคัดย่อ

181370

ชื่อภาคนิพนธ์	: กระบวนการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ศึกษารณณ์ ตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
ชื่อผู้เขียน	: นายวีระชิต ช่วยมั่งคง
ชื่อปริญญา	: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	: 2548

การศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ศึกษารณณ์ตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน รวมทั้งศึกษาปัจจัยเอื้อและเงื่อนไขสนับสนุนที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน โดยศึกษาจากผู้นำที่เป็นทางการ จำนวน 6 กรณี และผู้นำไม่เป็นทางการอีก 6 กรณี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อหาคำอธิบายใจหายและข้อคำถามงานวิจัย ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth Interview) เป็นเครื่องมือในการจัดเวที สะท้อนแนวคิดและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแยกแยะจัดหมวดหมู่ข้อมูล หาข้อสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งเชิงเหตุผล และเชิงกระบวนการ ศึกษาบนฐานข้อมูลและรายงานผลการวิจัย เป็นลักษณะเชิงพรรณนาความ

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน มี 3 วิธี คือ 1.การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning)เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้นำชุมชนมีความต้องการเรียนรู้ อยากรู้ด้วยตนเอง เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้นำเอง 2.การเรียนรู้ผ่านผู้รู้และเครือข่าย (Collaborative Learning) เป็นการแสวงหาความรู้ที่เป็นแหล่งวิชาการ แหล่งบุคคลที่เป็นผู้รู้ ชุมชนตัวอย่างรวมทั้ง การเรียนรู้จากหน่วยงานภาครัฐ และ 3.การเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆที่ผู้นำเรียนรู้อัตโนมัติทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ และที่สำคัญคือสื่อบุคคลในชุมชนด้วยกันเอง ซึ่งการเรียนรู้ทั้ง 3 วิธี มีขั้นตอนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย 1.เริ่มต้นเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านผู้รู้และเครือข่ายและการเรียนรู้ผ่านสื่อ 2. การจดจำและประมวลข้อมูล 3.การทดลองปฏิบัติ 4.การประเมินให้คุณค่า ได้แก่การวัดผลที่ได้จากการนำแนวทางจากการเรียนรู้ไปปฏิบัติและ 5.การนำไปปรับใช้ เช่นการนำข้อบกพร่องหรืออุปสรรคมากำหนดแนวทางการปฏิบัติใหม่

แหล่งเรียนรู้ที่ผู้นำชุมชนใช้ในการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน ได้แก่ ผู้รู้ นักวิชาการ ชุมชนต้นแบบ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และสื่อต่างๆ ด้านเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่ผู้นำชุมชนเรียนรู้ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทักษะอาชีพ ภูมิปัญญา บุคลิกภาพ เนื้อหาด้านการบริหารจัดการชุมชน อันได้แก่ การจัดเวทีประชาคม การจัดทำแผนชุมชน กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการติดตามประเมินผล และการประชาสัมพันธ์ สำหรับปัจจัยหรือเงื่อนไขหนุนเสริมให้ผู้นำชุมชนเข้าสู่การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน พบว่ามีปัจจัยภายในตัวผู้นำเอง ได้แก่ จิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่นของตน และสนใจใฝ่รู้ในสิ่งใหม่ๆ ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ ความคาดหวังและความศรัทธาจากชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับผู้รู้ รวมทั้งการกระตุ้นจากโครงการภาครัฐ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ที่สำคัญ คือ หน่วยงานทั้งในระดับของการกำหนดนโยบายและหน่วยปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ควรมีการรวบรวมเทคนิค วิธีการ กระบวนการในการแก้ไขปัญหาของผู้นำชุมชนในทุกระดับเพื่อสรุปทฤษฎีและสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งผลิตเป็นคู่มือเชิงการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชน ควรมีการศึกษากระบวนการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในภาพรวม หรือพื้นที่ที่มีขอบเขตครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เนื้อหาตัวแบบหรือลักษณะร่วมเพื่ออธิบายกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำในภาพรวมได้ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามหรือแบบวัดประเมินการเรียนรู้

ควรมีการจัดตั้งศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาชุมชนของผู้นำชุมชนในระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อมีบทบาทเป็นองค์กรแกนกลางในการประสานให้ความรู้ ถ่ายทอด โดยมีวิทยากรจากชุมชน โดยผู้นำชุมชนเป็นผู้บริหารศูนย์ฯ ควบคู่กับการทำงานพัฒนาศักยภาพผู้นำจากภาครัฐ กำหนดเจ้าภาพจากหน่วยงานสนับสนุนที่เป็นองค์กรสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพผู้นำเป็นแกนกลางประสานการทำงานร่วมกับคณะกรรมการระดับชาติ ว่าด้วยผู้นำชุมชนท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป็นนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของรัฐบาล สถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้ความรู้และร่วมพัฒนาทักษะต่างๆ ของผู้นำชุมชนในพื้นที่ เพื่อเป็นการบริการทางวิชาการและพัฒนาทีมวิจัยชาวบ้าน หน่วยงานสนับสนุนของภาครัฐ ในระดับพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ รวบรวมฐานข้อมูลผู้นำชุมชนทุกประเภท พร้อมประวัติจัดทำทะเบียน สารสนเทศผู้นำชุมชนเป็นฐานสำหรับการพัฒนาและเชื่อมโยงสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน กรมการพัฒนาชุมชนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติ (พัฒนากร) เป็นพี่เลี้ยงชุมชนในการทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยเผยแพร่แนวคิดและวิธีการกับกลุ่มผู้นำก่อนจากนั้นขับเคลื่อนไปสู่อื่นๆ ให้ครอบคลุมทั้งตำบล ทุกหน่วยงานที่สนับสนุนทั้งส่วนกลางและระดับจังหวัด ควรมีการบูรณาการการทำงานหรือการสนับสนุนการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนรวมทั้งมาตรฐานการประเมินศักยภาพผู้นำชุมชน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ชุมชนที่มีความเข้มแข็งอันเกิดจากการบริหารจัดการที่ดีของผู้นำชุมชนอันจะนำไปสู่การขยายผลและสร้างเครือข่ายการพัฒนาที่ดีในอนาคต

Title of Research Paper : Learning Process of Community Leaders in Solving Community Problems and Developing the Communities : A Case Study of Ban Pran Subdistrict, Sawangha District, Angthong Province

Author : Mr. Veerachit Choimonkong

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

The purpose of this qualitative study was to investigate the community leaders' learning process, approaches and steps in community management and administration in tackling community problems and developing the communities. The study also aimed to examine the facilitating factors and support factors related to their learning. Six formal leaders and six informal leaders were the key informants. Focus group discussion and in-depth interview were used to collect the data which reflected their ideas and learning process. The data were categorized and interpreted. Then conclusions were logically drawn to relate the information. Finally, the findings were described.

The findings were briefly stated as follows

1. Three learning approaches that the community leaders used were (1) self-directed learning as desired by the leaders themselves; (2) collaborative learning, that is, seeking knowledge from academic sources and gurus, model communities, and government agencies ; and (3) learning all their lives through different types of media, such as publications, television, especially from people in their own communities. All the three approaches had 5 learning steps, which were (1) starting learning through different approaches, i.e., self-directed learning, collaborative learning, and learning via different types of media, (2) remembering and processing the data, (3) putting into practice, (4) evaluation, that is, measurement of the achievement of applying the knowledge into practice, and (5) adaptation, e.g., using the weaknesses or obstacle as lessons to set a new approach.

The learning sources from which community leaders used to develop their potential in administration and management to solve community problems were gurus, scholars, prototype community models, government officials, and different types of media the content or the body of knowledge which community leaders learned were leadership, occupational skill, intellectual, personality, and community administration and management, which included holding a public hearing arena, community planning, rules and regulations, including follow-up and evaluation as well as public relations. The internal factors or conditions that supported community leaders to acquire knowledge to develop themselves in administration and management were the personal factors, i.e., eagerness to develop their communities and curiosity to learn new things. The external factors were expectation and faith from community people, interaction with gurus, including stimulation from government projects.

Some recommendations made were as follows.

The organizations responsible for setting up a policy to develop the potential of community leaders and the organizations that implemented the policy should collect techniques, methods and approaches of problem-solving used by community leaders at all levels to analyze and synthesize the body of knowledge systematically and to produce an operational manual as a guideline to develop the potential of community leaders. Besides, the overall learning process of community leaders should be studied, covering larger areas. Also, the learning model that explained the learning process of community leaders should be built. Research tools, such as a questionnaire or a test to evaluate community leaders' knowledge and skills should be constructed. A learning center should be established for community leaders at sub district, district and provincial levels to attend to learn how to solve community problems. This center would be a core organization to train them by guest lecturers. The community leaders should be in charge of this center. This should be carried out along with developing the leaders that came from the government sector. A host organization should be established from support organizations that was a driving force to place the project on developing the potential of community leaders into the government policy and strategic plan. Educational institutions in the local area should provide academic services by developing skills of local community leaders and community people research teams. The support government agencies in the

local areas, such as the district community development agencies in the local areas, such as the district community development office should establish a database of all types of community leaders, keep their personal records, and use IT to link them into a network to enable them to learn different things together. The Community Development Department should assign social workers to assist community leaders to conduct operational research by means of participation. The research methodology should be taught to community leaders before teaching other core leaders to cover all the subdistrict. All support organizations from the Central Administration and at the provincial levels should integrate work and support community people to learn, including setting up some criteria to evaluate the potential of community leaders. Strong communities as the result of good administration and management of community leaders should be recognized and publicized. This would make it easy to do the same in other subdistricts and establish a good development network in the future.