

การใช้กระบวนการประชาพิจารณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในชุมชนโคกโคเต่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี**

Using the Process of People Research for Change Agents' Potential Development
in Khokkotao Subdistrict, Muang District, Suphanburi Province**

จันทร์แรม เรือนแป้น*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Chanram Ruanpan*

Graduate School, Suan Dusit University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเต่าโดยใช้กระบวนการประชาพิจารณ์เป็นเครื่องมือ 2) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเต่า และ 3) สรุปบทเรียนการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเต่า ประชากรการวิจัย คือ ผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาตำบลโคกโคเต่า จำนวน 15 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย เอกสาร/สื่อเพื่อให้ความรู้ สื่อโสตทัศน์เพื่อบันทึกผลการดำเนินงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการประชาพิจารณ์สามารถพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเต่าได้ 2) ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเพศชาย กลุ่มอายุ 36-45 ปีมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มการศึกษาระดับอื่น และผู้ที่เป็นตัวแทนส่วนราชการมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้นำ/แกนนำในชุมชน 3) บทเรียนการพัฒนามีข้อสรุปใน 3 ประเด็น คือ 3.1) การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาพิจารณ์เป็นเครื่องมือเป็นวิธีการที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.2) การดำเนินงานที่ออกแบบอย่างเหมาะสมและเป็นขั้นตอน สามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวสมาชิกทีมประชาพิจารณ์ได้ 3.3) การทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญจะก่อให้เกิดการหนุนเสริมเติมเต็มและสถานะที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้การทำงานร่วมกันมีความยั่งยืน

คำสำคัญ: กระบวนการประชาพิจารณ์ การพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

e-mail: chanram6892@gmail.com

Using the Process of People Research for Change Agents' Potential Development
in Khokkotao Subdistrict, Muang District, Suphanburi Province

**งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Abstract

The objectives of this research were to 1) apply the process of people research for change agents' potential development 2) evaluate process achievement and 3) sum up lessons learnt from the process. The research population consisted of 15 persons who had responsibility in the Khokkotao subdistrict's development. Research instruments were instructional hand outs and media, instruments for audio-visual recording, and a questionnaire for process achievement evaluation. Data analysis consisted of content analysis and statistical analysis. The research results found that 1) The process of people research was effectively for change agent development in Khokkotao subdistrict. 2) Achievement of the process was complete, as indicated by the high level rating. When comparing achievement of the process classify by demographical characteristics, it was found that achievement of female members was higher than male members, achievement of members age 36-45 years old was higher than members in other age groups, achievement of members with bachelor's degrees was higher than members with other academic credentials, and achievement of members affiliated with governmental organizations was higher than members who were community leaders and core leaders. 3) Lessons learnt from the process were 3.1) the process of people research was practical and appropriate for change agents' potential development 3.2) an operation which is properly designed and divided into discrete stages could develop desirable attributes of team members 3.3) participation of stakeholders in the process resulted in a "win-win situation" which makes the operation sustainable.

Keywords: process of people research, change agents' potential development

บทนำ

การพัฒนาประเทศโดยเน้นที่ความเจริญทางวัตถุและความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในอดีตก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อความสมดุลระหว่างมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง โดยกระแสของการพัฒนานอกจากจะทำให้วิถีการดำรงชีวิตแบบพออยู่พอกิน และความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชนลดน้อยลงไปแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ มากมายในทุกมิติของการดำรงชีวิต ตั้งแต่ความอ่อนแอทางเศรษฐกิจจากการเปลี่ยนแปลงวิถีการผลิตเพื่อบริโภคเป็นการผลิตเพื่อขาย การพึ่งพาตลาดภายนอกโดยขาดอำนาจการต่อรองในระบบต่าง ๆ ที่ตนเองติดตอสัมพันธ์ด้วยส่งผลให้คนชนบทจำนวนมากตกอยู่ใน

สภาวะหนี้สินต้องสูญเสียที่ดินทำกินและอพยพย้ายถิ่นสู่การเป็นแรงงานรับจ้างในเมือง ระบบการผลิตพืชเชิงเดี่ยวเพื่อการค้าส่งผลให้ระบบนิเวศถูกทำลาย ชาวชนบทที่เคยดำรงชีวิตด้วยการพึ่งพาธรรมชาติ ต้องหันไปพึ่งการใช้เงินเพื่อซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ทำให้คนชนบทเริ่มมองการดำรงชีวิตในภาคเกษตรกรรมเป็นทางเลือกที่เสียเปรียบ และพยายามใช้ระบบการศึกษาที่รัฐจัดให้เป็นเครื่องมือช่วยให้คนรุ่นใหม่มีอาชีพนอกภาคเกษตรกรรมที่เชื่อว่ามันคงและมีเกียรติมากกว่า การถ่ายทอดวัฒนธรรมซึ่งเป็นภูมิปัญญาของชุมชนสู่คนรุ่นลูกจึงกระทำอย่างมีข้อจำกัด และมีส่วนทำให้คนรุ่นใหม่ไม่เห็นความสำคัญของการดำรงชีวิตในชนบท คนในชุมชนมีวิถีชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่มากขึ้น ในขณะที่ความสามารถในการจัดระเบียบทางสังคมให้เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สามัคคี และเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันเริ่มลดน้อยลง ดังจะเห็นได้จากชุมชนจำนวนมากในปัจจุบันที่ฝากความหวังในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และเลือกที่จะรอรับความช่วยเหลือจากภายนอกมากกว่าพยายามจัดการกับปัญหาด้วยตัวเอง (Hawanond, Jiradaechakul & Padthaisong, 2007)

อาจกล่าวได้ว่า แบบแผนการพัฒนาที่ผ่านมาได้ทำลายชนบทซึ่งเป็นรากฐานของสังคมไทยให้อ่อนแอลงไปเรื่อย ๆ และเมื่อฐานของสังคมอ่อนแอ สังคมทั้งหมดย่อมมีโอกาสทรุดตัวลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Wasee, 1998) เนื่องจากความมั่นคงของประเทศชาติขึ้นอยู่กับความยั่งยืนของชุมชนชนบทเป็นสำคัญ ทางออกจากวิกฤติของการพัฒนาในอดีต จึงได้แก่การหวนกลับมาใช้ชุมชนเป็นฐานของการพัฒนา (Community-based Development Approach) และระดมสรรพกำลังจากคนทุกกลุ่มในทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบนแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ก่อตัวจากพื้นฐานของสังคมไทย โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การเสริมสร้างให้ชุมชนมี “ความสามารถในการพึ่งตนเอง (self-reliance)” อันเป็นสภาวะที่สมาชิกในชุมชนสามารถช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยอาศัยต้นทุนและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเป็นหลัก ความสามารถในการพึ่งตนเองที่เกิดขึ้นนี้ จะทำให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นอิสระ มีความมั่นใจและพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของตนเนื่องจากมีสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง (Phongpit, 2010)

ในการขับเคลื่อนให้ชุมชนที่อ่อนแอสามารถฟื้นคืนกลับมามีพลังในการทำหน้าที่บนฐานความเข้มแข็งของตนเองในบริบทใหม่ได้นั้น จะต้องอาศัยกระบวนการที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การสร้างคน โดยการพัฒนาความคิด มโนทัศน์ และวิสัยทัศน์ใหม่ในการพัฒนาสังคมที่มีพื้นฐานสอดคล้องกับสังคมแห่งความรู้ 2) การสร้างสังคมแห่งความเป็นจริงที่มีความเป็นเหตุเป็นผล บนพื้นฐานความรู้ที่ผ่านการค้นหาและค้นพบอย่างมีส่วนร่วมจากกลุ่มคน และ 3) การสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นจะเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ของสังคมทุกระดับ (Oon-ob, 2002) ด้วยเหตุนี้ กระบวนการประชาธิปไตย (process of people research) ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในชุมชนเพื่อร่วมกันค้นหาข้อมูล ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาการทำประชาพิจารณ์แผนเพื่อสร้างการยอมรับร่วมกัน และการนำแผนสู่การปฏิบัติด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน (Phongpit, 2010) จึงเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการข้างต้นให้เกิดขึ้นได้ กระบวนการประชาธิปไตยเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ชาวบ้านได้รู้จัก

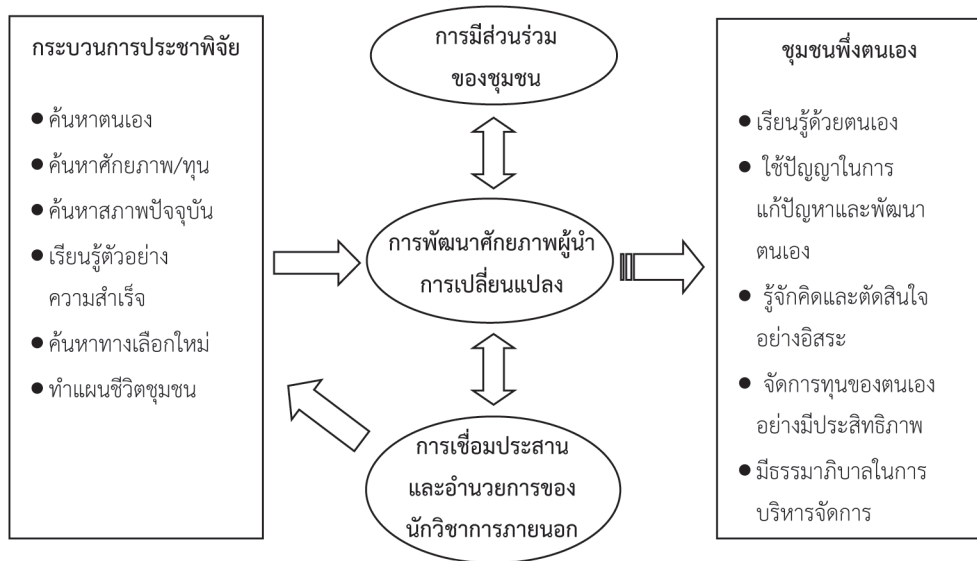
ตนเอง รู้จักชุมชน ได้ค้นพบความรู้ ภูมิปัญญา ระบบคุณค่าความดีงามต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติหลากหลายซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญของชุมชน การค้นพบทุนและศักยภาพของตนเอง พร้อมกับรับรู้สถานการณ์ที่แท้จริงของตน จะทำให้ชุมชนมองเห็นปัญหาและสามารถหาทางออกจากปัญหาได้ด้วยตัวเองซึ่งที่สุดแล้วจะทำให้ชุมชนหลุดพ้นจากวิถีคิดแบบพึ่งพาและรอความช่วยเหลือจากภายนอก

เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทรัพยากรสำคัญของชุมชนที่จะผลักดันและขับเคลื่อนให้ชุมชนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนา โดยลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน คือ มีความรักท้องถิ่น สนใจใฝ่รู้ กล้าที่จะลองถูกลองผิดด้วยกระบวนการวิจัยแบบชาวบ้าน และมีความต้องการที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในทางที่ดีขึ้น โดยศักยภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของกระบวนการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง การใช้กระบวนการประชาพิจารณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมุ่งให้การวิจัยครั้งนี้เป็นกลไกที่ช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มพลังอำนาจแก่ชุมชนโคกโคเฒ่า ให้สามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนในปัจจุบันและกำหนดทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับอนาคตของชุมชนในวันข้างหน้าได้ด้วยตนเองสำหรับพื้นที่วิจัยนั้น จะใช้พื้นที่หมู่ 3 (บ้านสามหนอง) และพื้นที่หมู่ 4 (บ้านลาดบัวขาว) ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกัน ชาวบ้านมีวิถีการดำเนินชีวิตคล้ายคลึงกัน และมักทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเสมือน “หมู่พี่-หมู่น้อง” (Wongsarnsri & Ruanpan, 2011) โดยมีผลการวิจัยระบุว่า ชุมชนหมู่ 3 มีสิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแบบพึ่งตนเองมากกว่าชุมชนอื่น ๆ ในตำบลเดียวกัน (Ruanpan & Aussawamas, 2012) ซึ่งแสดงถึงความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนแบบพึ่งตนเอง ในตำบลโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยใช้กระบวนการประชาพิจารณ์
2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนแบบพึ่งตนเอง ในตำบลโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อสรุปบทเรียนการพัฒนาศักยภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในตำบลโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยใช้กระบวนการประชาพิจารณ์เป็นเครื่องมือ

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรการวิจัย คือบุคคลและผู้แทนหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาตำบลโคกโคเฒ่า ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ มีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) 2 คน กลุ่มแกนนำในชุมชน (ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน) 7 คน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเฒ่า แพทย์ประจำตำบล ครูศูนย์การศึกษาชนบท และการศึกษาตามอัธยาศัย นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการพัฒนาชุมชน) 6 คนโดยศึกษาจากประชากรการวิจัย

2. วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประสานงานในพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้ประสานงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการทำหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และกำนันตำบลโคกโคเฒ่า เพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัยในพื้นที่

ขั้นที่ 2 การจัดประชุมประชาพิชัยครั้งที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาในอดีต และการใช้กระบวนการประชาธิปไตยเพื่อแก้

ปัญหาของชุมชน 3) ขออาสาสมัครเป็นทีมประชาพิชัยของชุมชน 4) ประชุมทีมประชาพิชัยเพื่อสร้างแบบสอบถามปัญหาของชุมชน และมอบหมายงานการสำรวจปัญหาของชุมชน

ขั้นที่ 3 การจัดประชุมประชาพิชัยครั้งที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสำรวจปัญหาของชุมชนโดยทีมประชาพิชัย 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่าย 3) วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อค้นพบจากการสำรวจปัญหาของชุมชนโดยทีมประชาพิชัย 4) สร้างแบบสำรวจข้อมูลชุมชนและวางแผนการสำรวจข้อมูลชุมชนโดยทีมประชาพิชัย

ขั้นที่ 4 การจัดประชุมประชาพิชัยครั้งที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) นำเสนอผลการสำรวจข้อมูลชุมชนโดยทีมประชาพิชัย 2) นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาและวางแผนการจัดทำฐานข้อมูลร่วมกัน

ขั้นที่ 5 การจัดประชุมประชาพิชัยครั้งที่ 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา 2) กำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ 3) จัดทำแผนชุมชน

ขั้นที่ 6 การจัดประชุมประชาพิชัยครั้งที่ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ขอนันทามติและประสานความร่วมมือในการพัฒนาจากคนในชุมชน 2) สรุปผลการดำเนินงาน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเฒ่า

3. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน ดังนี้

3.1 เครื่องมือการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- เอกสาร/สื่อ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการพัฒนาในอดีตและตัวอย่างความสำเร็จของชุมชนที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาสู่การพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน

- เอกสาร/สื่อเพื่อชี้แจงขั้นตอนและวิธีการทำงานของทีมประชาพิชัย

- ตัวอย่างแบบสอบถามปัญหาของชุมชน และแบบสำรวจข้อมูลชุมชน

- เอกสาร/สื่อ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชน

- เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพวีดีทัศน์งานเพื่อการฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด

3.2 เครื่องมือเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- แบบบันทึกการทำงานของทีมประชาพิชัย

- แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเฒ่า

เครื่องมือที่ทีมประชาพิชัยเป็นผู้สร้างขึ้นเองโดยใช้ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนา ได้แก่แบบสอบถามปัญหาของชุมชน และแบบสำรวจข้อมูลชุมชนนั้น ผู้วิจัยจะทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การตรวจสอบกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานพัฒนาในชุมชน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือเฉพาะข้อคำถามในลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 Scales) โดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับชาวบ้านในพื้นที่หมู่ 2 ตำบลโคกโคเฒ่า ซึ่งมีได้เป็น

พื้นที่วิจัย จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของข้อคำถาม ด้วยสถิติ Alpha Coefficient ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น = 0.85

สำหรับเครื่องมือเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นนั้น ได้ให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสำหรับการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือนี้ เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรการวิจัย ซึ่งทั้งหมดคือทีมประชาพิชัยซึ่งมีส่วนร่วมอยู่ในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอน จึงไม่มีกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรการวิจัยที่จะสามารถทดลองใช้เครื่องมือได้ อย่างไรก็ตาม หลังจากเก็บข้อมูลจากประชากรการวิจัยแล้ว ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของข้อคำถามส่วนที่เป็นมาตรประมาณค่า ด้วยสถิติ Alpha Coefficient ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น = 0.86

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณตามลักษณะของข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกการทำงานของทีมประชาพิชัย และสรุปผลการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคโคเฒ่าเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร และการนำค่าเฉลี่ยประชากรแต่ละกลุ่มที่ได้มาเปรียบเทียบกับเพื่อแสดงขนาดความต่างของค่าเฉลี่ยประชากรในการสรุปผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคโคเฒ่าเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหาจากผลการวิจัยและสรุปบทเรียนการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคโคเฒ่า เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคโคเฒ่าโดยใช้กระบวนการประชาพิชัยเป็นเครื่องมือ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากระบวนการประชาพิชัยเป็นเครื่องมือที่สามารถพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคโคเฒ่าได้ อย่างไรก็ตาม แม้กระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้น จะสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในแผนได้ครบถ้วนทุกขั้นตอนก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติต้องมีการปรับระยะเวลาและวิธีการดำเนินงานบางขั้นตอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายในชุมชนด้วย การดำเนินงานทุกขั้นตอนได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนและสมาชิกในทีมประชาพิชัยเป็นอย่างดี โดยกิจกรรมที่จัดทุกกิจกรรมล้วนมี

เป้าหมายเพื่อการพัฒนาทีมประชาพิชัยให้มีศักยภาพการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติเพื่อหาคำตอบที่ต้องการได้ด้วยตัวเองโดยมีทั้งกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เพื่อสร้างเจตคติ และเพื่อสร้างทักษะปฏิบัติ การดำเนินงานทุกขั้นตอน จะเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมโครงการแสดงความคิดเห็นและความต้องการอย่างเสรี และการใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ ผลผลิตสำคัญที่ได้จากการดำเนินงาน คือ การเกิดทีมประชาพิชัยของตำบลโคกโคเฒ่าที่มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือเพื่อหาคำตอบที่ต้องการ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ สามารถกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของชุมชน สามารถจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม และสามารถประสานความร่วมมือในการนำแผนชุมชนสู่การปฏิบัติจริง

2. ผลการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเฒ่าโดยใช้กระบวนการประชาพิชัยเป็นเครื่องมือ

ภายหลังการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเฒ่าตามขั้นตอนที่กำหนดสิ้นสุดลง ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา โดยให้ทีมประชาพิชัยประเมินตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทีมประชาพิชัยที่ประเมินตนเอง มีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน เป็นเพศชาย 8 คน และเพศหญิง 7 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. โดยมีสมาชิกที่มีสถานภาพเป็นผู้นำหรือแกนนำในชุมชน จำนวน 10 คน และเป็นตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 คน

สำหรับผลการประเมินตนเองของทีมประชาพิชัยนั้น พบว่า ในภาพรวมการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาพิชัยเป็นเครื่องมือมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.26) โดยด้านที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านเจตคติ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านทักษะปฏิบัติ ตามลำดับ โดยมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

สำหรับผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความเข้าใจนั้นในภาพรวมการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาพิชัยเป็นเครื่องมือ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ทีมประชาพิชัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาได้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.34) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทีมประชาพิชัยมีความรู้ความเข้าใจเป็นอันดับแรก คือ การใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาชุมชน รองลงมาคือ แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และการทำงานพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ส่วนข้อที่ทีมประชาพิชัยมีความรู้ความเข้าใจเป็นอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่าย โดยมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผลสัมฤทธิ์ด้านเจตคตินั้น ในภาพรวม การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาพิชัยเป็นเครื่องมือ สามารถสร้างเจตคติแก่ทีมประชาพิชัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาได้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.20) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สามารถสร้างเจตคติแก่ทีมประชาพิชัยเป็นอันดับแรก คือ ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

และการพัฒนาคนในฐานะปัจจัยความสำเร็จของการทำงานพัฒนา รองลงมาคือ การพัฒนาที่ทำให้คนในชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และการพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ตามลำดับ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ส่วนสิ่งที่ทีมประชาพิสัยมีเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย คือ การรักษากรมสิทธิ์ในที่ดินซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพึ่งตนเอง อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาในข้อนี้ ยังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

สำหรับผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะปฏิบัตินั้น ในภาพรวม การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาพิสัยเป็นเครื่องมือ สามารถสร้างทักษะปฏิบัติแก่ทีมประชาพิสัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาได้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.33) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทีมประชาพิสัยมีทักษะปฏิบัติเป็นอันดับแรก คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน รองลงมาคือ การเก็บข้อมูลจากชาวบ้านในชุมชน และการวางแผนพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ส่วนข้อที่ทีมประชาพิสัยมีทักษะปฏิบัติเป็นอันดับสุดท้าย คือ การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลที่ต้องการ

จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกทีมประชาพิสัยที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์สูงกว่าสมาชิกเพศชาย สมาชิกที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์สูงกว่าสมาชิกกลุ่มอายุอื่น สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์สูงกว่าสมาชิกที่มีการศึกษาระดับอื่น และสมาชิกที่เป็นตัวแทนส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์สูงกว่าสมาชิกที่เป็นผู้นำ/แกนนำในชุมชน

3. สรุปบทเรียนการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลโคกโคเฒ่าโดยใช้กระบวนการประชาพิสัยเป็นเครื่องมือ

บทเรียนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาพิสัยเป็นเครื่องมือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมและสามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภายในชุมชนทั้งทางเศรษฐกิจ ทางสังคมวัฒนธรรม ทางการเมือง และทางธรรมชาติ สามารถส่งผลให้ระยะเวลาการทำกิจกรรมคลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนดในแผนได้ตลอดเวลา นักวิจัยจึงต้องมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนระยะเวลาการทำกิจกรรมให้เหมาะสมตามสถานการณ์ แต่ยังคงรักษาขั้นตอนและกิจกรรมให้เป็นไปตามที่กำหนดในแผนเพื่อให้สามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่า กระบวนการดำเนินงานที่ออกแบบอย่างเหมาะสมและมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน สามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวสมาชิกทีมประชาพิสัยได้ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ รวมทั้งก่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจากการทำงานร่วมกันที่ชุมชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยของการพัฒนามีได้มีอยู่ในชุมชนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้ การทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญ จะก่อให้เกิดการหนุนเสริมเต็มเต็มและสถานะที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้การทำงานร่วมกันมีความยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการประชาธิปไตยเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน หลักการของประชาธิปไตยมีความสอดคล้องกับหลักการ เสริมสร้างชุมชนพึ่งตนเอง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (Financial Institution for Self-reliance in the Community, 2010) ที่ต้องเป็น “การระเบิดจากข้างใน” โดยทำให้ ชุมชนหมู่บ้านมีความเข้มแข็งก่อนโดยความเข้มแข็งในที่นี้ คือ การที่ชุมชนสามารถคิดหาหนทางในการแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาได้ด้วยตัวเองจนสามารถพึ่งพาตนเองได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่มีเป้าหมายเพื่อ การพึ่งตนเองที่เกิดขึ้นนี้ มิได้หมายถึงการปฏิเสธความร่วมมือจากภายนอก ทั้งนี้เพราะความแตกต่างหลากหลาย ของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วม จะช่วยเติมเต็มสิ่งที่ชุมชนยังขาดทั้งในด้านความรู้ ทักษะทางอาชีพ งบประมาณ หรือสิทธิอำนาจ (authority) ในการกระทำการบางอย่างตามกฎหมาย ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้ การทำงานพัฒนาในชุมชนเป็นอย่างราบรื่น ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง กลไกการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบล-อำเภอ ของ Simarak (2006) ที่พบว่า การยอมรับบทบาทของบุคคลภายนอก จะช่วยสนับสนุนและเอื้ออำนวยให้มีการคิดและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งให้ ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีการเปลี่ยนแปลงได้มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การทำงานพัฒนาร่วมกับชุมชนนั้น นักพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญกับวิถีการดำเนินชีวิตของ คนในชุมชนไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผลสำเร็จของงานตามที่มุ่งหวัง นักพัฒนาต้องมีความละเอียดอ่อน ไวต่อการรับรู้สถานการณ์และปฏิกิริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสม อาจกล่าวได้ว่า หลักการสำคัญ 7 ประการในการสร้างความร่วมมือจากชุมชนเพื่อบรรลุ เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตามแนวคิดของ Rick Warren (Hall, Johnson, Wysocki & Kepner, 2010) อันได้แก่หลักการทำให้ง่ายหลักการจูงใจหลักการอำนวยความสะดวก หลักนวัตกรรมหลักการระดม พลังหลักการเตรียมความพร้อม และหลักความมุ่งมั่น เป็นหลักการที่มีประโยชน์ยิ่งที่นักพัฒนาสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ

เนื่องจากการพัฒนาคน คือเป้าหมายที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการทำงานพัฒนาให้บรรลุผล อย่างยั่งยืน กระบวนการดำเนินงานที่กำหนดจึงต้องออกแบบให้สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ความตระหนัก และจิตสำนึกสาธารณะร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการกระตุ้นให้ชุมชนเกิดข้อสงสัยและ ลงมือศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบด้วยตนเองจนเกิดความเข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้ การได้เห็น ตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของบุคคลหรือชุมชนที่มีวิถีการดำเนินชีวิตและบริบททางเศรษฐกิจสังคมอย่างเดียวกัน เพื่อให้สามารถปรับประยุกต์ใช้ความรู้ในชุมชนได้ง่าย รวมทั้งสามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาต่อไปใน วันข้างหน้าบทบาทของนักวิจัย คือ การอำนวยความสะดวก (facilitate) ให้เกิดการเรียนรู้และให้ข้อมูล/ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งมีความจำเป็นเพื่อให้ชุมชนมีทางเลือกอย่างหลากหลาย ขณะเดียวกัน ก็จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกใน ชุมชนมีสิทธิที่จะ “เลือก” และ “ตัดสินใจ” ร่วมกันบนวิถีทางประชาธิปไตยด้วย รายละเอียดเหล่านี้ มีความ

สำคัญในการสร้างคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะขับเคลื่อนชุมชนสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยการออกแบบกิจกรรมจะต้องสอดแทรกสิ่งเหล่านี้ไว้ในกระบวนการอย่างเหมาะสมและมีเป้าหมาย จากผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนากลุ่มผู้นำหรือแกนนำในชุมชนโดยมุ่งที่การเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของสำนักงานองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (Phongsriwat, 2010) เป็นแนวทางที่ถูกต้องในการพัฒนาคนให้มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ของท้องถิ่น ทั้งนี้ เพราะเมื่อผู้นำ/กลุ่มแกนนำในชุมชนมีสถานะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในตัวแล้ว บุคคลเหล่านี้จะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาภายในชุมชนต่อไปได้ด้วยตนเอง โดยความเป็นผู้นำจะทำให้สามารถดึงคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติการได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งประชาคมตำบล (Pinprattheep, 2009) ที่สรุปบทเรียนความสำเร็จของโครงการประการหนึ่งว่า การมีผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เข้มแข็ง คือ ปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม กระบวนการประชาธิปไตยที่เกิดขึ้น ต้องมีใช่เพียง “แบบฝึกหัด” เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถให้ผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมที่ชุมชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมทั้งมีการวางระบบเพื่อเป็นรากฐานให้การทำงานร่วมกันสามารถดำเนินต่อไปโดยไม่ขาดตอน เพื่อป้องกันการทำงานพัฒนาแบบ “ไฟไหม้ฟาง” ที่กิจกรรมทุกอย่างจะหยุดลงเมื่อสิ้นสุดโครงการ

แม้การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้จะมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่น่าพอใจทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้ลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกในทีมประชาธิปไตยเป็นตัวจำแนก จะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนามีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม โดยจะพบความแตกต่างที่ชัดเจนเมื่อจำแนกด้วยระดับการศึกษาและสถานภาพของสมาชิกในทีมประชาธิปไตย กล่าวคือ ผู้ที่มีสถานภาพเป็นตัวแทนส่วนราชการซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสูงกว่ากลุ่มผู้นำ/แกนนำในชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อาจกล่าวได้ว่า ข้อค้นพบนี้มีได้เป็นสิ่งที่เหนือความคาดหมาย แต่เป็นสิ่งที่ช่วยยืนยันว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบุคคลให้มีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่และการลงมือปฏิบัติกิจกรรมเชิงวิชาการบางอย่างได้โดยง่ายด้วยเหตุนี้ การกำหนดประเด็นการพัฒนาภายในชุมชนจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยจะต้องคำนึงถึงการหารูปแบบและแนวทางในการจัดการศึกษาที่หลากหลายเพื่อสร้างโอกาสให้คนในชุมชนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา นอกจากนั้น สิ่งทีพึงระวังประการหนึ่งในการทำงานร่วมกัน คือ การเกิดภาวะครอบงำทางความคิดและการตัดสินใจซึ่งมักเกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในลักษณะเหนือกว่าหรือด้อยกว่ากัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีทักษะบางอย่าง เช่น การคิดวิเคราะห์ การเป็นผู้นำการสนทนา ความมั่นใจในการนำเสนอผลงานต่อที่ประชุม ฯลฯ อันเป็นทักษะที่ห่างไกลจากวิถีการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน การออกแบบกิจกรรมการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงประเด็นเหล่านี้ และหากวิธีที่จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองแก่สมาชิกในชุมชน รวมทั้ง

สร้างความตระหนักร่วมกันว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ปรากฏ เป็นผลมาจากวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน โดยมีได้สะท้อนถึงความเด่น-ด้อยกว่ากันแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเฒ่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง
2. สถาบันการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลโคกโคเฒ่า ควรเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคนในชุมชน โดยเน้นการสร้างโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย
3. ดำเนินการเผยแพร่ผลการวิจัยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการทำงานพัฒนาชุมชน
4. เนื่องจากผลลัพธ์ของการวิจัยครั้งนี้ ยังไม่ถึงขั้นการลงมือปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเป็นรูปธรรม จึงควรมีการติดตามผลการนำแผนชุมชนสู่การปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินความยั่งยืนของกระบวนการ
5. เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์จึงควรขยายผลการดำเนินงานอย่างกว้างขวางในชุมชนอื่น ๆ โดยใช้ตำบลโคกโคเฒ่าเป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่ตีรวมทั้งขับเคลื่อนให้เกิดเครือข่ายการพัฒนาต่อไป

References

- Ruanpan, C. & Aussawamas, D. (2012). Potential of Communities in Khokkotao Subdistrict for Self-reliance in Social Change Management. *The Academic Journal of the Suan Dusit Graduate School*.7(3). (in Thai)
- Hawanond, N., Jiradaechakul, P., & Padthaisong, S. (2007). *Grounded Theory in Community Strengthening*. Bangkok: The Thailand Research Fund (TRF). (in Thai)
- Oon-ob, P. (2002). *Creation Power for Putthamonthon Community Driving*. Bangkok: P. A. Living. (in Thai)
- Wasee, P. (1998). *Thailand in the Era of Slavery Culture*. Bangkok: Amarin Printing and Publishing. (in Thai)

- Wongsarnsri, P. & Ruanpan, C. (2011). *Preliminary Survey for Community Mapping and Cooperation Network Development for Strong Community Building in Khokkotoa Subdistrict, Muang District, Suphanburi Province*. Bangkok: Graphic Site. (in Thai)
- Pinpratheep, P. (2009). *Action Research in Strong Community Building Programme*. Retrieved November 11, 2014, from http://www.ldinet.org/2008/index.php?option=com_content&task=view&id=529&Itemid=32. (in Thai)
- Phongpit, S. (2010). *What's People Research?*. Retrieved November 11, 2014, from [http://www.phongphit.com/index.php?option=com_content & task=view&id=58&Itemid=53](http://www.phongphit.com/index.php?option=com_content&task=view&id=58&Itemid=53). (in Thai)
- Financial Institution for Self-reliance in the Community. (2010). *Development Guideline related to the King's Argument for Agriculturist's Self-reliance*. Retrieved November 20, 2014, from http://www.chaipat/index.php?option=com_content&view=article&id=283&Itemid=108. (in Thai)
- Simarak, S. (2006). *Research in Knowledge Management Mechanism for Local Development in District-Subdistrict Level*. Retrieved November 20, 2014, from <http://www.researchgate.net/publication/39027755>. (in Thai)
- Phongsriwat, S. (2010). *Concept on Change Agent Leadership of United Nations*. Retrieved November 20, 2014, from <http://suthep.cru.in.th/leader28.doc>. (in Thai)
- Hall, J., Johnson S., Wysocki A., & Kepne, K. (2010). *Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates*. Retrieved October 18, 2014, from <http://edis.ifas.ufl.edu/hr020>.

ผู้เขียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์แรม เรือนแป้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

145/9 ถนนสุขุมวิท แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: chanram6892@gmail.com

