

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ (2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 4 คน อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และประชาชนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน รวมจำนวน 8 คน ในพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กระบวนการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มี 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ และ (2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสมรรถนะ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยวิธีการดังนี้ (1) สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติในพื้นที่ความเป็นเมืองและดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (2) สนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (3) ระบบพี่เลี้ยง (4) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและการนำเสนอผลงาน (5) จัดทำคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง และ (6) การสร้างเครือข่ายการทำงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, อาสาพัฒนาชุมชน, พื้นที่ความเป็นเมืองสูง

**Development of volunteer community development that is consistent with urbanization,
Thanyaburi District, Pathum Thani Province.**

Community Development Learning Center - Nakhonnayok

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the competencies required for the work of community development volunteers in highly urbanized areas in Thanyaburi District; Pathum Thani Province and (2) to find ways to develop community development volunteer competencies in highly urbanized areas in Thanyaburi District. Pathum Thani Province, It is qualitative research. Collect qualitative data and analyze qualitative data and Research informant Using a purposive selection method, a total of 15 people included 4 community development volunteer leaders, 6 community development volunteers, and community development academics. and people who work with community development volunteer leaders, a total of 8 people, in the Thanyaburi District area Pathum Thani Province.

Collecting qualitative data using the process in-depth interview To study the competencies needed to work and guidelines for developing the competencies of community development volunteers in Thanyaburi District. Pathum Thani Province The results of the research found that (1) competencies required for the work of community development volunteers in urban areas In Thanyaburi District Pathum Thani Province has 3 main competencies consisting of knowledge, skills, and characteristics and (2) Guidelines for developing volunteer competencies for community development in urban areas In Thanyaburi District Pathum Thani Province found that from in-depth interviews with key informants There are opinions about ways to enhance the competency of community development volunteers working in urban areas. The development of competencies should be promoted as follows: (1) Create and develop a curriculum to strengthen competencies necessary for practice in urban areas and organize training at least once a year. (2) Support and promote the development of competencies. By self-learning, training, seminars, continuous and regular study visits (3) mentoring system (4) organizing a forum to listen to opinions and presenting work (5) creating a manual to enhance the competency of community development volunteers who work in urban areas and (6) creating work networks

Key words: Competency, community development volunteers, highly urbanized areas

บทนำ

“ทุนมนุษย์” เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและเป็นกลไกที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีศักยภาพมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืนต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพมีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะขององค์การย่อมทำให้องค์การก้าวไปในทิศทางพึงประสงค์ โดยปัจจุบันองค์การต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น นักวิชาการทางด้านบริหารเชื่อว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกันกับการพัฒนาชุมชน ก็จำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วย “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะชุมชนจะอ่อนแอหรือเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ ก็ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา และการพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและประชาชนและภาคีเครือข่าย ไม่ควรปล่อยให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะแต่ละภาคส่วนก็ต่างมีขีดความสามารถที่จำกัดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นไปในแนวเดียวกัน

กรมการพัฒนาชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานภาครัฐที่นำนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทยไปสู่การปฏิบัติให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กรชุมชนและชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานรากแบบยั่งยืน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน คือ ชุมชนพึ่งตนเองได้ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน พัฒนางค์กร อาสาสมัครและ ผู้นำท้องถิ่นในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ซึ่งรวมถึงการมีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ทั้งนี้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงานเพื่อให้ประชาชนและองค์กรชุมชน ท้องถิ่น สามารถช่วยตนเองและพึ่งตนเองคือบริหารการพัฒนาได้ด้วยตนเองในที่สุดจากแนวคิดดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของอาสาสมัครชาวบ้านที่มีต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล โดยส่งเสริมให้มีส่วนร่วมตามหลัก 5 ร่วม ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเอง และด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและด้านบุคลากร ลำพังเพียงเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนเพียงกลุ่มเดียวคงไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ทั่วถึง จำเป็นต้องอาศัยพลังของคนในชุมชนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา จึงได้กำหนดดำเนิน “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2512 โดยการส่งเสริมให้ประชาชนที่มีจิตใจเสียสละ เข้ามาเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) และผู้นำอาสาพัฒนา (ผู้นำ อช.) ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการประสานงานระหว่างผู้นำ องค์กรชุมชน และภาคีเครือข่ายการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ด้วยความเชื่อมั่นว่าการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การที่ประชาชนปวารณาตนเองทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยการเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาชนบทหรือเป็นอาสาพัฒนาชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนในชนบทมีโอกาส มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน มีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทมากยิ่งขึ้น โดยเป็นอาสาสมัครในการพัฒนา ชุมชนของตน ให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ “ประชาชนทุกคนเป็นอาสาพัฒนาชุมชน”

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก สังกัดสถาบันการพัฒนารัฐบาลนครนายก กรมการพัฒนารัฐบาลนครนายก กระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการความรู้และการฝึกอบรมด้านการพัฒนารัฐบาลนครนายกที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับสภาพพื้นที่แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และสมรรถนะในการทำงาน ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยงานพัฒนารัฐบาลนครนายกในภาพรวมและงานพัฒนารัฐบาลนครนายกเฉพาะพื้นที่ เพื่อเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในการพัฒนารัฐบาลนครนายก พัฒนารัฐบาลนครนายกแก่หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และประกาศกรมการพัฒนารัฐบาลนครนายก ตามกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการกรมการพัฒนารัฐบาลนครนายก กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 กำหนดพื้นที่เขตบริการในความรับผิดชอบของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก 5 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา นครนายก และ ปราจีนบุรี โดยพื้นที่ทั้ง 5 จังหวัด นั้นมีทั้งอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่ความเป็นเมืองและชนบท หรือชุมชนแบบกึ่งเมือง กึ่งชนบท และอำเภออัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นพื้นที่ที่มีความเจริญมากกว่าอำเภอเมืองปทุมธานี เนื่องจาก เป็นทางผ่านของการคมนาคมไปภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเขตเทศบาลนคร 1 แห่ง เขตเทศบาลเมือง 2 แห่ง และเขตเทศบาลตำบลอีก 1 แห่ง ซึ่งบริบทพื้นที่อำเภออัญบุรีได้เปลี่ยนแปลงจากการเป็น แหล่งผลิตข้าวสู่เมืองหลวง ไปเป็นชานเมืองที่รองรับโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านจัดสรร สะดวกกับการเดินทาง กรุงเทพมหานครมากกว่าปทุมธานี ราชการส่วนกลางจึงแยกมาตั้งหน่วยที่นี้มากกว่า อาทิ พิพิธภัณฑสถาน สงเคราะห์ หรือมหาวิทยาลัย พื้นที่ความเป็นเมืองสูงกำลังอยู่ในบริบทที่เปลี่ยนไป เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนา เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชนพื้นที่ แม้ผู้นำอาสา พัฒนารัฐบาลนครนายกและอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายกจะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจและมีคุณลักษณะที่กำหนดไว้ แต่เราไม่สามารถที่จะใช้วิธีการหรืออยู่ในบริบทเดิมในการปฏิบัติงานได้อีกต่อไปแล้ว ดังนั้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายก ในเขตพื้นที่อำเภออัญบุรี ว่าปัจจุบันการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่เป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่ มีความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง อย่างไรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นข้อมูลให้กับพัฒนากร ผู้นำอาสา พัฒนารัฐบาลนครนายก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายกทั้งหมดในพื้นที่และพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้นำไป ปรับใช้หรือต่อยอดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนารัฐบาลนครนายก เราจำเป็นต้องเสริมทักษะที่มีอยู่ ฝึกฝน พัฒนาคำถามและทักษะใหม่ๆ ที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน แผนการพัฒนาและเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็น กุญแจสำคัญสำหรับผู้นำอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายกและอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายกในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในอนาคต

ปัญหาการวิจัย

1. สมรรถนะอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายกที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ในสมรรถนะปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. การเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนารัฐบาลนครนายกที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรจะพัฒนาเป็นแนวทาง ใด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

Scott B.Parry นิยาม Competency คือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่ง งานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ คุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดย ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

Shermon (อ้างถึงใน กิติคุณ ตั้งคำ, 2556, น. 18) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ 2 ความหมาย คือ(1) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ (2) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2551) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลอื่นๆคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ชลนิตา พรหมเผือก (2556) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลหรือขององค์กร ที่พึงมีในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรซึ่งองค์ประกอบ ของ “สมรรถนะ” จะประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความสามารถหรือทักษะ (Skill) และพฤติกรรมหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute)

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์ (2558, น. 42) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถภายในของบุคคล หรือพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร โดยสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ้างงาน การอบรมพัฒนา และการส่งเสริมบุคคล และในการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าว

มาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

องค์การสหประชาชาติ (UN, 1955: 6) ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการรวมกำลังระหว่างประชาชนในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้นและผสมผสานเข้าเป็นชีวิตของชาติ ทำให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่

กรมการพัฒนาชุมชน (2527: 1) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชน คือการพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐบาล เป็นวิธีการที่นำเอาบริการของรัฐบาลผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปลักษณ์ (2558) ได้สรุปประมวลผลว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงคนและชุมชนให้ดีขึ้น โดยใช้พลังและความร่วมมือจากคนในชุมชนและหน่วยงานของรัฐและองค์กรในชุมชน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

กล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของ ความสัมพันธ์ แนวราบระหว่างคนในชุมชน โดยการพัฒนาจิตสาธารณะ ศักยภาพ และกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองโดยการกระทำร่วมกันของคนในชุมชน คณะผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัยและนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเมือง

ราชบัณฑิตยสถาน (2553) ได้นิยามของกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเมือง อธิบายว่า นคราภิวัตน์ หรือ ความเป็นเมือง การขยายเมือง(Urbanization) หมายถึง การที่สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในเขตเมืองเพิ่มมากขึ้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้ประชากรเมืองเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การที่ประชากรชนบทที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในเขตเมืองเพิ่มมากขึ้น ภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรที่อยู่ในเมืองก่อนแล้ว และของผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาอยู่ใหม่ก็มีส่วนร่วมทำให้ประชากรในเขตเมืองเพิ่มขึ้นอย่างมาก นอกจากนี้การขยายพื้นที่เขตเมืองออกไปครอบคลุมพื้นที่ซึ่งเคยเป็นเขตชนบทอยู่ก่อน ก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้สัดส่วนของประชากรในเขตเมืองเพิ่มสูงขึ้นความเป็นเมือง ในความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับ จูเลียส โกลด์ และวิลเลียม แอล โคลบ (Gould and Kolb, 1964: 739) อธิบายว่า ความเป็นเมืองถือเป็นกระบวนการของประชากรที่มารวมกันอยู่อย่างหนาแน่น มีความหมายสำคัญที่ว่า เป็นกระบวนการหนึ่งจากที่ไม่ใช่สังคมเมืองไปมีลักษณะเคลื่อนไหวของประชาชนที่มารวมอยู่อย่างหนาแน่น และอีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นขบวนการซึ่งชนบทเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นเมืองตามคำอธิบายของ เจ. จอห์น พาเลน (Palen, 1987 : 9) กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองตามนิยามของ Werner Z. Hirsch (อ้างถึงใน กฤษ

เพิ่มทุนจิตต, 2536: 22) อธิบายว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมือง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสภาพประชากร กระบวนการผลิตและสภาพแวดล้อมทางสังคมการเมืองของชุมชนบนพื้นที่ซึ่งมีการกระจายตัวอย่างสม่ำเสมอไปสู่ฐานะของเมืองที่มีการกระจุกตัวกันบนพื้นที่ค่อนข้างมาก มีความชำนาญเฉพาะอย่างในการผลิตสินค้าและบริการสูง และมีการพึ่งพาต่อกันระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐบาลอย่างใกล้ชิด ที่สำคัญคือการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และรูปแบบของการประกอบการในระดับสูง นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับกระบวนการเกิดเมืองโดยเฉพาะ คือ การกระจุกตัวกันของประชาชนบนพื้นที่เพิ่มขึ้น หรือ ที่เรียกว่า ความหนาแน่น (Density) ทั้งนี้ความหนาแน่นของประชากรทำให้เกิดการประหยัดจากการรวมกลุ่มกัน (Economy of Agglomeration) ซึ่งส่งผลให้การลงทุนของภาคธุรกิจผลตอบแทนที่สูงขึ้น และจัดสรรงบประมาณเพื่อลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สรุปได้ว่า ความเป็นเมืองถือเป็นกระบวนการที่ประชากรมาอยู่รวมกันมากขึ้น ทั้งการอยู่รวมกันในเขตพื้นที่ที่เจริญแล้วและการขยายความเจริญของเมืองออกไป อันเป็นผลทำให้ความเป็นอยู่ของประชากรเหล่านั้นเปลี่ยนไปสู่วิถีแบบเมือง โดยคณะผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย

ภารกิจหน้าที่ บทบาท และคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชน

อาสาพัฒนาชุมชน คือ อาสาสมัครจากราษฎรในท้องถิ่นที่มีจิตใจเสียสละ มีความสมัครใจอาสามาปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมในด้านการพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) คืออาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในหมู่บ้านหนึ่งเรียกชื่อย่อว่า “อช.” มีจำนวนหมู่บ้านละอย่างน้อย 4 คนโดยให้มีจำนวนหญิงชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) คืออาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อให้ปฏิบัติงานอาสาสมัครในฐานะผู้นำของอาสาพัฒนาชุมชนในตำบลหนึ่งเรียกชื่อย่อว่า “ผู้นำ อช.” มีจำนวน 2 คน (ชาย 1 คน หญิง 1 คน) โดยมีภารกิจ

กรมการพัฒนาชุมชน (2559) ได้กล่าวถึงหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนว่า อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) มีหน้าที่ปฏิบัติงานในหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือกตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 (ข้อ 16) ดังนี้

1. กระตุ้นให้องค์กรประชาชนรู้ปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงานเพื่อแก้ปัญหาได้เอง รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา โดยเป็นที่ปรึกษากลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชน และกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ
3. ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานตามแผน โครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน
4. เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือเอกชนอื่นๆ
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามเวทีประชาคม คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือทางราชการมอบหมาย

และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) มีหน้าที่ปฏิบัติงานในตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 (ข้อ 19) ดังนี้

1. หน้าที่ตาม ข้อ 16 (ข้อ 1-5 ของ อช.)
2. เป็นผู้ประสานงานระหว่างอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ในตำบล
3. เป็นผู้แทนของอาสาพัฒนาชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กรมการพัฒนาชุมชน (2559) ได้กล่าวถึงบทบาทอาสาพัฒนาชุมชนว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ (1) การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน (2) การขับเคลื่อนแผนชุมชน (3) การขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ชุมชน (4) การส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย (5) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (6) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (7) การป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต (8) การแก้ไขปัญหาความยากจน (9) การส่งเสริมอาชีพ และ (10) การส่งเสริมทุนชุมชน

และกรมการพัฒนาชุมชน (2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะอาสาพัฒนาชุมชนว่าต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับ ทุกคนแสดงให้เห็นถึงการเป็นตัวแทนเพื่อที่จะทำให้เครือข่ายอาสาพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า และร่วมกันทำงานให้สำเร็จใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระการติดต่อเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของทีมงาน จึงเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จของงาน รักษาเกียรติของตนเองเพื่อให้ได้รับความศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชน กล่าวตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ถูกชี้นำ และการทำงานด้วยความโปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติ และจากแนวคิดภารกิจหน้าที่ บทบาท และคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนดังกล่าว คณะผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย และนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แพรวพรรณ พุกพันธ์ (2559) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้บทบาทที่กระทำจริง และบทบาทที่ถูกคาดหวัง ในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการประยุกต์ใช้ปรับปรุงและส่งเสริมการทำงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ถึงแม้กรมการพัฒนาชุมชนจะมีการกำหนดบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ไว้จำนวน 10 ประการ แต่ในความเป็นจริงผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนปฏิบัติตามประมาณ 8-9 ประการ และยังปฏิบัติบทบาทอื่น ๆ นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ด้วย อาทิ ด้านสาธารณสุข ด้านการแสดง ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และการเขียนโครงการ นอกจากนี้ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ยังถูกคาดหวังให้กระทำบทบาทอีก 5 ประการ คือ 1. ต้องปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับ 2. ต้องเป็นนักประสานงานที่ดี 3. ต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี 4. ต้องมีภาวะผู้นำสูง และ 5. ต้องมีส่วนร่วมในบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน นอกเหนือจากบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ด้วย

ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน มีประสิทธิภาพมากขึ้น เห็นควรสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเช่น การร่วมมือกันขจัดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ชาญชัย จิวจินดาและสมบูรณ์ สุขสำราญ (2560) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ของกรมการพัฒนาชุมชน มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน (2) ศึกษาบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (3) ศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (4) ศึกษาคุณลักษณะ ผู้นำของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (5) เสนอยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า (1) ถ้ามีการฝึกอบรม หรือสัมมนาเฉพาะที่เป็นของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จะทำให้ผู้นำอาสา มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน (2) งานตามหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน แม้ระเบียบที่กำหนดไว้จะมี 8 ด้าน แต่ในความเป็นจริงแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าที่กำหนด (3) ควรให้การสนับสนุน ผู้นำ อช. สร้างขวัญกำลังใจ (4) ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานชุมชน ต้องเป็นคน ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายเพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม (5) ข้อเสนองานวิจัย ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ต้องประสานกันระหว่าง ยุทธศาสตร์ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์ขององค์กรชุมชน และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการของชุมชน

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความตั้งใจ ช่วยเหลือ และได้รับความศรัทธาจากคนในชุมชน สำหรับการประเมินศักยภาพผู้นำชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภาพรวม พบว่า ศักยภาพที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำมีบทบาททำงานอย่างโปร่งใส 2) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำชุมชน พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ จิตใจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และ 3) แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักวิเคราะห์ศักยภาพ สร้างพลังแก่นใจด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกความพอเพียงมาพัฒนาการดำเนินชีวิตต่อไป

เอมอร แสนภูวา (2560) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำชุมชน ได้แก่ 1) เมื่อเกิดสถานการณ์ความไม่มั่นคงตามแนวชายแดนมีบทบาทสนับสนุนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกดูแลให้เกิดความสงบเรียบร้อย สร้างขวัญกำลังใจ ประสานงานและรับข้อมูลข่าวสาร 2) สถานการณ์ปกติช่วยเหลือ ประสานงาน ติดตามข้อมูลข่าวสารประชุมกับประชาชนทุกเดือน และรายงานสถานการณ์ในชุมชนต่อหน่วยงานราชการเพื่อทราบเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำชุมชน ได้แก่ 1) ความร่วมมือของประชาชน 2) การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานรัฐ 3) นโยบายของรัฐ 4) ขวัญกำลังใจของผู้นำ 5) ความศรัทธาต่อผู้นำ 6) การประชาสัมพันธ์ที่ดี 7) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำ 8) ความสามัคคีและ 9) การทำงานร่วมกับเครือข่ายการเตรียมความพร้อมของผู้นำชุมชนและสมาชิกชุมชนในภาวะปกติ ได้แก่ 1) ผู้นำชุมชน ประกอบด้วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน จัดทำแผนการเพื่อพัฒนา เชื่อมความสัมพันธ์กับผู้นำตามแนวชายแดน 2) สมาชิกชุมชนประกอบด้วย เตรียมความพร้อมตามที่ผู้นำได้ชี้แนะ รับการอบรมตามที่หน่วยงานรัฐเข้ามาพัฒนา

ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สัมพันธภาพระหว่างชุมชนในภาวะปกติกับภาวะตึงเครียด ได้แก่

- 1) ภาวะปกติ ประกอบด้วยดำเนินชีวิตตามปกติตามวิถี รับฟังข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เตรียมความพร้อมในการพัฒนากับหน่วยงานต่าง ๆ
- 2) ภาวะตึงเครียดประกอบด้วยมีความสามัคคี ปฏิบัติตามแผนการอพยพเชื่อในตัวผู้นำและปฏิบัติตาม ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคง พบว่า 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและสมาชิกในชุมชน 2) พัฒนาผู้นำให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย 3) แสวงหาแนวทางการพัฒนาหมู่บ้าน 4) ภาครัฐให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน 5) ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำชุมชนชายแดนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง 6) หน่วยงานทหารควรเข้าร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ 7) สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้นำ 8) ภาครัฐจัดให้มีการประชุม/อบรม/สัมมนาร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา เพื่อลดความหวาดระแวง 9) พัฒนาผู้นำด้านสุขภาพกายใจ และ 10) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2563) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานของพัฒนากรที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะของพัฒนากรที่จะส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งจะมาจาก 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้ โดยพัฒนากรจะต้องรู้แนวทางการพัฒนาชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ มีการคิด วิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ 2) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ พัฒนากรต้องมี ใจรักในการทำงาน เสียสละ อดทน มุ่งมั่นทุ่มเท ตั้งใจ และเอาใจใส่การทำงาน มีอหยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจคน เป็นคนที่สามารถไว้วางใจได้ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี โดยพัฒนากรมีคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ มีอุดมการณ์แน่วแน่ รักชุมชน รักชาวบ้าน ไม่ถือตัว ศรัทธาใน งานพัฒนาชุมชน และ 3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติ/ทักษะ พัฒนากรต้องมีความสามารถในการประสานงาน สามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนได้ดี มีทักษะในการสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจน เชี่ยวชาญงานทางด้านการพัฒนาชุมชน 2. รูปแบบการทำงานของพัฒนากรที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เรียนรู้ชุมชน มีการเรียนรู้พื้นที่ เข้าใจชุมชน และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ค้นหาทีมงาน ค้นหาและสร้าง ทีมงานเครือข่ายจากภาคส่วนต่าง ๆ ประสานงานและสร้างศรัทธาให้เกิดในทีมงานเครือข่าย 3) บูรณาการสรรพสิ่ง ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ให้เกิดการบูรณาการงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน กิจกรรมและงบประมาณ 4) อิงพื้นที่สม่ำเสมอ เกาะติดงาน เกาะติดพื้นที่ชุมชน เพื่อให้ทีมงานเครือข่ายและ ชาวบ้านได้มั่นใจ เป็นที่ยอมรับในชุมชน 5) ให้กำลังใจเมื่อเจอปัญหา เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้ข้อเสนอแนะ เสริมกำลังใจให้แก่ทีมงานและชาวบ้าน 6) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการติดตามและประเมินผล การทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ ให้แก่ชุมชน

ธนาชัย เพชรบดี และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ได้แก่ 1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะรวมถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM 2) ขาดงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น 3) ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 4) ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง และ (2) การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ต้องมีการพัฒนาด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถในงาน 3) ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน 4) ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน และ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งวิธีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการ รวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสาร ทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และเอกสารของทางราชการ และระเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งหมด 15 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งแบ่งเป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 4 คน อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และประชาชนผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน รวมจำนวน 8 คน ในพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กระบวนการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) โดยคณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และประเด็นการสนทนากลุ่ม สำหรับการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูล

เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถจำแนกได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มี 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ อาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ (1) บทบาทและภารกิจของอาสาพัฒนาชุมชน 10 ประการ (2) ภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน และกิจกรรมโครงการที่จะต้องดำเนินการในพื้นที่ (3) แนวคิดพื้นฐาน หลักการพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน และวิธีการทำงานพัฒนาชุมชน (4) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (5) บริบทพื้นที่ความเป็นเมือง วิถีชีวิตและความต้องการของคนเมือง (6) สถานการณ์ปัจจุบัน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง (7) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (8) ภาวะผู้นำ (9) บทบาท ภารกิจ และการปฏิบัติงานของพัฒนากร (10) เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ อาสาพัฒนาชุมชนจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ได้แก่ (1) ทักษะการพูดในที่ชุมชน (2) ทักษะการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (3) ทักษะการประสานงาน (4) ทักษะในการสื่อสารสังคม (5) ทักษะการทำงานเป็นทีม (6) ทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (7) ทักษะการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง (8) ทักษะความเป็นผู้นำ (9) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จของงาน รักษาเกียรติของตนเอง เพื่อให้ได้รับความศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชน กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ถูกชี้นำ และการทำงานด้วยความโปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะได้แก่ (1) จิตบริการในงานพัฒนาชุมชน จิตสาธารณะ มีความเสียสละ และอดทนสูง (2) มีความศรัทธาในงาน (3) มีความน่าเชื่อถือ (4) มีทัศนคติทำงานเชิงบวก (5) ยึดมั่นในความถูกต้องและวางตัวเป็นกลาง (6) มีความยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์สามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี (7) มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (8) มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.3 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นกระบวนการช่วยเหลือ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ สามารถจะเป็นผู้ที่ดูแล ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีความรู้ แต่ยังมีประสบการณ์น้อย ต้องการผู้ชี้แนวทาง

2.4 จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและการนำเสนอผลงาน โดยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด กำหนดรูปแบบและจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ได้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้การทำงานพัฒนาชุมชนที่ผ่านมา ทั้งที่เป็นผลงานสำเร็จและการดำเนินงานที่มีปัญหาหรือข้อจำกัดในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และถอดบทเรียนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

2.5 จัดทำคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง เทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ตามภารกิจงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง เพื่อใช้สำหรับสนับสนุน

2.6 การสร้างเครือข่ายการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนางานพัฒนาชุมชน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มี 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญาณิ ล้วนประเสริฐ (2552: 5-6) ได้กล่าวว่า สมรรถนะบุคลากร เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และคณะ (2554: 87) กล่าวว่า สมรรถนะบุคลากร เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลมาจากความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอื่นที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจแต่ส่งผลกับการทำงาน เช่น แรงจูงใจ เจตคติ อุปนิสัย บุคลิกส่วนตัว ความรู้สึกรู้สีกนึกคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์และคุณค่าของตน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคมเป็นคุณลักษณะของความสามารถของบุคคลที่จะทำงานเป็นแรงขับภายในเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงานและองค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2560) ที่ได้กล่าวว่า แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักวิเคราะห์ศักยภาพ สร้างพลังแก่กันด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกความพอเพียงมาพัฒนาการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แพรวพรรณ พุกพันธ์ (2559) วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

พบว่า ถึงแม้กรรมการพัฒนาชุมชนจะมีการกำหนดบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ไว้จำนวน 10 ประการ แต่ในความเป็นจริงผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนปฏิบัติตามประมาณ 8-9 ประการ และยังปฏิบัติบทบาทอื่น ๆ นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ด้วย อาทิ ด้านสาธารณสุข ด้านการแสดง ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และการเขียนโครงการ นอกจากนี้ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ยังถูกคาดหวังให้กระทำบทบาทอีก 5 ประการ คือ 1. ต้องปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับ 2. ต้องเป็นนักประสานงานที่ดี 3. ต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี 4. ต้องมีภาวะผู้นำสูง และ 5. ต้องมีส่วนร่วมในบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน นอกเหนือจากบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน มีประสิทธิภาพมากขึ้น เห็นควรสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเช่น การร่วมมือกันจัดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย (1) สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (2) สนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (3) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ผู้ที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ สามารถจะเป็นผู้ที่ดูแล ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีความรู้ แต่ยังมีประสบการณ์น้อย (4) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและการนำเสนอผลงาน (5) จัดทำคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง (6) การสร้างเครือข่ายการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่ได้กล่าวไว้ว่ากลุ่มความรู้ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา และสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546 : 26-27) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม เป็นที่นิยมแพร่หลาย เช่น การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น นอกเหนือจากการฝึกอบรมอาจทำได้หลายแบบ ทั้งแบบใช้ระยะเวลาสั้นๆ และใช้ระยะเวลานานหลายปี เช่น การดูงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองรวมถึงยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง โดยการหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ สื่อทางเทคโนโลยีใหม่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย จิวจินดาและสมบูรณ์ สุขสำราญ (2560) เรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ของกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า (1) ถ้ามีการฝึกอบรม หรือสัมมนาเฉพาะที่เป็นของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จะทำให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน (2) งานตามหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน แม้ระเบียบที่กำหนดไว้จะมี 8 ด้าน แต่ในความเป็นจริงแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าที่กำหนด (3) ควรให้การสนับสนุน

ผู้นำ อช. สร้างขวัญกำลังใจ (4) ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานชุมชน ต้องเป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายเพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม (5) ข้อเสนองานวิจัย ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ต้องประสานกันระหว่าง ยุทธศาสตร์ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์ขององค์กรชุมชน และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และประเมินคุณภาพของหลักสูตรให้มีมาตรฐาน

2. การพัฒนาคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง กรมการพัฒนาชุมชนที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในพื้นที่ ประกอบด้วย ความรู้และแนวทางเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนและเทคนิควิธีการทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีขั้นตอนจัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหรือวิจัยเพื่อการสร้างหลักสูตรเสริมสมรรถนะเพื่อให้สามารถนำรูปแบบหรือหลักสูตรไปทดลองใช้และประเมินผล เพื่อนำไปใช้ได้เกิดประโยชน์ได้จริง และอาจนำวิธีการวิจัยรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยเชิงทดลองมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสร้างหลักสูตรการพัฒนาเสริมสมรรถนะหรือคู่มือการทำงานสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย จิวจินดาและสมบุรณ์ สุขสำราญ. (2560). ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ของกรมการพัฒนาชุมชน. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 2560, ฉบับที่1-2, หน้า 84-98. file:///C:/Users/admin/Downloads/DigitalFile_389271%20(3).pdf

จชรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**. เอกสารประกอบการสัมมนา แนวทางการพัฒนาระบบ

สมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จันทร์ทา มั่งคามี. (2562). **การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน**

และปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชุตินา วัฒนชัยสิทธิ์ และคณะ. (2561). **สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยและพัฒนา**

ผลิตภัณฑ์หมักพิมพ์บรรจุภัณฑ์. กรุงเทพฯ : วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี

ญาณิ ล้วนประเสริฐ, (2552). “สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่สงขลา เขต 3”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เทียน ทองแก้ว. 2550. **สมรรถนะ(Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ธนาชัย เพชรบดี และคณะ. (2565). **การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 6, ฉบับที่ 2, หน้า 95-109. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/260826/175607>
- นันทพร อัสวกุลไพโรจน์. (2562). **แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). **สภาพพัฒนาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
- บ้านจอมยุทธ. **หลักการพัฒนาชุมชน**. (2543). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.baanjomjut.com>. (วันที่ค้นข้อมูล : 20 กรกฎาคม 2564)
- ปาจริย์ ผลประเสริฐ และคณะ. (2562). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการกลุ่มของคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุจังหวัดกำแพงเพชร**. กรุงเทพฯ : วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปราณี ทองแท่ง. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ**. กรุงเทพฯ : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- แพรวพรรณ พุกพันธ์. (2559). **บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี**. [ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5805036075_7105_6076.pdf
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2560). **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2560, แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 16)**. นนทบุรี: สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มนตรี เกิดมีมูล. (2555). **คุณภาพชีวิตของคนไทย: กรณีศึกษาผู้อยู่อาศัยอยู่ในเขตเมือง**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์
- วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2556 ปที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม). “**การพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก**”. กรุงเทพฯ : วารสาร พยาบาลทหารบก
- วิทยา จันท์ศิริ. (2551). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศิริพร เลิศยงยศ. (2560). **การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนใน**

แหล่งท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ฉบับที่ 48, หน้า 177-202.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/husojournal/article/view/86207/68471>

สถาพร วิชัยรัมย์. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สถาบันการพัฒนาชุมชน. (2563). **รูปแบบการทำงานของพัฒนากรที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). **การพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

สนธยา พลศรี. (2533). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะ กำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงาน ก.พ. (2548). **บทความในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**. นนทบุรี : พี. เอ. ลิฟวิ่ง

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2559). **“การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ วันที่ 31 มกราคม 2548”**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้ จาก : http://www.cscnewact.com/Uploads/0/41_pub_08_competency.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). **รายงานการศึกษาแนวทาง การพัฒนาค่านิยมเมืองและ ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สุทัศน์ นำพูลสุขสวัสดิ์. (2548). **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/HR-mycorner11.htm>. 1 พฤษภาคม 2549

สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550, 141-144). **“การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โสวัตรี ณ ถลาง. (2562). **จากชุมชนชานเมืองสู่ความเป็นเมืองทุนนิยม กรณีศึกษา พื้นที่นนทบุรี**. กรุงเทพฯ: วารสารมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อธิพงษ์ ฤทธิชัย. (2553). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>. 9 เมษายน 255

อรทัย ก๊กผล. (2559). **Urbanization เมื่อ “เมือง” กลายเป็นโจทย์ของการบริหารจัดการท้องถิ่นสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า

- อริสา จันทรบญุทา และจิรัฐ เจนพิงพร. (2561). **ความเป็นเมือง (Urbanization) และนัยเชิงนโยบายของ
ไทย**. กรุงเทพฯ: ธนาครแห่งประเทศไทย
- เอมอร แสนภูวา. (2560). **บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-
กัมพูชา**. วารสารพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ปีที่ 19, ฉบับที่ 2, หน้า 37-52.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsd/article/view/100935/83293>
- Boyatzis, R.E. (1982) **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**. John
Wiley & Sons, New York.
- Camuffo, A., & Gerli, F. (2004). **An integrated competency-based approach to
management education: An Italian MBA case study**. International Journal of
Training and Development, 8(4), 240-257.
- Louw, L., Bosch, J. K., & Venter, D. J. (2001). **Quality perceptions of MBA courses and
required management competencies**. Quality Assurance in education, 9(2), 72-80.
- Tongkeo, T. (2008). **Competency: Principles and practices**. Retrieved June 17, 2008, from
<http://www.dusithost.dusit.ac.th-ei/tuan/file21122005046.doc> (in Thai)