



รายงานการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน
ในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

นางสาวสุทามาศ อัมรินทร์

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

รายงานวิจัยนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัย
จากกรมการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
พ.ศ. 2567

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง

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

นางสาวสุทามาศ อัมรินทร์

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ (2) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้นำไปปรับใช้ ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้รับความกรุณาจากผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน ในการเปิดโอกาสให้ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ได้ดำเนินการวิจัย อีกทั้งยังให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องาน คณะทำงานวิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พัฒนาการจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งผู้อำนวยการกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอธัญบุรี พัฒนาการประจำอำเภอ และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนรวมถึงประชาชนในชุมชนที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานในครั้งนี้ ขอขอบคุณกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สถาบันการพัฒนาชุมชน ที่ได้ให้แนวทางและคำแนะนำในการปฏิบัติงานขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก และคณะทำงานวิจัยทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จ

ผู้วิจัยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
สถาบันการพัฒนาชุมชน
สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

ชื่อรายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน
 ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
 ผู้วิจัย นางสาวสุทามาศ อัมรินทร์
 ปีงบประมาณ 2567
 ระยะเวลาดำเนินการ เดือนมกราคม – เดือนสิงหาคม 2567

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ (2) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 4 คน อาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และประชาชนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนรวมจำนวน 8 คน ในพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มี 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ และ (2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง 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

Abstract

The objectives of this research are to (1) study problems and obstacles and the need for developing an agricultural learning center “Bang Pan” vegetable garden and studying community funds. (2) create a model for developing an agricultural learning center “Bang Pan” vegetable garden on community funds. (3) Evaluate the model for developing an agricultural learning center “Bang Pan” vegetable garden based on community funds. It is a Participatory Action Research. using regulations Qualitative research methods the informants in the research are those involved in driving the work or having a stake in the operation of the agricultural learning center “Bang Pan” vegetable garden. Ban Thalung Lek Community, Village No. 5, Tha Luang Subdistrict, Tha Ruea District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, totaling 15 people, using the purposive selection method.

The research results found that, Problems and obstacles in developing the learning center are (1) location (2) environment of the learning center (3) knowledge management (4) budget (5) low youth participation (6) no operational plan. (7) lack of knowledge acquisition and (8) inconsistent support from government and private agencies. and there is a need to develop 8 issues. (1) an appropriate area environment (2) the development of knowledge and skills (3) knowledge management needs (4) solving the drought problem (5) development Buildings and facilities (6) Developing and expanding the center's products (7) Receiving budget assistance from both government and private agencies (8) Youth or people of working age taking part in the work. And it was found that the Ban Thalung Lek community had community capital that could be used as a base for developing an agricultural learning center. “Bang Pan” vegetable garden 5 aspects of capital: human capital, social capital, natural capital, physical capital, and financial capital 2. Pattern creation Applying the concept of model creation involves the following steps: 1) researching basic information 2) determining principles, goals, and elements 3) determining application guidelines 4) evaluating the model to Model for developing agricultural learning centers “Bang Pan” vegetable garden based on community funds Ban Thalung Lek Community, Village No. 5, Tha Luang Subdistrict, Tha Ruea District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province (1) objectives of the model, (2) principles of the model, (3) work systems and mechanisms, (4) methods of operations or activities, and (5) conditions of implementation. format to use. 3. The overall evaluation of the suitability of the model was at the highest level. When considering each aspect Sorting the average from the greatest, found that the highest average is The aspect of usefulness and next is the aspect of suitability. The feasibility aspect had the lowest average.

Key words: Model, Developing learning centers, Community grants

สารบัญ

	หน้า	
กิตติกรรมประกาศ	ก	
บทคัดย่อภาษาไทย	ข	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค	
สารบัญ	ง	
สารบัญตาราง	ฉ	
สารบัญภาพ	ช	
บทที่		
บทที่ 1	บทนำ	
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2	ปัญหาการวิจัย	4
1.3	วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4	ขอบเขตการวิจัย	5
1.5	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	6
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1.1	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	8
2.1.2	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	22
2.1.3	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	33
2.1.4	แนวคิดเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน	45
2.1.5	แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเมือง	49
2.1.6	บริบทองค์กรของกรมการพัฒนาชุมชน	64
2.2	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	73
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก	74
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
		4.1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	80
		4.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	88
บทที่	5	สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
		5.1 สรุปผลการวิจัย	90
		5.2 อภิปรายผลการวิจัย	92
		5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม			
ภาคผนวก			

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบท	61
ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเมือง	62

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	73

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นเกิดขึ้นอยู่เสมอในแต่ละช่วงเวลาที่ผ่านมา ขึ้นอยู่กับว่าการเปลี่ยนแปลงจะเป็นในรูปแบบใด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นล้วนเกิดขึ้นด้วยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน ยกตัวอย่างเช่น เรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวอย่างที่เห็นการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนที่สุด เพราะหากสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไปการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ต้องพึ่งพาสีเขียวหรือธรรมชาติก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย เพื่อการปรับตัวในการอยู่รอด และจะเห็นได้ว่าไม่มีสังคมไหนในโลกที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านระบบสังคม ระบบสิ่งแวดล้อม หรือระบบการดำรงชีวิต เป็นต้น และหากเราจะพิจารณาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นเราต้องมองย้อนดูว่าภายในสังคมนั้นประกอบด้วยโครงสร้างส่วนใดบ้างถึงได้หล่อหลอมรวมตัวเกิดเป็นสังคมเกิดขึ้นมาซึ่งโดยหลักสังคมก็จะประกอบด้วยสถาบันต่าง ๆ ในสังคมและกลุ่มต่าง ๆ ในทางสังคม อาทิเช่น สถาบันศาสนา ครอบครัว กลุ่มสังคมเมือง สังคมชนบท กลุ่มสมาคมต่าง ๆ ที่รวมตัวกัน ซึ่งสถาบันและกลุ่มทางสังคมเหล่านี้เกิดขึ้นมาในสังคมภายใต้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือสถาบันทางสังคมที่แตกต่างกันไปแต่ละกลุ่มหรือสถาบัน มีวิธีการปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่แตกต่างกันไป เช่น ในสถาบันครอบครัว พ่อ แม่ ลูก จะปฏิบัติต่อกันอย่างหนึ่ง ในสถาบันศาสนาก็จะมีวิธีปฏิบัติต่อกันระหว่างคนนับถือศาสนาเดียวกันอีกอย่างหนึ่ง เพราะแต่ละกลุ่มหรือสถาบันทางสังคมมีจุดมุ่งหมายในการสร้างระบบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไปและความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันหรือกลุ่มทางสังคมเหล่านี้ก็แตกต่างกัน ซึ่งที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าสถาบันครอบครัวจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันครอบครัวคือช่วยกันสร้างประชากรที่ดีให้เกิดในสังคมโดยการได้รับการขัดเกลาจากพ่อแม่ ส่วนในสถาบันศาสนานั้นจุดประสงค์หรือความคาดหวังของสังคมต่อสถาบันศาสนา คือ การใช้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจของผู้ที่นับถือศาสนาเดียวกัน เป็นต้น หรืออีกตัวอย่างหนึ่งซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจคือโครงสร้างทางสังคมที่เป็นกลุ่มสังคมชนบทและกลุ่มสังคมเมืองทั้งสองกลุ่มนี้ต่างพูดถึงวิถีการดำเนินชีวิตของประชากรในสังคม แต่แตกต่างกันตรงที่มีวิถีการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน ปฏิสัมพันธ์ของคนทั้งสองกลุ่มก็ต่างกันโดยแทบจะสิ้นเชิง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมในมิติของกลุ่มทางสังคมที่เป็นสังคมเมืองและสังคมชนบทซึ่งสังคมไทยส่วนใหญ่เดิมนั้นที่ประชากรจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมและการปลูสัตว์เป็นอาชีพหลัก ผู้คนในสังคมดำรงชีวิตอยู่กับธรรมชาติอย่างใกล้ชิดเคารพนับถือธรรมชาติ เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการให้ชีวิตคนในสังคมก็มักจะดำรงชีวิตโดยการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกันยึดมั่นอยู่กับขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณี ค่านิยมในเรื่องคุณความดีของศาสนา มักจะอยู่กับแบบเป็นครอบครัวใหญ่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เช่น ในหนึ่งครอบครัวประกอบไปด้วย พ่อแม่ พี่น้อง ตายาย ปู่ย่า และลูกหลาน อยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ มักไม่แยกจากครอบครัวหรือแตกแขนงไปตั้งครอบครัวใหม่ ซึ่งลักษณะของสังคมแบบนี้เรียกว่าเป็น “สังคมชนบทหรือสังคมเกษตรกรรม” ซึ่งถือว่าเป็นโครงสร้างหลักของสังคมไทย แต่ในปัจจุบันจะเห็นว่าสังคมชนบทดังที่กล่าวมาเริ่มที่จะถูกกลืนด้วยการขยายตัวของสังคมเมืองหรือที่เรียกว่าสังคมอุตสาหกรรมโดยเกิดขึ้นเพราะการยอมรับเอาระบบการปฏิวัติอุตสาหกรรมเข้ามาในสังคมไทย ซึ่งลักษณะของสังคมเมืองค่อนข้างที่จะแตกต่างกับสังคมชนบทอย่างเห็นได้ชัด

ได้แก่ วิธีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเมืองจะมีความเร่งรีบกว่า มีอาชีพที่หลากหลายให้เลือกทำไม่เฉพาะแค่อาชีพการเกษตร เพราะสังคมเมืองส่วนใหญ่จะมีการตั้งโรงงาน ห้างร้านต่าง ๆ คนในสังคมเมืองที่จะเลือกได้ว่าอยากทำอาชีพแบบไหน และความสัมพันธ์ของคนในชุมชนและในครอบครัวก็เปลี่ยนไป ผู้คนในสังคมเมือง มักไม่ค่อยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนใหญ่จะดำรงชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ซึ่งจะมีความรู้สึกสัมพันธ์กันแค่เฉพาะบางเรื่องตามบทบาทหน้าที่ ที่จำเป็นต้องทำเท่านั้นและครอบครัวในสังคมเมืองส่วนมากก็จะเป็นครอบครัวขนาดเล็กมีสมาชิกเพียงแค่พ่อ แม่ ลูก เท่านั้น จารีตประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ก็จะถูกลืมไปและไม่ได้มีความสำคัญแล้วสำหรับคนในสังคมเมืองโดยจะมีการละเมิดจารีต ประเพณี วัฒนธรรมกัน และที่สำคัญคนในสังคมเมืองมักจะไม่ค่อยได้สัมผัสใกล้ชิดกับธรรมชาติเพราะเหตุที่ต้องทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือห้างร้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นรากฐานของระบบการปฏิบัติอุตสาหกรรมที่ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายจะพึ่งพาหรืออยู่ร่วมธรรมชาติแต่เพียงแต่ต้องการสร้างรายได้ ผลผลิตและกำไรให้ได้มากที่สุดโดยไม่สนใจเรื่องใด ๆ

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลง ประเทศไทยก็ต้องปรับตัวให้ทันถ่วงที การเจริญเติบโตของประชากรโลกเพิ่มขึ้นตามลำดับ ผู้คนมากขึ้น แต่ทรัพยากรกลับน้อยลงตามจำนวนประชากร ทำให้ผู้คนแข่งขัน แข่งชิงกันสูง เพื่อความอยู่รอดในทุกมิติ ผลพวงจากการพัฒนาประเทศที่เจริญรุดหน้าอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาดังกล่าว จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงจากชุมชนแบบดั้งเดิมสู่ความเป็นชุมชนเมือง จากพื้นที่เกษตรกรรมถูกแปรเปลี่ยนกลายเป็นที่อยู่อาศัยปัจจุบันชุมชนเมืองในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างมาก ส่งผลต่อประชาชนในทางบวกและทางลบ ในทางบวกเช่น โอกาสในการทำงานมีมากขึ้น ได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีโอกาสในการสร้างรายได้ที่มากขึ้น เป็นต้น ส่วนผลในทางลบ เช่น การเกิดปัญหาทางสังคมต่าง ๆ ที่ตามมาอย่างไม่จบสิ้น เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาการจราจรติดขัด ปัญหาขยะมูลฝอย เป็นต้น ดังนั้น การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเมืองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง นำอยู่และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจะต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังนั้น ต้องสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยการพยายามพัฒนาแนวทางที่จะสามารถรับมือกับปัญหาและวิกฤตการณ์ต่างๆที่จะตามมา คือการให้ความสำคัญกับคนหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและเป็นกลไกที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีศักยภาพมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืนต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะขององค์การย่อมทำให้องค์การก้าวไปในทิศทางพึงประสงค์ โดยปัจจุบันองค์การต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น นักวิชาการทางด้านบริหารเชื่อว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับกับการพัฒนาชุมชนก็จำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วย “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะชุมชนจะอ่อนแอหรือเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ ก็ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา และการพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ ต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและประชาชนและภาคีเครือข่าย ไม่ควรปล่อยให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะแต่ละภาคส่วนก็ต่างมีขีดความสามารถที่จำกัดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นไปในแนวเดียวกัน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ 79 ตอนที่ 89 พ.ศ. 2505 โดยแยกจากส่วนพัฒนาการท้องถิ่น กรมมหาดไทย นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2505 เป็น หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบท ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และเรียนรู้ร่วมกัน ในการจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อพัฒนา

คุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติ ที่ดีในการร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักสิทธิหน้าที่และปกครองตนเอง ได้ตามวิถีทางในระบบประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กร ชุมชนและชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก แบบยั่งยืน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน คือ ชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งในปัจจุบันกรมการพัฒนาชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยังเป็นหน่วยงานภาครัฐที่น่านโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทยไปสู่การปฏิบัติให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กรชุมชนและชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานรากแบบยั่งยืน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน คือ ชุมชนพึ่งตนเองได้ โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยส่วนกลางจะประกอบไปด้วย (1) สำนักงานเลขาธิการกรม (2) กองการเจ้าหน้าที่ (3) กองคลัง (4) กองแผนงาน (5) ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน (6) สถาบันการพัฒนาชุมชน (7) สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน (8) สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน และ (9) สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ซึ่งในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจะมีพัฒนาการอำเภอและพัฒนารูปแบบปฏิบัติงานพื้นที่ตามภารกิจ นโยบายของรัฐบาลและกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบกับแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2565-2570 ของกรมฯ เรื่องที่ 3 การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญดังนี้ (1) สร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชนด้วยประชาชนที่มีสมรรถนะสูง (2) ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศผ่านกระบวนการในการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของผู้นำชุมชนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการบริหารจัดการเครือข่ายให้มีสมรรถนะสูง สร้างและพัฒนานักวิจัยชุมชน นวัตกรรมชุมชน รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการและรวบรวมองค์ความรู้ของการพัฒนาชุมชนมาใช้ให้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นคลังความรู้ของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายการพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกระดับทุกมิติ และเกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทในการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้ปฏิญญาอาเซียนและกรอบความร่วมมือต่าง ๆ และการแข่งขันความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนระหว่างกัน เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางเรียนรู้การพัฒนาชุมชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2566, 7)

กรมการพัฒนาชุมชน มีการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน พัฒนาองค์กรอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่นในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ซึ่งรวมถึงการมีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ทั้งนี้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงานเพื่อให้ประชาชนและองค์กรชุมชน ท้องถิ่น สามารถช่วยตนเองและพึ่งตนเอง คือ บริหารการพัฒนาได้ด้วยตนเองในที่สุดจากแนวคิดดังกล่าวกรมการพัฒนาชุมชนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของอาสาสมัครชาวบ้านที่มีต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล โดยส่งเสริมให้มีส่วนร่วมตามหลัก 5 ร่วม ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเอง และด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและด้านบุคลากร ลำพังเพียงเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนเพียงกลุ่มเดียวคงไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ทั่วถึง ซึ่งงานพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนหรือต้องภาคีเครือข่ายการทำงานไม่ว่าเป็นภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคศาสนา ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ และภาคสื่อมวลชน ร่วมกับบูรณาการงาน ไม่ควรทำงานต่างคน

ต่างทำ เพราะแต่ละภาคส่วนก็ต่างมีข้อจำกัดในการทำงาน การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกันไป ในทิศทางเดียวกัน เพราะงานพัฒนาชุมชนต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ดังนั้นต้องมีการประสานงานที่ดี จึงจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งจำเป็นต้องอาศัยพลังของคนในชุมชนช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา กรรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนด “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2512 โดยการส่งเสริมให้ประชาชนที่มีจิตใจเสียสละ เข้ามาเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) และผู้อาสาพัฒนา (ผู้นำ อช.) ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการประสานงาน ระหว่างผู้นำ องค์กรชุมชน และภาคเครือข่ายการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ด้วยความเชื่อมั่นว่าการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การที่ประชาชนปวารณาตนเองทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยการเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาชนบทหรือเป็นอาสาพัฒนาชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนในชนบทมีโอกาส มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน มีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทมากยิ่งขึ้น โดยเป็นอาสาสมัครในการพัฒนา ชุมชนของตน ให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ “ประชาชนทุกคนเป็นอาสาพัฒนาชุมชน” แพรวพรรณ พุกพันธ์ (2559) กล่าวว่า กรรมการพัฒนาชุมชนมีความพยายามทำให้ประชาชนอาสาสมัครเข้ามาพัฒนาชุมชนของตนเองด้วยความสมัครใจ อีกทั้งยังยึดหลักการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของตนเองอย่างแท้จริง เห็นได้จากประโยคที่ว่า “สร้างพลังชุมชน ใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชน” โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ ทุกคนเป็นอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งอาสาพัฒนาชุมชนโดยจะคัดเลือกและแต่งตั้งอาสาพัฒนาชุมชนจากเวทีประชาคม หมู่บ้านละ 4 คน สัดส่วนชายหญิงใกล้เคียงกัน แล้วให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลเสนอรายชื่อให้นายอำเภอแต่งตั้ง ส่วนในระดับตำบลก็จะคัดเลือก จากเวทีประชาคมเช่นกัน โดยเป็นเพศชาย 1 คน และเพศหญิง 1 คน แล้วให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี เมื่อผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนได้รับการแต่งตั้งแล้ว จะมีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 คือ (1) กระตุ้นให้องค์กรประชาชนรู้สภาพปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงาน เพื่อแก้ไขปัญหาได้เอง รวมถึงกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา โดยเป็นที่ปรึกษาให้แก่กลุ่มเยาวชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชน และกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ (3) ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน (4) เป็นผู้ประสานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือเอกชนอื่น ๆ และ (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เวทีประชาคม คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือทางราชการมอบหมาย ส่วนผู้นำ อช. จะมีหน้าที่เช่นเดียวกันกับ อช. เพิ่มเติมคือเป็นผู้ประสานงานระหว่าง อช. ในตำบล และเป็นผู้แทนของ อช. ในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตามภารกิจ 10 ประการของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่กำหนดโดยกรรมการพัฒนาชุมชน (กรรมการพัฒนาชุมชน, 2559, น. 12-13)

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก สังกัดสถาบันการพัฒนารัฐบาลชุมชน กรรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการความรู้และการฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสม และสอดคล้อง กับสภาพพื้นที่แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ วิจัยงานพัฒนาชุมชนในภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ เพื่อเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และประกาศกรรมการพัฒนาชุมชน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 กำหนดพื้นที่เขตบริการในความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก 5 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี

พระนครศรีอยุธยา นครนายก และปราจีนบุรี โดยพื้นที่ทั้ง 5 จังหวัด นั้นมีทั้งอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่ความเป็นเมืองและชนบท หรือชุมชนแบกึ่งเมืองกึ่งชนบท และอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นพื้นที่ที่มีความเจริญมากกว่าอำเภอเมืองปทุมธานี เนื่องจากเป็นทางผ่านของการคมนาคมไปภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเขตเทศบาลนคร 1 แห่ง เขตเทศบาลเมือง 2 แห่ง และเขตเทศบาลตำบลอีก 1 แห่ง ซึ่งบริบทพื้นที่อำเภอธัญบุรีได้เปลี่ยนแปลงจากการเป็นแหล่งผลิตข้าวสู่เมืองหลวง ไปเป็นชานเมืองที่รองรับโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านจัดสรร สะดวกกับการเดินทางเข้ากรุงเทพมหานครมากกว่าปทุมธานี ราชการส่วนกลางจึงแยกมาตั้งหน่วยที่นี้มากกว่า อาทิ พิพิธภัณฑ์ สถานสงเคราะห์ หรือมหาวิทยาลัย พื้นที่ความเป็นเมืองสูงกำลังอยู่ในบริบทที่เปลี่ยนไป เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนา เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชนพื้นที่ แม้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนจะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจและมีคุณลักษณะที่กำหนดไว้ แต่เราไม่สามารถที่จะใช้วิธีการหรืออยู่ในบริบทเดิมในการปฏิบัติงานได้อีกต่อไปแล้ว ดังนั้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาพัฒนาชุมชน ในเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี ว่าปัจจุบันการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่ มีความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นข้อมูลให้กับพัฒนากร ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาพัฒนาชุมชนทั้งหมดในพื้นที่และพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้นำไปปรับใช้หรือต่อยอดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน เราจำเป็นต้องเสริมทักษะที่มีอยู่ฝึกฝนพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน แผนการพัฒนาและเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็นกุญแจสำคัญสำหรับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในอนาคต

1.2 ปัญหาการวิจัย

- 2.1 สมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- 2.3 แนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง
- 3.2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

1.4 ขอบเขตการวิจัย

คณะทำงานวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม กำหนดขอบเขตการศึกษาได้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คณะทำงานวิจัยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ของอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่พื้นที่เขตบริการในความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกทั้งนี้คณะทำงานวิจัยได้กำหนดใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ได้แก่ ได้แก่ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 4 คน อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการและประชาชนผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน รวมจำนวน 8 คน ในเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

1.4.2 ขอบเขตเนื้อหาทางวิชาการ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาและเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก” คณะทำงานวิจัยได้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเมืองสูง
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- 4) บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของอาสาพัฒนาชุมชน
- 5) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

การศึกษาศมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนและแนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง คณะทำงานวิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย ศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นอำเภอที่มีเขตเทศบาลนคร และมีเขตเทศบาลเมือง

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน 2567

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

1.5.2 มีแนวทางการพัฒนาและเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

1.6 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ/นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์ปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1.6.1 การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1.6.2 การพัฒนาชุมชน หมายถึง ความรู้ความสามารถในงานพัฒนาชุมชนโดยการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดหลักชุมชนเป็นศูนย์กลางและหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคิด ตัดสินใจวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

1.6.3 อาสาพัฒนาชุมชน หมายถึง ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมของอาสาพัฒนาชุมชนทุกหมู่บ้านของตำบลให้เป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน และอาสาพัฒนาชุมชน ที่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน โดยได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมให้ปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

1.6.4 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานโดดเด่นในองค์กร

1.6.5 **สมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน** หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ของอาสาพัฒนาชุมชนที่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดขึ้น ดังนี้

1) **ความรู้ (K: Knowledge)** หมายถึง ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา เรียนรู้ อบรมในสถาบันการศึกษา ซึ่งอาจจะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรืออาจไม่ตรงทีเดียว แต่ก็อาจจะใช้ประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ รวมถึงความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา อาจเป็นพื้นฐานให้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่นกัน ดังนั้น ความรู้ที่จะต้องพัฒนา โดยสรุป คือ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้เกี่ยวกับองค์กร และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2) **ทักษะ (S: Skill)** คือ ทักษะที่จะต้องฝึกฝนให้เกิดเป็นความชำนาญจนสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ทักษะที่ใช้สำหรับการสร้างสัมพันธ์และบริการ

3) **คุณลักษณะ (A:Attribute)** คือ คุณลักษณะ ประกอบด้วย ทศนคติและบุคลิกภาพ โดยทศนคติ คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ และมีพฤติกรรมสอดคล้องกับความรู้สึกนั้น ๆ ทศนคติจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนรู้ ส่วนรู้สึก และส่วนปฏิบัติหรือการแสดงออก ทศนคติเป็นสิ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดเป็นความรู้สึกที่มั่นคงในตนเอง เช่น ทศนคติที่เป็นบวกทศนคติที่เชื่อมั่นในภารกิจ ทศนคติในความกระตือรือร้น ทศนคติที่มีต่อความตั้งใจแน่วแน่ ทศนคติที่มีต่อการตรงต่อเวลา และบุคลิกภาพ

1.6.6 **คุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชน** หมายถึง สมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ตรงตามคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนตามคู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.6.7 **พื้นที่ความเป็นเมืองสูง** หมายถึงพื้นที่ที่มีลักษณะการตั้งถิ่นฐานขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยสิ่งปลูกสร้างถาวร (อาคารบ้านเรือน) มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการสาธารณูปโภค เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น เป็นพื้นที่ที่ประชากรอยู่อาศัยของจำนวนมาก มีความหนาแน่นอยู่ในระดับสูง ประชากรในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจะประกอบด้วยคนต่างหน้าที่ ต่างวัย ต่างสถานภาพ และโดยส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม และจะมีระบบบริหารและการปกครองเป็นของตนเอง (จิตติณี จันทรจนา. 2541 : 8 : อ้างอิงจาก Jones. 1983)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเมือง

2.1.6 บริบทองค์กรของกรมการพัฒนาชุมชน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

คำว่า Competency ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลายตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคลคำว่า อาจแปลหรือจำกัดความว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” หรือ “สมัตถิยะ” หรือ “สมรรถนะ” แต่สำหรับในงานวิจัยนี้คณะทำงานวิจัยจะใช้คำว่า “สมรรถนะ” และความหมายของสมรรถนะมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความอย่างหลากหลาย ดังนี้

David C. McClelland นิยาม Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Woodruff นิยามว่า คำว่า Competency น่าจะนำไปใช้ใน 2 นัยยะ คือ

(1) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

(2) เป็นกลุ่ม (Set) ของพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานตาม

หน้าที่ที่ได้รับด้วยความสามารถ

Gomez-Mejia, Balkin, and Car ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทั้งด้านบวกและด้านลบที่แสดงออกมา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะความสามารถ การบริหารและความมุ่งมั่น คุณลักษณะ โดยสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ้างงาน การอบรมพัฒนา และการ ส่งเสริมบุคคล

Scott B.Parry⁶ นิยาม Competency คือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่ง งานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ คุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดย ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

Spencer, McClelland & Spencer นิยาม Competency คือผลรวมของการจูงใจ อุปนิสัย แนวความคิดส่วนตัว ทศนคติ หรือคุณค่าที่มีความรู้ หรือทักษะจากพฤติกรรมที่มีคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดผลและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่มีผลงานดีเลิศ กับผลงานเฉลี่ย

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

จากความหมายสมรรถนะของ Shermon ดังกล่าว Ganesh ได้มุ่งความสนใจไปยังสมรรถนะความหมายที่สอง เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ทำให้สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น นำไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้

นอกจากนี้ มีนักวิชาการในประเทศไทยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546

) ให้นิยาม Competency ว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่มาก แต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งเกิดจากปัจจัยทางทัศนคติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์ (2558, น. 42) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง ให้ความหมายของสมรรถนะ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) และกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของ บุคคล (Attributes) หรือเรียกว่า KSAs แสดงให้เห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกของแต่ละ บุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ได้ให้ความหมาย Competency คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นขีดความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่องค์การคาดหวังและอยากให้คุณคลากรที่ดำรงตำแหน่งจำเป็นจะต้องมี

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถภายในของบุคคล หรือพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์หรือ

มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยตัวแบบสมรรถนะ ที่มีการกล่าวถึงไว้อย่างแตกต่างหลากหลาย เพื่อความเข้าใจในเรื่องของสมรรถนะจึงขอกกล่าวถึงบางตัวแบบ ดังต่อไปนี้ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลแลนด (David C. McClelland: 1973) กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน ตามโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญของงาน เช่น ความรู้ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางการสื่อสาร ทักษะทางการใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะเกิดขึ้นได้จากพื้นฐานทางความรู้ที่มีอยู่และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ ทศตนคติ ค่านิยมและความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง (Self - confidence) คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. ลักษณะบุคลิกประจำตัว (Trait) คือ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) คือ เป็นสิ่งซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ตัวแบบของ Lyle M. Spencer Jr. and Signe M. Spencer แสดงถึงคุณลักษณะภายในของแต่ละบุคคลที่ประกอบกันขึ้นเป็นสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ซึ่งเป็น สมรรถนะพื้นฐานที่ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นในการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน (Spencer, 1993) ทั้งนี้ในการกำหนดตัวแบบสมรรถนะนั้น ไม่มีรูปแบบที่ตายตัวขึ้นกับลักษณะขององค์การ ความต้องการและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ โดยปกติแล้วสมรรถนะของบุคลากรหนึ่งคนควรประกอบด้วยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมร่วมที่ทุกคนในองค์การพึงมีสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์องค์การ และสมรรถนะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ ทักษะด้านวิชาชีพ ที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้งานของตนบรรลุผลสำเร็จ แตกต่างกันตามลักษณะงาน (จिरประภา อัครบวร, 2553 อ้างถึงใน นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2561 : 83-84)

จากแนวคิดเรื่อง สมรรถนะ และคุณลักษณะพึงประสงค์ของอุตสาหกรรมไมซ์ การพัฒนาทุนมนุษย์บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ พบว่าโดยส่วนมาก จะศึกษาในมุมมองของการสร้างสมรรถนะแบบ KSA (Phelan & Mills, 2011) มีองค์ประกอบและ รายละเอียดดังนี้ (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2561 : 92-93)

1. ความรู้ (K: Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา เรียนรู้ อบรม สถาบันการศึกษา ซึ่งอาจจะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรืออาจไม่ตรงทีเดียว แต่ก็อาจจะใช้ประยุกต์ให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ รวมถึงความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา อาจเป็นพื้นฐานให้ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่นกัน ดังนั้น ความรู้ที่จะต้องพัฒนา โดยสรุป คือ ความรู้เกี่ยวกับงานความรู้ เกี่ยวกับองค์การ และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2. ทักษะ (S: Skill) คือ ทักษะที่จะต้องฝึกฝนให้เกิดเป็นความชำนาญจนสามารถ ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ทักษะที่ใช้สำหรับการสร้างสัมพันธ์และบริการ ประกอบด้วย

2.1 ทักษะทางเทคนิค คือ ความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างชำนาญ ตามลำดับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ

2.2 ทักษะทางความคิด คือ ความสามารถที่จะคิด เข้าใจและรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ รู้ถึงเหตุและผลของปัญหา รวมทั้งสามารถคิดแก้ไขได้ด้วย ความชำนาญ โดยอาศัยประสบการณ์ หรือ ความรู้อันเกิดจากการศึกษาอบรม

2.3 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการที่จะเข้ากับคนอื่น ทำงาน ร่วมกับคนอื่น หรืออยู่ร่วมกับคนอื่นได้ และสามารถเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในทีมด้วย

3. คุณลักษณะ (A:Attribute) คือ คุณลักษณะ ประกอบด้วย ทศนคติ และ บุคลิกภาพโดยทศนคติ คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ และมีพฤติกรรมสอดคล้องกับความรู้สึกนั้น ๆ ทศนคติจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนรู้ ส่วนรู้สึก และส่วนปฏิบัติหรือการ แสดงออก ทศนคติเป็นสิ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดเป็นความรู้สึกที่มั่นคงในตนเอง เช่น ทศนคติที่เป็นบวก ทศนคติที่เชื่อมั่นในภารกิจ ทศนคติในความกระตือรือร้น ทศนคติที่มีต่อความตั้งใจแน่วแน่ ทศนคติที่มีต่อ การตรงต่อเวลา และบุคลิกภาพ คือ บุคลิกที่ใช้เกื้อกูลในการสร้างสัมพันธ์และบริการซึ่งบุคคลที่ทำงานใน อุตสาหกรรมไมซ์จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ นิสัยกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ชอบให้บริการแก่ผู้อื่น ด้วยความเต็มอกเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อ ลูกค้าและเพื่อนร่วมงานในทุกกระดับ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความอดทน ลูกค้าย่อมจะคาดหวังที่จะได้รับ การบริการและการเอาอกเอาใจจากผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถในการปรับตัวทั้งต่อลูกค้าต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสภาวะแวดล้อม เพราะจะต้องทำงานพบปะ ผู้คนหลายรูปแบบ หลายชาติ ศาสนาต่างค่านิยม การปรับตัวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานในความรับผิดชอบ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (สมชาติ กิจยรรยง, 2546 อ้างถึงใน นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2561 : 92-93)

ซึ่งสอดคล้องกับ สุรัชย์ พรหมพันธุ์ ที่ให้ความเห็นว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3 ประการ คือ (สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก, 2558)

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือ ประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจาก ประสบการณ์ ได้แก่

1.1 ความรู้ในตัวของมนุษย์หรือความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะตัวที่เกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การสนทนา การฝึกอบรม เจตคติของแต่ละ บุคคล เป็นความรู้รับวกกับสติปัญญาและประสบการณ์ ส่วนความรู้โดยนัย เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดย

ใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ

1.2 ความรู้เชิงประจักษ์ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดออกมาในรูปของการบันทึกตามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศนั่นเอง จำแนกตามระดับการใช้งานของบุคลากรได้ดังนี้ ความรู้พื้นฐาน (Core Knowledge) เป็นความรู้ในระดับพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรต้องการหรือต้องรู้ ความรู้เฉพาะ (Advanced Knowledge) เป็นความรู้ที่ทำให้องค์กรไปสู่จุดของการแข่งขันได้เป็นความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงซึ่งแตกต่างจากคู่แข่ง และความรู้ที่เป็นเลิศ (Innovative Knowledge) เป็นความรู้ที่ทำให้องค์กรเป็นเลิศ สามารถเป็นผู้นำทางการตลาดได้

2. ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งมีอยู่ 2 อย่าง คือ

2.1 ทักษะทั่วไป (Generic Skills) หมายถึง ทักษะที่มนุษย์ต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่ ได้แก่ ทักษะชีวิต คือ ทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมี และต้องใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ประกอบด้วย 3 ประการ ประการแรก คือ ทักษะชีวิตด้านความคิด หมายถึง การรู้จักใช้เหตุผล โดยรู้สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น รู้ว่าผลย่อมมาจากเหตุ เมื่ออยากได้ผลของการกระทำออกมาดีเป็นที่พึงประสงค์แก่ทั้งของตนเองและส่วนรวมก็ควรคิดกระทำเหตุที่จะทำให้เกิดผลที่ดี เพื่อจุดประสงค์ที่จะพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมของมนุษย์ ประการที่สอง คือ ทักษะชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การฝึกฝนควบคุมนึกคิดให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงในความดีงามประกอบด้วยคุณธรรมต่าง ๆ เช่น ความรัก ความมีเมตตากรุณา ความมีน้ำใจ ความรู้จักยอมรับ และเห็นความสำคัญของผู้อื่น ความกตัญญู ความเพียรพยายาม ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น ประการที่สาม คือ ทักษะชีวิตด้านการกระทำ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีทักษะด้านวินัยให้แก่ตนเองเพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม โดยไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความรำคาญ ไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่สร้างความลำบากให้แก่ตนเองและสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เป็นประโยชน์ต่อสังคม เน้นการสุจริตทางกายและวาจา ดังนั้น การพัฒนาทักษะชีวิต จึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาทั้งในด้านสาระการเรียนรู้ (องค์ความรู้) และที่สำคัญ คือ การนำไปปฏิบัติ โดยการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ แล้วทักษะก็จะเกิดแก่ตนเองและนำความสุขมาให้

2.2 ทักษะวิชาชีพ (Profession Skills) หมายถึง ทักษะที่มนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการหาเลี้ยงชีพ ประกอบด้วย ทักษะเฉพาะงาน (Function Skill) เป็นทักษะพื้นฐานของงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานนั้นมีภารกิจที่แตกต่างกันไป และจะเป็นที่มาของทักษะหลักที่แตกต่างกัน และทักษะการบริหาร คือ ความชำนาญในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. คุณลักษณะของบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคล (Attributes) คุณลักษณะของบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ประกอบด้วย

3.1 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) หมายถึง การกระทำตามสิทธิและหน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ในสังคมนั้น ๆ หรือในองค์กร

3.2 แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ และค่านิยมที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ อันเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้มีความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านสติปัญญา ความคิด ทักษะต่าง ๆ และรูปร่างลักษณะทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ค่านิยม (Value) และทัศนคติ (Attitude)

3.3 อุปนิสัยหรือคุณลักษณะ (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญที่ไม่อาจเห็นได้ แต่จำเป็นต้องงานที่ปฏิบัตินั้น หรือเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล มีการผสมผสานของอารมณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3.4 แรงจูงใจ (Motive) คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก, 2558)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะ เป็น 3 มุมมอง เรียกว่า KSA ซึ่งประกอบด้วย

1. K (Knowledge) คือ ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2. S (Skills) คือ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านการบริหาร/การจัดงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อ จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างกันไปจากงานผลิต ดังนั้น ทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อนั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3. A (Attributes) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลง

สำหรับ นอร์ดฮอก (Nordhaug) ได้แบ่งสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ซึ่งหมายถึง ข้อมูลจำเพาะที่เป็นศาสตร์ ทักษะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่น่ามาใช้ปฏิบัติงาน และไหวพริบเชิงปัญญา ซึ่งเป็นความฉลาดทางสติปัญญา ที่สามารถนำมาประยุกต์กับการทำงานและเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความรู้และทักษะของคน (สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก, 2558)

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะที่ได้จากการกล่าวถึงของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็น 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1. K (Knowledge) คือ ความรู้ 2. S (Skills) คือ ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร/การจัดการงาน (Management Skills) และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) และ 3. A (Attributes) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

การแบ่งประเภทของสมรรถนะนักวิชาการ หน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ได้แสดงตามทัศนะว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland) พบว่า สมรรถนะ แบ่งออกได้ เป็น 2 กลุ่ม คือ (อ้างถึงในสุริย์รัตน์ หลิมเล็ก, 2558)

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะกลุ่มนี้ จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

Bayot (อ้างถึงใน รัชนิดา รักกาญจน์, 2560) ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะที่บุคคลทุกกลุ่มงานและทุกระดับในองค์การต้องมีที่จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหาร และพนักงานจะมีแตกต่างกันตามบทบาทและภาระหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency, Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถเฉพาะของแต่ละงาน ที่สะท้อนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบทบาทและภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) คือ ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2555, p. 55) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์การมีขีดความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์การ

2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ ความสามารถ (ด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร

3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถ ในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job- Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ เรียกว่า Functional Competency หรือ เป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดนี้เป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

อิทธิพงศ์ ฤทธิชัย (ม.ป.ป.) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553, p. 14) อ้างถึง ฌรณคดีวิทย์แสนทอง (2547) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และอุปนิสัย ของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิก ลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และ อุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติความเชื่อและ อุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถ ในการทำอะไรสิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่น กว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์ (2558, น. 52) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรู้ ทักษะ ทศนคติของบุคคลที่มีอยู่เพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional Competency) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ตามหน้าที่งานและความรับผิดชอบที่องค์กรกำหนด และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาการแบ่งประเภทสมรรถนะ ตามที่มีนักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ ที่สนใจ ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดประเภทสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประเภทสมรรถนะ ประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ 1.สมรรถนะหลัก (Core competency) คือบุคลิกลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และอุปนิสัย ของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุน ให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ได้ และ 2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) คือ คุณลักษณะที่ พนักงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ มีลักษณะของ คนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และ อุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้ คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

2.1.1.4 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่ใช้ช่วยพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ดังนั้นการทำให้องค์กรมีความสามารถและ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง จึงจำเป็นต้องสร้างสมรรถนะขึ้นในองค์กร ซึ่งการพัฒนา รูปแบบสมรรถนะในองค์กรมีหลากหลายวิธีการ

Spencer & Spencer (1993: 93 - 134) ได้กล่าวถึงแนวทางและขั้นตอนในการ วิเคราะห์และออกแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน กล่าวคือ (อ้างถึงใน พิทักษ์ วราฤทธิ์ชัย, 2560)

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (Define Performance Effectiveness Criteria) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดเกณฑ์การวัดสมรรถนะซึ่งจะ วัดจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งบางครั้งเกณฑ์การวัดที่กำหนดไว้เดิมจะได้รับการพัฒนาและปรับปรุงใน ขั้นตอนนี้ด้วย ส่วนการกำหนดนั้นสามารถกระทำได้จากหลายแหล่ง เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า กำหนด ซึ่งเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดนั้นควรใช้จากหลายแหล่งผสมผสานกัน

ขั้นตอนที่ 2 การแสดงเกณฑ์ตัวอย่าง (Identify a Criterion Samples) โดยนำเกณฑ์จาก ขั้นตอนที่ 1 มากำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีที่สุด (Superstars) มาเทียบเคียงกับกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานตามปกติทั่วไป (Average Performance) และกลุ่มที่มีผลการ ปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพหรือไม่ดี (Poor Performance) แต่อย่างไรก็ดีองค์กรส่วนใหญ่มักจะไม่ได้ กำหนดเกณฑ์ตัวอย่างของกลุ่มพนักงานที่มีผลการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขั้นนี้ก็เช่นเดียวกับข้างต้นคือ การ กำหนดเกณฑ์ตัวอย่างขึ้นมาจะใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง (Converging Operation) ประกอบกันเพื่อ พิจารณา

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collect Data) วิธีการในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พัฒนารูปแบบสมรรถนะนั้น จำแนกออกเป็น 6 วิธีต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์ เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interviews-BEI) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของผู้ถูกประเมินสมรรถนะในเชิงลึก เกี่ยวกับเรื่องทั่วไป โดยผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายถึงสถานการณ์ หรือว่างานเกี่ยวข้อง ว่าทำอะไรและมีผลเกิดขึ้นอย่างไร เป็นต้น วิธีการนี้รวมถึงวิธีการทดสอบที่เรียกว่า “Thematic Apperception Test-TAT” ซึ่งเป็นการวัดบุคลิกภาพ และลักษณะความรู้ความเข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

2. การใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panels) เป็นการระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องบุคลิกลักษณะของพนักงานจนถึงระดับบริหารที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญนั้นจะเป็นผู้บริหาร พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีความรู้เรื่องงานนั้นเป็นอย่างดี

3. วิธีการสำรวจ (Surveys) โดยการใช้คณะกรรมการที่ผู้เชี่ยวชาญและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเข้ามาทำการประเมินสมรรถนะและอาจรวมทั้งการประเมินพฤติกรรมด้วย

4. การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Computer-based Expert System) ซึ่งในระบบคอมพิวเตอร์จะมีระบบที่ช่วยกำหนดคำถาม ในการประเมินคำถามเช่นนี้จะเป็้องค์ประกอบของสมรรถนะที่ผ่านมาแล้ว ระบบจะทำการวิเคราะห์และอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงและผลการปฏิบัติงานในระดับพื้นฐานที่สามารถทำงานได้

5. การวิเคราะห์หน้าที่งาน (Job Task/Function Analysis) โดยผู้สังเกต จะทำการดูรายละเอียดว่า แต่ละงานมีหน้าที่งานและการปฏิบัติอย่างไรในแต่ละช่วงเวลา และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม คำนวณระยะเวลา ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว มักใช้การสังเกตนี้ประกอบกับการสัมภาษณ์

6. การสังเกตโดยตรง (Direct Observation) เป็นการสังเกตการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการทำงานที่บ่งบอกถึงสมรรถนะในการทำงานของเขา

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนารูปแบบสมรรถนะ (Analyze Data and Develop a Competency Model) ขั้นตอนนี้เป็น การนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการและแหล่งข้อมูลจากขั้นตอนก่อนหน้าที่ทำการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะด้านบุคลิกภาพและทักษะในการทำงานโดยแยกสมรรถนะของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐานกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง นำมาเทียบหาความต่างและความเหมือนในเรื่องของแรงจูงใจ ทักษะและสมรรถนะในด้านอื่นๆ จากนั้นก็ทำการพัฒนาคู่มือที่รวบรวมพฤติกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยการอธิบายและทำนายพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะแต่ละตัวและกำหนดเกณฑ์เป็นคะแนนพร้อมตัวอย่างประกอบ

ขั้นตอนที่ 5 การหาความเที่ยงตรงหรือความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะ (Validating Competency Model) เป็นขั้นตอนของการดำเนินการตรวจสอบรูปแบบของสมรรถนะที่ได้มาจาก 4 ขั้นตอนแรก เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงในเชิงเกณฑ์และการวัดสำหรับการประเมินสมรรถนะก่อนที่จะมีการนำมาใช้ซึ่งสามารถจำแนกวิธีการออกได้เป็น วิธี Concurrent Cross Validation เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยข้อมูลจาก BEI สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับพื้นฐานเพื่อทดสอบดูว่า แบบประเมินสมรรถนะที่กำหนดจะสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานสองกลุ่มในเวลาปัจจุบันได้หรือไม่ วิธี Concurrent Construct Validation เป็นการประเมินสมรรถนะโดยใช้รูปแบบหรือตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) และทดสอบการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับพื้นฐาน หรืออาจจะใช้วิธีให้ผู้บริหารหรือผู้รู้ทำการสังเกต แล้วทำการประเมินผลจัดลำดับของพนักงานทั้งสองกลุ่มดังกล่าวตามเกณฑ์ตัวอย่างและวิธี Predictive Validation ซึ่งเป็นวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด วิธีการนี้เน้นการดูว่าบุคคลที่ถูกประเมินจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคตหรือไม่ โดยวิธีการดูจากผลการศึกษาผลการเรียนการทดสอบ หนังสือรับรองหรือประวัติการทำงานหรือที่เรียกว่า ระเบียบพนักงานซึ่งย่อมาเป็นข้อมูลส่วนที่สามารถนำมาใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานและรวมถึงความสำเร็จในชีวิตได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 6 เตรียมการประยุกต์ใช้ตัวแบบสมรรถนะ (Prepare Applications of Competency Model) ขั้นตอนนี้เป็น การนำตัวแบบสมรรถนะที่ได้ มาใช้ในการออกแบบ สอบถามหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในกระบวนการต่างๆ เช่น การกำหนดคุณสมบัติของพนักงานเพื่อ ทำการสรรหาและคัดเลือก การเจรจาต่อรองและการกำหนดค่าตอบแทน การประเมินผลการทำงานการ ฝึกอบรมและพัฒนาการคัดเลือกสายอาชีพ การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนการสืบทอด ตำแหน่งและอื่นๆ แนวทางที่สอง การศึกษาระยะสั้นจากผู้เชี่ยวชาญ (A Short Competency Model Process Based on Expert Panels) เป็นกระบวนการของการประเมินสมรรถนะอย่างรวดเร็ว (Job Competency Assessment-JCA) โดยใช้ข้อมูลเบื้องต้นจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

Rylatt & Lohan (1995: 34 - 41) ได้เสนอวิธีการการกำหนดรูปแบบและตัวแบบ สมรรถนะ ในแต่ละลักษณะงานไว้หลายเทคนิควิธีดังนี้ (อ้างถึงใน พิทักษ์ วราฤทธิ์ชัย, 2560)

ก.เทคนิค DACUM (Development a Curriculum) หรือเรียกว่าเทคนิค สร้างหลักสูตรเป็นเทคนิคของการพัฒนาหรือกำหนดสมรรถนะที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในงานมาร่วมกัน ทบทวนหน้าที่งานที่ต้องการกำหนดสมรรถนะและกลั่นกรองสมรรถนะมารวบรวมเป็นขอบเขตจากนั้น จึงมี กำหนดรายละเอียดและระบุเป็น ทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการมีสมรรถนะนั้น และจึงแจกแจง รายละเอียดพร้อมกับกำหนดสมมติฐานว่าจะทำอย่างไรเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น และพนักงานต้องการอะไร เป็นอันดับแรกเมื่อมีสมรรถนะนั้น เป็นต้น

ข.เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เทคนิคนี้ เป็นกระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการสรุปความเห็นและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะ โดยมีการใช้ แบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบหลายรอบ จากนั้นจึงนำข้อมูลและอาจรวมทั้งข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมารวบรวมไว้และใช้สถิติขั้นต้นวิเคราะห์และสรุปจนได้ข้อตกลงสุดท้ายเกี่ยวกับกรอบ สมรรถนะที่ตรงกัน

ค.เทคนิคการวิเคราะห์งาน (Functional Analysis) เป็นกระบวนการกลุ่ม ที่ใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและตัวกลางในกระบวนการ (Facilitators) เพื่อค้นหาหน้าที่หลักและวัตถุประสงค์ของ งานตามลำดับขั้น จากนั้นจึงสรุปออกมาเป็นสมรรถนะของบทบาทในการปฏิบัติงาน แล้วแยกสมรรถนะย่อย หรือส่วนประกอบของสมรรถนะออกมาเพื่อนำไปวิเคราะห์สมรรถนะหลักเรื่องอื่นๆ ประกอบ

ง.เทคนิคพัฒนาสมรรถนะ SCID (The Systematic Curriculum and Instructional Development Model) ได้รับความยอมรับอย่างกว้างขวางจากทั้งองค์การภาครัฐและ ภาคเอกชนทั่วโลกว่าเป็นแบบพัฒนาสมรรถนะที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งโดยมีกระบวนการพัฒนา ทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ (Curriculum Analysis) ประกอบด้วย 6 ส่วน ส่วนแรก คือการวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Analysis) ซึ่งต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริงให้ได้ก่อน ตัวอย่างการค้นหาความจำเป็น เช่น ความจำเป็นในการฝึกอบรม ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการผลิต ความจำเป็นในการปรับปรุงเทคโนโลยีหรือความจำเป็นใน การปรับปรุงตามความต้องการด้านอื่นๆ ทั้งนี้หากมีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะจะต้อง ใช้ส่วนที่สองคือ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ซึ่งแนะนำให้ใช้วิธี DACUM จากนั้นจึงเข้าสู่ส่วนที่สามคือ การตรวจสอบงาน (Task Verification) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์งานนั้นอาจกำหนดให้มีจำนวนพนักงานระดับ ชำนาญการ (Expert Workers) เพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสม อาจเป็นตั้งแต่สองสามคนขึ้นไปจนถึงกว่าร้อย คนก็ได้ โดยให้พิจารณาตามลำดับความสำคัญและความยากง่ายของงานแต่ละงานเป็นหลัก จากนั้นจึงเก็บ ข้อมูลที่ต้องการที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันของทีมงาน (Decision-Making Information) เช่น ข้อมูลร้อยละ

ละของคณงานในแต่ละสายงาน เป็นต้น เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จึงนำไปสู่ส่วนที่สี่นั่นคือ การคัดเลือกงาน (Select Tasks) โดยมักให้ผู้สอนงานเป็นผู้เลือกที่จะเลือกหรือจะตัดงานบางอย่างที่มีความสำคัญน้อยออก ซึ่งจะพิจารณาเลือกตามลำดับความสำคัญของงานเป็นหลัก จากนั้นจึงเข้าสู่ส่วนที่ห้าคือ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานมาตรฐาน (Standard Task Analysis) ข้อมูลที่ได้จากส่วนนี้จะมีความสำคัญอย่างมากทั้งสำหรับการระบุขั้นตอนการปฏิบัติและตัดสินใจในงาน (Performance Steps and Decision) การระบุความรู้ที่จำเป็น การระบุมาตรฐานอุตสาหกรรม การระบุด้านความปลอดภัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคณงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสอนและสร้างสื่อการสอน ส่วนสุดท้ายหรือส่วนที่หกคือ การวิเคราะห์ความสามารถทางภาษา (Literacy Task Analysis) สำหรับส่วนนี้อาจจำเป็นสำหรับงานบางอย่างเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ (Curriculum Design) ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 โดยส่วนแรกเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม (Make Decisions) ทั้งในเรื่องการกำหนดโปรแกรมการสอนงานและการพัฒนาสื่อต่างๆที่ใช้ในการสอนงาน การกำหนดระดับการเรียนรู้เป็นรายบุคคล รวมถึงการพัฒนาสื่อสนับสนุนการสอนอื่นๆ ส่วนที่สองคือการปรับปรุงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Development of Learning Objectives) ให้ครอบคลุมขอบข่ายของงานหรือกลุ่มงาน ในส่วนที่สามเป็นการปรับปรุงวิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน (Development of Job Performance Measures) ทั้งหมดนี้นำไปสู่ส่วนที่สี่ซึ่งเป็นการจัดเตรียมแผนการฝึกอบรม (Preparation of a Training Plan) ซึ่งควรกำหนดรายละเอียดให้มากเพียงพอและครอบคลุมในทุกๆด้านของงาน ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความต้องการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งนี้ในการนำแผนงานไปปฏิบัติจริงจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับขั้นตอนการพัฒนาด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาการสอนงาน (Instructional Development) ประกอบด้วยส่วนหลัก 4 ส่วน โดยสองส่วนแรกสามารถเลือกได้สองแนวทาง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับชนิดของสื่อการสอนที่ใช้ซึ่งมักใช้สำหรับการจัดทำสมรรถนะหรือฐานสมรรถนะ ทางเลือกแรกใช้สำหรับพัฒนารายละเอียดสมรรถนะ (Develop a Competency Profile) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเรียนรู้หรือโมดูลการเรียนรู้ (Develop Learning Guides or Modules) ส่วนทางเลือกที่สองใช้เพื่อพัฒนาคู่มือการเรียนรู้ (Develop a Curriculum Guide) และนำไปสู่การพัฒนาแผนบทเรียนต่าง ๆ (Develop Lesson Plans) ไม่ว่าจะใช้ทางเลือกใดก็ตามจะนำไปสู่ส่วนที่สามคือ การพัฒนาสื่อเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Develop Supporting Media) ได้แก่ เครื่องฉายแผ่นใส ภาพโปสเตอร์และเครื่องฉายภาพนิ่ง หรือสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบวิดีโอ หรือการนำเสนอในรูปแบบ PowerPoint เป็นต้นสื่อการสอนที่ดีมีความหลากหลายนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายแล้ว ยังช่วยดึงความสนใจให้กับผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนได้มองเห็นภาพหรือสร้างจินตภาพตามแนวคิดหรือวิธีการต่างๆที่ยุ่งยากให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น ในส่วนสุดท้ายของขั้นตอนนี้คือ การทดสอบนำร่องและปรับปรุงแก้ไขสื่อการสอน (Pilot-test and Revise the Materials) ขั้นตอนนี้มีความสำคัญซึ่งคุ้มค่าต่อการทุ่มเทเวลาและค่าใช้จ่ายทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับแก้และทบทวนความต้องการ เพื่อให้ทราบความต้องการพัฒนาที่แท้จริง จึงต้องพึงระลึกไว้เสมอว่าวัตถุประสงค์ของการใช้สื่อการสอนนั้น ก็เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความคุ้มค่าในทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งบางครั้งอาจนำสื่อการสอนอื่นๆ และทรัพยากรที่มีอยู่แล้วมาใช้หรือดัดแปลงใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปปฏิบัติ (Training Implementation) ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 คือการเริ่มใช้งานแผนการฝึกอบรม (Activating the Training Plan) ที่พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนการออกแบบ เมื่อทุกอย่างพร้อมแล้วนั่นคือได้รับคนเข้าทำงานแล้ว ได้กำหนดและฝึกผู้สอนงานแล้ว

และจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานไว้พร้อมแล้ว จึงทำการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pretesting) และดำเนินการต่อในส่วนที่สอง นั่นคือ ทำการฝึกอบรม (Conduct the Training) และต่อด้วยส่วนที่สามคือ ทำการวัดผลการฝึกอบรม (Conduct a Formative Evaluation) ทั้งผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งขั้นตอนนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนจะไร้ประโยชน์ ดังนั้นในส่วนที่สี่จึงต้องจัดทำเอกสารการฝึกอบรม (Documenting Training) ซึ่งจะบันทึกผลการฝึกอบรมของผู้เรียนและผลการปฏิบัติงานของผู้สอน โดยข้อมูลรายละเอียดสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหล่านี้สามารถใช้ในการรายงานแก่นายจ้างหรือผู้บริหารได้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Program Evaluation) ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย หลังจากการวัดผลการฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 4 เสร็จสมบูรณ์แล้ว ขั้นตอนที่สำคัญต่อไปคือ ประเมินผลการฝึกอบรมโดยรวม (Conduct the Summative Evaluation) โดยทำการรวบรวมข้อมูลการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ได้ใช้ในการฝึกอบรมที่ผ่านมาว่าจะยังคงรูปแบบไว้หรือจะต้องปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรมต่อไป ขั้นตอนนี้ยังเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในกระบวนการเรียนการสอนในภาพรวม ผลสัมฤทธิ์ของโปรแกรมการฝึกอบรม ความสามารถเข้าใจบทเรียนของผู้เรียน ผลผลิตและการลดต้นทุนการผลิต การวิเคราะห์และการตีความข้อมูลเหล่านี้ทำให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน ท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องยิ่งขึ้น

2.1.1.5 การพัฒนาหลักสูตรโดยฐานสมรรถนะ

หลักสูตร (Curriculum) คือ โครงการ แผนข้อกำหนด หรือเอกสารที่จัดทำขึ้นประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและเกิดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้บุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง (กาญจนา कुमारีกษ์, 2543) (Taba, 1962)

หลักสูตรฐานสมรรถนะ เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี 1970 ในสหรัฐอเมริกาและมีอีกหลายประเทศที่นิยมการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ (Competency-based Training) เพื่อควบคุมคุณภาพบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันกับนานาชาติ เช่น ประเทศออสเตรเลีย มี The National Training Board เป็นผู้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ ระดับชาติ ให้นโยบายและแนวทางการดำเนินงานฝึกอบรม โดยคาดหวังสิ่งที่ผู้เข้าอบรมจะสามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร เช่น การฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาชีพด้านการโรงแรม การท่องเที่ยว การจัดงานแสดงสินค้า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ คือ ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติงาน ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง สิ่งที่ทำให้ บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติภาระงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในสหราชอาณาจักร คำว่า “กำลังคนที่มีสมรรถนะ” หมายถึง คนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistently) ทำงานได้ตามมาตรฐาน/ข้อกำหนดในการทำงาน ภายใต้บริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น ดังนั้น การ ฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะ หมายถึง การใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นฐานของ การจัดฝึกอบรม หรือนำมาสมรรถนะมาเป็นส่วนหลักของเนื้อหาของการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมนั้นมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ เรียก รูปแบบการฝึกอบรมในลักษณะ นี้ว่า “การ ฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย เนื่องจากการจัดหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อใดมีหลักสูตร ย่อมมีการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมต้องอยู่ด้วยเสมอ ดังนั้นการจัดหลักสูตร การเรียนการสอนในแบบฐานสมรรถนะ ต้องมีกรอบมาตรฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นข้อกำหนดความรู้ และ ทักษะ การนำความรู้และทักษะนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเป็นที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะ

สามารถปฏิบัติภาระงาน/กิจกรรมต่าง ๆ ได้เมื่อเรียนจบหลักสูตร (อ้างถึงใน นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2561) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและ ปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้เกิดผลดียิ่งขึ้น หรือจัดหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีการนำหลักสูตร เดิมมาเป็นพื้นฐานอยู่เลย ทั้งการวางจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาสาระรายวิชาการเรียนการสอน วิธีการวัดและประเมินผลและอื่น ๆ ให้หลักสูตรบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรใหม่ที่วางไว้ การพัฒนาหลักสูตรโดยการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจะมีผลกระทบต่อ ความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร คือ การปรับหลักสูตรโดยไม่เปลี่ยนแปลง แนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร เป็นการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนเท่านั้น (Good, 1973) (Taba, 1962) (Saylor Alexander and Lewis, 1981) รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากรูปแบบหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว ที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2553) รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร มีนักวิชาการได้เสนอไว้ดังนี้ (Tyler Ralph W., 1949) ได้กล่าวไว้ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับและ รู้จักกันดีในชื่อของวิธีแนวทาง จุดหมายปลายทาง มีหลักการว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการ สอน ควรคำนึงถึงมุ่งหมายทางการศึกษา สถานศึกษา ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ประสบการณ์ทางการ ศึกษาอะไรบ้างขณะที่ Taba (1962: 12–13) มีความเชื่อว่า ผู้สอนควรเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรมากกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจะประกอบด้วยขั้นตอน การวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนและสังคม รวมทั้งธรรมชาติของความรู้ เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ ของผู้เรียนและสังคม Saylor and Lewis (1981: 24) นำเสนอแบบจำลองในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ จุดหมาย วัตถุประสงค์ และขอบข่ายที่ต้องการพัฒนา การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร (เคเรือวัลย์ ลิ้มอภิ ชาติ, 2531) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการ คือ การกำหนด วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเลือกการจัดเนื้อหาวิชาและเทคนิคการฝึก อบรม การนำเอาหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร และ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543) เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตร การยก ร่าง เนื้อหาสาระแต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้และรายวิชา การนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (อ้างถึงใน นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2561)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมุ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนได้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะความชำนาญ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้รอบรู้รอบด้าน เริ่มตั้งแต่การกำหนด วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเลือกการจัดเนื้อหาวิชาและเทคนิคการฝึกอบรม การนำเอาหลักสูตรไปใช้การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดย การศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่างๆเพื่อนำไปใช้ในการกำหนด ตลอดจนการจัดหลักสูตรด้วยนำเอาหลักสูตรไปใช้ เมื่อนำหลักสูตรไปใช้ สุดท้ายก็ต้องมีการประเมินผลหลักสูตรเพื่อหาข้อดี และข้อบกพร่องของหลักสูตรนั้นแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมต่อไป

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งเมื่อคนได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วย ได้มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ไว้ดังนี้

2.1.2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่อง ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

เพสและคณะ (pace et al., 1991: 3 อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง 2544 : 19) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องครอบคลุมทั้งสองด้าน คือ ด้านบุคคลซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการ เพื่อ ไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น

มัลลี เวชชาชีวะ (2524) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความหมายครอบคลุมถึงโครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและปริมาณตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมและการฝึกอบรมอาชีพ การฝึกอบรมในการท างานจนถึงโครงการ พัฒนาคุณภาพ สวัสดิการและอื่น ๆ

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ท าให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งก ล้างกาย ก ล้างความคิดมีขีดความสามารถสูงขึ้นในทุกด้านอันจะยังประโยชน์ต่อทั้งตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมายแท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติงานหรือภารกิจเพื่อการพัฒนาประเทศ

อรุณ รักธรรม (2537) ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคล ในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เป็นการพัฒนาศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานและเติบโตในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

2.1.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภาระกิจหนึ่งที่จำเป็นขององค์กร และผู้ที่มีส่วนสำคัญมาก ๆ มีผู้ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546) กล่าวว่าในการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้มีวิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มีความรัดกุมและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันและการเลือกสรรเข้ามาจะเป็นผู้ที่เพียงสำเร็จการศึกษา ซึ่งสิ่งที่ติดตัวมากก็คือความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมาและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่มีสถาบันการศึกษาทั่วไปสถาบันใดที่สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษา รู้จักวิธีการทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับ การบรรจุ และโดยทั่วไปไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่จะสอนให้ให้นักศึกษารู้จักใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในองค์กรเอง โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษาหรืออบรม การให้ทดลองฝึกหรือทดลองปฏิบัติงานหรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุหรือผู้ทำงานในองค์กรอยู่แล้วได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ซึ่งวิธีการต่างๆ นี้ เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” การพัฒนาบุคคล อาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้ การศึกษา (education) หรือการฝึกอบรม (training) และ การพัฒนา (development)

นฤมล มนมิน กงกุล (2551) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรซึ่งสามารถวัดความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สรุปความสำคัญไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มึนคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศทั้งทางด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ย่อมจะส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

4. ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเติบโต

5. ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

พรชัย เจดามาน (2555) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. เป็นนโยบายขององค์กรธุรกิจในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้อง มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น จึงเป็นสาเหตุให้องค์กร จะต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตนอกจากนี้ ปัจจุบันได้มีข้อกำหนดของกฎหมายให้ทุกข้องค์กรถือปฏิบัติและจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดด้วย

2. มีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงานถ้าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบ งาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

3. เพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ เมื่อการประกอบกิจการมีการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขึ้น ก็อาจจะมีการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายงานในองค์กร หรือรองรับกับงานใหม่ๆ ที่จะเกิดในอนาคตจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กร จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

4. เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการใช้วัตถุดิบในการผลิตสินค้าและบริการมีการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้เกิดการสูญเสียในเรื่องต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเวลาทรัพยากรสิ้น ตลอดจนชีวิตของบุคลากร จึงเป็นสาเหตุเป็นที่ยอมรับที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือเพื่อให้ลดการสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

5. เพื่อการแข่งขันกับผู้แข่งขันทางธุรกิจ ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจใดๆ ก็ตาม จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถการแข่งขัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจในสถานะการแข่งขันที่เป็น Globalization ได้

6. เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการประกอบธุรกิจ อาจจะมีปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากร ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกาารบริหาร หรือปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

7. เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในอนาคต ในองค์กรธุรกิจ จะมีบุคลากรทุกเพศ ทุกวัยปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน ทุกคนต้องมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำงานของตน ต้องการโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและจำเป็นที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ความพร้อมทางแข่งขันกับทุกประเทศได้ โดยเฉพาะทางธุรกิจซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร รวมทั้ง สร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
3. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร
4. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และบุคลากร
5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ
6. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล
7. ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
8. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
9. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
10. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
11. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
12. ช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญ ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “คน” คือทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงสุดและเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการทำงานหรือขับเคลื่อนงาน และมีความต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่องค์กรก็ต้องเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน และผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาองค์กร ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตช่วยให้งิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

2.1.2.3 หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นิสตาเร่ เวชยานนท์ (2548) กล่าวถึงหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ ๆ คือ (1) เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง มีทั้งการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา (2) การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และ (3) การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธี 3 ประการ คือ

1.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

1.2 การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่องค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้เวลาช้านาน

1.3 การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงานแต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดย มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วนคือ

2.1 การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ความจำเป็นในระดับบุคคลในการเรียนรู้และการพัฒนาตามที่ Barrow and Loughlin กล่าวว่า องค์การจำเป็นจะต้องให้พนักงานเขาเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถในสิ่งต่อไปนี้กล่าวคือ

ประการแรก ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงอุทิศให้กับองค์กร และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สอง องค์กรต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้การพัฒนาความสามารถของตนเอง และจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่างๆอย่างต่อเนื่องและทันสมัยอยู่เสมอ

ประการที่สาม องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น กระบวนการทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์ และการตรวจสอบการทำงานของตนเองตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตัวเอง

ประการที่สี่ องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนั้นบุคลากรในองค์กรยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

2.2 การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงานด้วยในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอ และปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพการพัฒนาสายงานอาชีพจะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกันโดยที่องค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงาน และการจัดการสายงานของบุคลากรโดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว มาเป็นแนวทางการดำเนินการอย่างไรก็ดีการพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคล เพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญกล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพคือการพัฒนา ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า หรือไม่ก็ตามบุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมาย ร่วมกันทั้งองค์กรและบุคลากร

2.3 การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และปรับปรุงสุขภาพขององค์กรให้แข็งแกร่งสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์กรจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์กร และการพัฒนาองค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์กรเสียก่อน เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงความคิดแล้ว ย่อมจะส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงาน และปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบใน ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม หรือ ทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work groups or teams) และระดับระบบโดยรวม (The system) และกระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

3.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์

3.2 การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3.3 การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ถือเป็นภารกิจสำคัญของแทบทุกองค์กรไปแล้ว เพราะบุคลากรนั้นคือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำองค์กรนั้นมีศักยภาพที่ดีขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ (HREXasia, 2023, Human Resource Development: HRD, <https://th.hmoteasia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>)

1. ประเมินสถานการณ์ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้องและแท้จริง (Real Situations and Needs Assessments) การเริ่มต้นที่ถูกต้องทิศทาง ทำให้ถึงเป้าหมายได้อย่างยอดเยี่ยม ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ที่ดีควรเริ่มต้นที่การทำการศึกษาตลอดวิจัยข้อมูลในด้านนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ ในขั้นตอนนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหลายองค์กรมักมองข้ามอาจคิดเอง ประเมินผลเอง โดยไม่มีการสำรวจข้อมูลมาก่อน ทางที่ดีที่สุดควรทำการสำรวจถึงข้อเท็จจริงอย่างจริงจัง อาทิ ปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับการทำงานในขณะนั้นตามสถานการณ์นั้นๆ หรือ ทักษะไหนที่จำเป็นเร่งด่วนที่สุดสำหรับการทำงานในตอนนี้ เป็นต้น โดยการสำรวจและประเมินผลความต้องการที่แท้จริงนั้นอาจทำได้จากการสร้างแบบสอบถามพนักงาน, การเรียกพนักงานมาสัมภาษณ์, การทำโฟกัสกรุปของแผนกต่างๆ, ไปจนถึงการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องที่สุด เพื่อที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะได้นำไปออกแบบแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดีที่สุดเช่นกัน ตลอดจนสามารถประเมินความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (Actual Performance) กับ ความสามารถที่องค์กรคาดหวัง (Desired Performance) ว่าตรงกันหรือไม่ หรือควรวางแผนพัฒนาอย่างไรให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม

2. ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development Programs Design) ถึงแม้จะมีข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพียงไร แต่หากใช้วิธีการพัฒนาที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็อาจทำให้ผลลัพธ์ที่ได้นั้นสูญเปล่าหรือไม่ตอบโจทย์ได้เช่นกัน กระบวนการออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จึงเป็นขั้นตอนสำคัญไม่แพ้การหาข้อมูลที่ต้องการตามความเป็นจริง หากฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ข้อมูลที่ตีมาแล้วก็ย่อมต้องวางแผนออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ติดตามไปด้วย อย่างเช่นหากเราทราบว่าปัญหาของฝ่าย IT บริษัทคือการใช้โปรแกรมที่ไม่ทันสมัย เราก็ควรจัดคอร์สอบรมเพิ่มเติมในการเรียนรู้โปรแกรมให้ทันตามโลกด้วย ไม่ใช่เลือกอบรมในโปรแกรมเดิมซ้ำไปซ้ำมา หรือเลือกโปรแกรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง รวมถึงเลือกคอร์สเรียนที่ราคาถูกแต่โปรแกรมนั้นไม่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนไม่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กร เป็นต้น ซึ่งก่อนที่จะออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละอย่างนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้เสียก่อน แล้วจึงค่อยลงรายละเอียดไปที่วิธีการต่างๆ ควรรู้ว่าควรพัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้เข้มข้นขึ้น, หรือควรจะพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม หรือแม้แต่ว่าพัฒนาในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องมาก่อน แต่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานในเวลานี้ เป็นต้น รวมถึงการออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับพนักงานด้วย

3. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากเราจะรู้ว่าวิธีการที่เราเลือกนำมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการนำมาใช้กับบุคคลากรของเราหรือไม่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองก็จะได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรด้วย การประเมินผลนั้นควรทำทั้งในส่วนของการพัฒนาต่างๆ ไปจนถึงผู้เรียน (พนักงาน) เอง และควรเริ่มประเมินผลตั้งแต่วันแรกที่เริ่มโปรแกรมไปจนกระทั่งวันสุดท้ายที่สิ้นสุดการอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด และดีที่สุด เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานและองค์กรต่อไปด้วย

4. สรุปและแจ้งผล (Conclusion and Feedback) หากเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วควรทำสรุปผลต่างเพื่อเป็นฐานข้อมูลของบุคคลนั้นๆ ตลอดจนเป็นฐานข้อมูลสำคัญขององค์กร ขณะเดียวกันก็ควรแจ้งผลสรุปในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ตั้งแต่ผู้เข้ารับการฝึกฝน หัวหน้างาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหารองค์กรเองก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรู้ความก้าวหน้าตลอดจนศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงประเมินความสำเร็จของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองด้วย และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นว่ามีคุณค่าต่อองค์กรหรือไม่ การสรุปและแจ้งผลนี้ไม่ใช่การจับผิดหรือตำหนิติเตียนแต่เพื่อเป็นการรู้แนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไปได้ด้วย

วิภาวี ขวัญช่วย และคณะ (2567) กล่าวถึงหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรในการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร การจะให้บุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคคลมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลดีต่อองค์กรมากที่สุด รวมทั้งมีพฤติกรรมการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และทัศนคติที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธา พยายามทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นรับรู้และรับฟัง โดยวิทยากรควรมีทักษะในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้ปฏิบัติ รวมทั้งฝึกให้โต้ตอบและมีส่วนร่วม ทำให้ผู้ที่เข้าฝึกอบรมได้เข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์ และความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ ผู้ที่เข้ารับการอบรมและพัฒนา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีความเชื่อและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน และเมื่อนั้นแล้ว ก็จะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและความคาดหวังได้ เช่น ความน่าเชื่อถือและศรัทธาต่อหน่วยงาน เป็นต้น

2. หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอในการพัฒนา โดยมีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นรับรู้และรับฟัง โดยวิทยากรควรที่จะสามารถสร้างความสนใจแก่ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม เช่น มีกิจกรรมต่างๆ ใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆ ในการฝึกอบรม เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีการเสริมสร้างภาวะของสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้ปฏิบัติ รวมทั้งฝึกให้โต้ตอบและมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้ที่เข้าฝึกอบรมเกิดทักษะ และความรู้ความสามารถมากขึ้น

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี หลักการที่สำคัญ คือจะต้องทำให้ผู้ที่เข้าฝึกอบรมได้เข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์และความสำคัญ และความ จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในเนื้อหาและหัวข้อนั้นๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการฝึกอบรม ดังนั้นจึงเป็น หลักการที่สำคัญว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึดหลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

5. หลักการเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ กล่าวคือ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม เมื่อได้ความรู้จากการ ฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจเพิ่มเติมด้วยว่าจะนำความรู้ที่ได้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ใน การทำงานได้อย่างไร ดังนั้น จึงเป็นหลักการสำคัญที่จะต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมด้วย

6. หลักการเน้น หรือย้ำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถจดจำจากสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมให้ได้ การที่จะทำ ให้การจดจำเป็นไปได้ดีนั้น วิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ก็คือ การเน้นย้ำนั่นเอง เช่น การที่คนบางคนร้องเพลงได้ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยเห็นเนื้อเพลงมาก่อน อาจจะเป็นเพราะได้ยินและได้ฟังเพลงนั้นบ่อยๆ ทำให้จดจำและร้องเพลงนั้นได้ ในที่สุด ดังนั้นการเน้นย้ำจึงเป็นหลักการสำคัญสำหรับการเข้าฝึกอบรมนั่นเอง

2.1.2.4 แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศิริพร เชาวลิต (2559) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 4 แนวทาง ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านด้วยกันคือ การเปลี่ยนแปลงความรู้ การเปลี่ยนแปลงทักษะ การเปลี่ยนทัศนคติ การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นเมื่อเราจัดโครงการฝึกอบรมแล้ว มิได้หมายความว่า จะก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประการเสมอไป แต่เป็นเพียงแต่การแสดงถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านนี้เท่านั้น การที่จะรู้ว่าเมื่อฝึกอบรมไปแล้วคนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มิใช่ขึ้นกับผู้ศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับผู้จัดและวิทยากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย จึงเห็นได้ว่าเมื่อฝึกอบรมไปแล้วบางคนไม่ได้ใช้ความรู้ที่ไปเข้ารับการอบรมในการทำงานเลย บางครั้งปัญหา ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ไปเข้ารับการอบรมมีเพียงน้อยรายหรือผู้เข้าอบรมหน้าเดิม ดังนั้นหากจะทำให้การฝึกอบรม บังเกิดผลดีต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมนำมาใช้ในหน่วยงานจนก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานได้และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยินยอมนำไปปฏิบัติในองค์การอย่างเต็มใจ ในที่สุด อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การมิใช่แค่เพียงคนมีความรู้ หรือไม่มีความรู้เท่านั้น แต่ยัง เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานร่วมกันด้วย การนำเอาคนเพียงคนเดียวไปเข้าหลักสูตรฝึกอบรม ไซ้ว่าคนอื่นจะเห็นด้วย เสมอไป การจัดฝึกอบรมจึงต้องจัดทั้งกลุ่มที่ทำงานร่วมกันนี้ไปพร้อม ๆ กัน โครงการฝึกอบรมและพัฒนา องค์การ จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาที่ซึ่งมิใช่เน้นที่การเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้ แต่มุ่งเน้นที่จะ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อกันด้วย

2. การศึกษา (Education) เป็นการให้ความรู้อย่างกว้าง ๆ ในสาขาทั่วไปเพื่อให้ ผู้เรียนมีความรู้ในสภาพแวดล้อม สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ก่เกิดขึ้นได้ และเป็นแนวทางที่จะเลือกประกอบ อาชีพตามความรู้ และความต้องการของตนเอง Nadler and Nadler (1980) กล่าวว่า การศึกษาเป็น

กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานในอนาคต เป็นการเตรียมคนสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการพัฒนาสายงานอาชีพ (Career Development) เพื่อป้องกันการสูญเสียบุคลากร และ V.A. Miller (1994) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมสำหรับการเรียนรู้หรือระบบการประมวลข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในการดำเนินการของบุคลากรในองค์การทางด้านเทคโนโลยี เครื่องมือ และวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

3. การการพัฒนา (Development)

Nadler and Nadler (1980) กล่าวว่า การพัฒนามีจุดประสงค์เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคคลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

Mondy and Noe Z (2005: 202) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การเรียนรู้นอกเหนือ งานในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาวการพัฒนา เป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตหรือขยายออกให้ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงให้พฤติกรรมดีขึ้นในด้านความสามารถ ความมีอิสระและ ความมีเมตตา หากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งไปในองค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนา จึงมีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ

กิจกรรมการพัฒนาประกอบด้วย

ประการที่หนึ่ง การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคล (Individual Training and Development) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้แต่ละบุคคลทราบจุดเด่นและจุดด้อย ของตนเองโดยใช้การฝึกอบรมและพัฒนา ช่วยเสริมจุดเด่นแก้ไขจุดด้อย

ประการที่สอง การพัฒนาสายงานอาชีพ (Career Development) เป็นกิจกรรม ที่มุ่งเน้นการความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงาน กับเป้าหมายขององค์การ เพื่อแสดงให้บุคคลทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตน ซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์การ

ประการสุดท้าย การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การตลอดจนเกี่ยวข้องกับกระบวนการของการ เปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

4. การเรียนรู้ (Learning)

Stephen P. Robbins (2001: 39) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์

Michael J. Marquardt (1996 : 21-22) จาแนกการเรียนรู้ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ระดับบุคคล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้และค่านิยม (2) การเรียนรู้ระดับ กลุ่ม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ และ (3) การเรียนรู้ระดับองค์การ เป็นการเพิ่มพูน ความรู้และประสิทธิภาพ

ประการแรก เทคนิคการเรียนรู้ระดับบุคคล ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่

1. การหาความรู้เกี่ยวกับตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของ ตนเองเช่น การประมาณความสามารถของตนเอง การศึกษาว่าตนเองมีความรู้และมีความเข้าใจอะไรบ้าง การ ทำความรู้จักกับตนเองว่าตนเองคือใคร ต้องการอะไรในอนาคต เพื่อค้นหาบุคลิกภาพและเอกลักษณ์ของ

ตนเอง หากรู้ถึงความต้องการของตนเองจะสามารถพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ได้นั้นเอง

2. การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ เป็นวิธีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคของการศึกษาตนเองในการค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน

3. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ปัญหาจะเป็นตัวกำหนดว่าเราต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหาได้ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงาน

4. การใช้วิธีการเรียนรู้แบบรูปธรรม เป็นวิธีการที่องค์การอาจจะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา หรือให้เข้าหลักสูตรการศึกษา

ประการที่สอง เทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วยวิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติได้แก่

1. การปฏิบัติโดยการวิจัยค้นคว้า ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

2. การปฏิบัติจากผลการเรียนรู้ เป็นการให้คนเรียนรู้จากการทำงาน การแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ มีการประชุมปรึกษาหารือและสัมมนา

3. การปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ เป็นเทคนิคที่รวบรวมเอาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยการค้นคว้าและการปฏิบัติจากผลการเรียนรู้มาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

4. วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการเรียนรู้เป็นทีม โดยให้ความเป็นอิสระในการร่วมกิจกรรมประชุมปรึกษาของทีม

ประการที่สาม เทคนิคการเรียนรู้ระดับองค์การหรือวิธีการในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กิจกรรมที่ควรนำมาใช้ในองค์การเพื่อให้บุคคลองค์การมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น หากเปรียบเทียบในมิติต่าง ๆ เช่น เวลา วัตถุประสงค์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง วิธีการ แล้วจะพบว่า การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดสนใจที่งานในอนาคตของผู้เรียน (Focus on future job for the learner) ส่วนการฝึกอบรม (Training) นั้นจุดเน้นอยู่งานในปัจจุบันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (focus on the present job of the learner) ส่วนการพัฒนา (Development) นั้นไม่เน้นที่งานใด ๆ ทั้งสิ้น (Not focus on any job) แต่เป็นกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น เช่น การจัดศูนย์สุขภาพเพื่อให้บุคลากรได้เข้าไปทำกิจกรรม ทำให้ร่างกายแข็งแรง สุขภาพกาย สุขภาพใจดี หรือจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อให้เกิดทัศนภาพที่กว้างไกล

Michael Armstrong ใน หนังสือ อี อี อี A Handbook of Personnel Management Practice (1995) มีความเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบอีกประการหนึ่งคือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning)

การเรียนรู้ในที่นี้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติหรือประสบการณ์

ดร. เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ ในหนังสือชื่อ “หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เห็นว่าการฝึกอบรมและการพัฒนา คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และยกมาตรฐานของการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญในหน้าที่การงาน โดยเห็นว่าเมื่อคนเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมแล้วก็หวังว่าจะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

2.1.3.1 ความหมายของการพัฒนาชุมชน

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

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

สนธยา พลศรี (2547 : 49) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการพัฒนาคน และกลุ่มคนในชุมชน ให้มีศักยภาพเพียงพอและร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน ตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งการใช้พลังของชุมชนและการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

โกวิท พวงงาม (2553 : 132) ได้ทำการสรุปประมวลความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่าการพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็น การเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planned and Structured Change) หรือมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐและภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขภาพอนามัย วัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ ในขณะเดียวกันยังอาจหมายถึงการเรียนรู้และการธำรงไว้ซึ่งทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ชุมชนมีมาตั้งแต่เดิม คือภูมิปัญญา ระบบนิเวศ ความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษา อีกด้วย

ณัฐรุณี ทรัพย์อุปลัมภ (2558) ได้สรุปประมวลผลว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงคนและชุมชนให้ดีขึ้น โดยใช้พลังและความร่วมมือจากคนในชุมชนและหน่วยงานของรัฐและองค์กรในชุมชน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการครองชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาชุมชนสรุปได้ว่าการพัฒนาชุมชน หมายถึง วิธีการ หรือ โครงการ หรือ ขบวนการ หรือ กระบวนการ ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของ ความสัมพันธ์แนวราบระหว่างคนในชุมชน โดยการพัฒนาจิตสาธารณะ ศักยภาพ และกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองโดยการกระทำร่วมกันของคนในชุมชน

2.1.3.2 ปรัชญาการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จำกัดความ ปรัชญาการพัฒนาชุมชน เป็นหลักความเป็นจริงแห่งชีวิตที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติว่ามนุษย์ทุกชีวิต มีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ ที่ไม่ควรได้รับการเหยียดหยามหรือดูหมิ่น เหยียดหยาม จากมนุษย์ด้วย

กันเอง มีความสามารถจากการเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการยอมรับ และทำให้ปรากฏเป็นจริงในทางปฏิบัติจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง โดยมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้าได้รับโอกาส

กรมการพัฒนาชุมชน (2547 : 54) กล่าวสรุปว่า ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนมีพื้นฐานความเชื่อ 3 ประการ คือ

1. เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีในความเป็นคน
2. เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถหรือศักยภาพ
3. เชื่อว่าความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาส

ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่าปรัชญาของการพัฒนาชุมชนนั้น ประการแรก ตั้งอยู่บนพื้นฐานอันมั่นคงแห่งความศรัทธาในตัวคนว่าเป็นทรัพยากรที่มีความหมายและมีความสำคัญที่สุด

ประการที่สอง การพัฒนาชุมชน ก็คือความศรัทธาในเรื่องความยุติธรรมของสังคม (Social Justice) การมุ่งขจัดความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำต่ำสูงที่เห็นได้ในหมู่มวลชนนั้นเป็นเรื่องที่อารยะสังคมพึงยึดมั่น

ประการที่สาม ความไม่รู้ ความต้อติงและการใช้กำลังบีบบังคับเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา และความเจริญรุดหน้าจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยวิธีการให้การศึกษานั่นคือการให้การศึกษาและให้โอกาสจะช่วยดึงพลังซ่อนเร้นในตัวคนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและการพัฒนาจะมีประสิทธิภาพได้ก็จะต้องยึดหลักการทางานรวมกลุ่ม เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มและทางานร่วมกันเป็นกลุ่มจะช่วยให้คนเจริญเติบโตโดยเร็วที่สุด

สุกิจ จุลลพันธ์ (2508 : 745) ได้อธิบายเอาไว้ว่า การพัฒนาชุมชนนั้นถือว่า คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีพลังงานซ่อนเร้นแฝงอยู่ ได้แก่ กำลังความคิด แรงงาน ฝีมือ ทักษะ ซึ่งพลังต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้าได้รับการขุดค้นและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนก็จะสามารถบันดาลความสำเร็จทั้งปวงให้แก่ชุมชนได้ ดังนั้นการพัฒนาชุมชนจะสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ ทักษะ ความรู้และความสามารถของประชาชนเป็นสำคัญ

พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์ (2517 : 1-2) กล่าวถึงหลักปรัชญามูลฐานของงานพัฒนาชุมชนเอาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสำคัญและมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนกัน จึงมีสิทธิอันพึงได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมและอย่างบุคคลมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์ปุถุชนคนหนึ่ง
2. บุคคลแต่ละคนมีสิทธิและสามารถที่จะกำหนดวิถีการดำรงชีวิตของตนไปในทิศทางที่ตนต้องการ
3. บุคคลแต่ละคนถ้าหากมีโอกาสแล้วย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติประพฤติกติและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้นไปได้
4. มนุษย์ทุกคนมีพลังในเรื่องความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำและความคิดใหม่ ๆ ที่ซ่อนเร้นอยู่พลังความสามารถเหล่านี้สามารถเจริญเติบโตและนาออกมาใช้ได้ ถ้าพลังที่ซ่อนเร้นเหล่านี้ได้รับการพัฒนา
5. การพัฒนาพลังและขีดความสามารถของชุมชนในทุกด้าน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชนและรัฐ

ณัฐรุณี ทรัพย์อุบลรัตน์ (2558) ได้สรุปประมวลผลว่า ประโยชน์ของการพัฒนาชุมชน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความศรัทธาในศักยภาพหรือพลังความสามารถของมนุษย์ คนแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ถ้ามีโอกาส การพัฒนาชุมชนจึงต้องพัฒนาบุคคลให้มีความคิดและความสามารถเพิ่มขึ้น ให้บุคคลได้รับความยุติธรรม มีอิสรภาพ เสรีภาพและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต ประโยชน์ของการพัฒนาชุมชนนี้มีความสอดคล้องกับปรัชญาทางการปกครองในระบบประชาธิปไตยเป็นอย่างมาก ประเทศสหรัฐอเมริกาจึงได้นำไปใช้และเผยแพร่ปรัชญาทั้งสองนี้ควบคู่กันไป จึงทำให้การพัฒนาชุมชนได้รับความนิยมน้อย่างกว้างขวาง

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปรัชญาการพัฒนาชุมชน เป็นหลักความเป็นจริงแห่งชีวิตที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติว่ามนุษย์ทุกชีวิต มีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ คนแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ถ้ามีโอกาส การพัฒนาชุมชนจึงต้องพัฒนาบุคคลให้มีความคิดและความสามารถเพิ่มขึ้น ให้บุคคลได้รับความยุติธรรม มีอิสรภาพ เสรีภาพและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต

2.1.3.3 แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่นได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่สมาชิกในชุมชนมีเพิ่มมากขึ้น การขยายตัวของกลุ่มหรือชุมชนมีมากขึ้น เกิดมีผู้นำ ผู้ตาม ผู้ปกครอง และผู้ถูกปกครองเพิ่มมากขึ้น มีกลุ่มที่เจริญกว่าและกลุ่มผู้ด้อยกว่า ดังนั้นเมื่อเกิดมีกลุ่มในลักษณะที่สัมพันธ์กันมากขึ้น จึงทำให้ต้องมีการจัดระบบการดำเนินชีวิตร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ร่วมกันของแต่ละฝ่าย จึงทำให้เกิดมีแนวความคิดในการจัดระบบการดำเนินชีวิตร่วมกันในชุมชน ซึ่ง จีรพรธม กาญจน จิตรา (2523 : 5-6) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนมีแนวความคิดมูลฐานอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ประชาชนใน ท้องถิ่นจะต้องช่วยตนเองในรูปแบบของแรงงาน วัสดุและทรัพย์สินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง หากเกินความสามารถรัฐบาลจึงจะให้การสนับสนุนตามสมควร เช่น ความช่วยเหลือด้านวิชาการงบประมาณ เป็นต้น ความช่วยเหลือจากภายนอกจึงมีความจำเป็นที่จะเข้ามาแก้สถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ว่าจะช่วยเหลือให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองไปได้ตลอดรอดฝั่ง

2. การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ ปัญหาของชุมชนหรือประเทศไม่อาจแก้ไขได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ต้องเป็นการประสานการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นการประสานวิธีการหลายวิธีและหลายด้าน หากเราศึกษาปัญหาของชุมชนอย่างละเอียดจะพบว่า ปัญหาของชุมชนนั้นมีสาเหตุหลายประการ ฉะนั้นจึงต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ พร้อมกันไป เช่น การยกระดับการครองชีพของประชาชน จะต้องพัฒนาทางด้านทักษะ การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อม การวางแผนครอบครัว เป็นต้น การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนจึงต้องหยิบยกปัญหาของชุมชนนั้นมาพิจารณาอย่างละเอียด และต้องระลึกว่าปัญหาหนึ่งจะเกี่ยวกันหรือกระทบไปยังอีกปัญหาหนึ่งหรือหลายปัญหาเสมอ ดังนั้นโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นมาจะต้องเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้หลายปัญหา

3. การพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่นชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ (มิได้หมายความว่า นโยบายชาติเป็นตัวกำหนดนโยบายท้องถิ่น แต่หมายถึง กิจกรรมในท้องถิ่นจะได้รับการสนับสนุนให้เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินนโยบาย ชาติ) การสนับสนุนจากรัฐบาลในที่นี้คือด้านวัสดุ กำลังคน ฉะนั้นการดำเนินงานของท้องถิ่นใดเป็นเอกเทศปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติ ย่อมจะไม่ได้การสนับสนุนจากรัฐบาลเท่าที่ควรจะเห็นได้ว่าแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักพัฒนาสามารถ

ทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างถูกต้องและก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพผู้ที่ทำงานจะต้องมีความเข้าใจในแนวความคิดในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดีเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังจำเป็นต้องพิจารณาแนวความคิดในการพัฒนาชุมชน ดังนี้

3.1 คนมีความสำคัญมากที่สุด (Man is a Most Important) การพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในศักยภาพหรือพลังความสามารถของคน เพราะการดำรงอยู่หรือการล่มสลายของชุมชนการพัฒนา หรือการเสื่อมถอยของชุมชนขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วย การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและชุมชน ร่วมกันสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิตหรือคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเอง

3.2 การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) การพัฒนาชุมชนเป็นการให้คนในชุมชนได้เข้ามาศึกษา ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาชุมชนนั้นเป็นของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนนั่นเอง

3.3 การพึ่งตนเองของชุมชน (Self - Reliance) จากแนวความคิดที่เชื่อในศักยภาพและพลังความสามารถของชุมชน แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนจึงเชื่อมั่นว่า การเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนนั้น ทำให้คนสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

3.4 การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self - Help) เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักสำคัญประการหนึ่ง คือต้องพัฒนาให้ประชาชนพึ่งตนเองให้มากขึ้นและให้ได้มากที่สุด โดยมีรัฐเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชนตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

3.5 การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้คุ้มค่า (Community Natural Resources Utilize) ผลประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนโดยอ้อมเกิดขึ้นแก่ชุมชนนั้น ดังนั้นจึงต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชน เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ทุนทางสังคมและทรัพยากรต่าง ๆ ไม่พึ่งพาชุมชนอื่น ๆ ในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพราะแต่ละชุมชนต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองเช่นเดียวกัน

3.6 การริเริ่มของประชาชนในชุมชน (Initiative) แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในสิทธิเสรีภาพของคน การพัฒนาชุมชนต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา จัดทำแผนและโครงการ ไม่ใช่ถูกกำหนดโดยบุคคลหรือหน่วยงานนอกชุมชน การดำเนินงานพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบ หน่วยงานนอกชุมชนอื่น ๆ เป็นหน่วยที่สนับสนุนส่งเสริมเท่านั้น แนวความคิดดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้โดยวิธีให้การศึกษแก่คนในชุมชนจนมีความรู้ความสามารถในระดับที่เรียกว่า “คิดเป็นทำเป็น” จนสามารถที่จะค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหาคำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

3.7 ความต้องการของชุมชน (Felt - Needs) จากความเชื่อข้อที่ว่า คนมีศักยภาพและความสามารถในการพัฒนา แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนจึงเชื่อมั่นว่าการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนนั้น ทำให้คนสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเองสามารถสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ตามความต้องการของชุมชนเอง

3.8 ขีดความสามารถของชุมชนและของรัฐบาล (Community and Government) การพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นให้ดำเนินการโดยคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ เพราะรัฐบาลมีขีดความสามารถจำกัด ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณและระบบการบริหาร ส่วนชุมชนก็มีขีดจำกัดในเรื่องความไม่พร้อมของคนและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ ดังนั้นการดำเนินงานพัฒนาชุมชน จึงต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของชุมชนและรัฐบาล กล่าวคือชุมชนที่มีความพร้อมมากก็พึ่งตนเองให้มาก ชุมชนที่มีความพร้อมน้อย รัฐบาลก็ให้การสนับสนุนมากขึ้น ขีดความสามารถของชุมชนและรัฐนี้จะต้องได้สัดส่วนและสอดคล้องซึ่งกันและกัน

3.9 การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน (Co - Operation Between) การพัฒนาชุมชน จะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลและประชาชน ไม่ปล่อยให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างก็มีข้อจำกัดไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้เต็มที่ดังกล่าวนั้นแล้ว การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือตัวเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสมเป็นสำคัญ

3.10 การพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated Development) การพัฒนาชุมชนจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน หลาย ๆ ด้าน จะมุ่งเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมีหลายกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันเพื่อการประหยัดแรงงาน งบประมาณและเวลาที่ใช้ การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องประสานงานกับ คน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ และงบประมาณจึงจะประสบผลสำเร็จ

3.11 ความสมดุลในการพัฒนา (Development as Equality) การพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการไปพร้อมกันทุกด้าน ไม่มุ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะทุกกิจกรรมมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาด้วย เช่น ความสมดุลระหว่างการพัฒนาคนกับสิ่งแวดล้อม ความสมดุลระหว่างสิ่งที่เป็นรูปธรรมกับนามธรรม ความสมดุลระหว่างการด้านพัฒนาวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจคน ความสมดุลระหว่างเพศและวัย ความสมดุลระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาสากล เป็นต้น

3.12 การศึกษาภาคชีวิต (Lifelong Education) คือมีลักษณะเป็นการให้การศึกษแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัยอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต เป็นการศึกษที่เน้นให้รู้จักตัวเอง รู้จักโลกและเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับสรรพสิ่งทั้งที่เป็นมนุษย์ ธรรมชาติหรือสิ่งที่เหนือธรรมชาติ อันก่อให้เกิดปัญญาเพื่อปรับสภาพความเป็นอยู่ให้สอดคล้องสมดุล การศึกษาภาคชีวิตเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้มีความสามารถปรับตัวเองอยู่ในชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัธยาศัย การนำเสนอแนวคิด การศึกษาภาคชีวิต (Lifelong Education) เป็นผลจากการนำเสนอรายงานขององค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ที่ได้นำเสนอไว้ว่า มนุษย์แต่ละคนจะต้องอยู่ในภาวะแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเขา ฉะนั้นแนวความคิดของการศึกษาภาคชีวิต จึงเปรียบเหมือนกุญแจดอกสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาชุมชนที่เป็นกระบวนการเรียนรู้บนฐานของการทำความเข้าใจชีวิต จึงนับได้ว่าเป็นการศึกษาภาคชีวิตและเป็นการศึกษาที่มีความต่อเนื่องกันไปตราบเท่าอายุขัยของแต่ละบุคคล นั้นแสดงว่าการพัฒนาชุมชนนั้นไม่มีที่สิ้นสุดแต่จะหมุนเวียนเปลี่ยนไปตามความต้องการและ สถานการณ์ของชุมชน

การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการ เป็นวิธีการ เป็นโครงการและเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่ง แซนเดอร์ส (Sanders, 1958 อ้างถึงในรัชนิกร เศรษฐ์, 2528) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการ (Process) คือมีการดำเนินงานสัมพันธ์อย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นลำดับและจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้
2. การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการ (Method) เพื่อพัฒนาคน กลุ่มและองค์กร ด้วยการให้การศึกษามุมชนและการจัดระเบียบสังคม จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการให้ชัดเจน
3. การพัฒนาชุมชนเป็นโครงการ (Program) คือมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า โดยเน้นความคิดริเริ่มของชุมชน การสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การสนับสนุนจากรัฐบาลและการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
4. การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคม (Movement) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแพร่ระบาดของอารมณ์อันก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงต้องใช้แรงจูงใจกระตุ้นเร่งเร้าให้ประชาชนมีความตื่นตัว เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่เฉื่อยชา หรือ ท้อถอย แต่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนการพัฒนาชุมชนประสบ

2.1.3.4 หลักการพัฒนาชุมชน

จากแนวคิดพื้นฐานและปรัชญาของการพัฒนาชุมชนที่ได้นำเสนอมาแล้วในเบื้องต้น ได้ถูกนำมาใช้ในการกำหนดให้เป็นหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (1960 : 8-13) ได้กำหนดหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ ดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน จากการริเริ่มของประชาชนและเริ่มจากโครงการง่ายไปสู่โครงการที่ยากขึ้นตามลำดับ
2. ต้องเป็นโครงการอเนกประสงค์ ที่จะช่วยแก้ปัญหาได้หลายด้าน
3. เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนในชุมชน ที่ต้องทำไปพร้อม ๆ กับกิจกรรมอื่น ๆ
4. จะต้องมุ่งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่
5. ต้องแสวงหาผู้นำท้องถิ่น สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็นของแต่ละชุมชน
6. ต้องยอมรับสตรีและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ
7. รัฐต้องเตรียมจัดบริการให้การสนับสนุน
8. ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพทุกระดับ
9. สนับสนุนให้องค์กรภาคเอกชน อาสาสมัครต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
10. ต้องมีการวางแผนให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนที่สอดคล้องกับความเจริญในระดับชาติ

กรมการพัฒนาชุมชน (2527 : 55) ได้กล่าวถึงหลักในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเอาไว้ว่าจะต้องยึดหลักที่สำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด นักพัฒนาจะต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความสามารถที่จะปรับปรุง พัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิด วางแผนเพื่อแก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง นักพัฒนาควรเป็นผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม

2. ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน นักพัฒนาต้องยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลังและช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

3. ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ตัดสินใจวางแผน ปฏิบัติตามแผนและติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องของความเป็นเจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

4. ยึดหลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนซึ่งจะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจและทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกันภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

หลักการพัฒนาชุมชนที่นักพัฒนาชุมชนนำมาใช้ในประเทศไทย นอกจากยึดถือหลักการพัฒนาชุมชนขององค์การสหประชาชาติแล้ว ยังได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นฐานของสังคมไทย ซึ่งมีหลักการสำคัญ 15 ประการ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2527)

1. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในทุกขั้นตอนคือ ร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนร่วมแก้ปัญหา ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลของการพัฒนา ทั้งในรูปของบุคคลกลุ่มและองค์กรอย่างแท้จริงและด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยความเกรงใจหรือถูกบังคับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นและตระหนักถึงศักยภาพหรือพลังความรู้ ความสามารถของตนเองเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนและเจ้าของงานพัฒนาชุมชน (Sense of Belonging) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

2. หลักการพึ่งตนเองของชุมชน หลักการพัฒนาชุมชนที่สำคัญประการหนึ่งคือการพึ่งตนเองของชุมชนตามศักยภาพหรือพลังความสามารถที่มีอยู่ในชุมชน ทั้งศักยภาพของคนทรัพยากรและทุนต่าง ๆ ของชุมชนด้วยการพัฒนาให้ประชาชนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนด้วยตนเอง เพราะเป็นผู้รู้สภาพที่แท้จริงในชุมชนมากกว่าผู้อื่น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมากกว่าผู้อื่น และต้องดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนนานกว่าผู้อื่น การพึ่งตนเองได้ของชุมชนเป็นการช่วยแบ่งภาระของรัฐบาล ทำให้คนในชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถดำรงรักษาและพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

3. หลักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและองค์กร กลุ่มและองค์กรเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เป็นแหล่งกลางของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติและ ร่วมกันรับผิดชอบ เป็นแหล่งฝึกพลังความรู้ความสามารถของชุมชน ทำให้เกิดศักยภาพหรือพลังในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ สนับสนุนส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและหลักการพึ่งตนเองของประชาชนที่กล่าวมาแล้ว ให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่ต่อไปอีกด้วย กลุ่มและองค์กรยังช่วยให้เกิดความมั่นใจว่า การพัฒนาชุมชนจะไม่ประสบความสำเร็จล้มเหลว เพราะถึงแม้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสบปัญหาและไม่เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนา แต่กลุ่มและองค์กรยังคงมีอยู่สามารถดำเนินงานพัฒนาต่อไปได้อีก

4. หลักการค้นหาและพัฒนาผู้นำ ผู้นำในการพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ยอมรับในหลักการของระบอบประชาธิปไตย มีบุคลิกภาพเด่นเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชน ทั้งผู้นำเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานการพัฒนาชุมชนได้ดีและเป็นพลังสำคัญที่ทำให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

5. หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน ปรัชญาและความคิดของระบอบประชาธิปไตยกับปรัชญาและแนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเป็นหลักการเดียวกัน กล่าวคือการใช้ประชาชนมีสิทธิ อิสรภาพ เสรีภาพ เสมอภาคและภราดรภาพในการดำรงชีวิตตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน คือกิจกรรมการพัฒนาชุมชนต้องเป็นของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชนในชุมชนด้วยความสมัครใจไม่ใช่ถูกบังคับ เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันจะใช้เสียงข้างมากตัดสินยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แบบพี่น้องในครอบครัวเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน มีความสำคัญทัดเทียมกันและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

6. หลักการประสานงาน การพัฒนาชุมชนมีบุคคล กลุ่มและองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องใช้การประสานงานเป็นหลักการที่สำคัญทั้งการประสานพื้นที่ ประสานคน ประสานหน่วยงาน ประสานเงิน ประสานทรัพยากร ประสานแผนและโครงการ ประสาน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการพัฒนาลิ้นสุดลง การประสานงานช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่รับผิดชอบและสร้างความร่วมมือ รับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกัน ทำให้การพัฒนาชุมชน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน ประหยัดแรงงาน งบประมาณ ทรัพยากร เวลา ทำให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จด้วยดี

7. หลักการจัดการชุมชน คือให้ผู้นำและคนในชุมชน เรียนรู้ในหลักการบริหารจัดการชุมชนของตนร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการชุมชน สามารถศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา จัดทำแผนและโครงการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ประเมินผลสรุปบทเรียนในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาระบบการบริหารและจัดการชุมชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของชุมชน

8. หลักการบูรณาการ เป็นการผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชนให้เป็นเอกภาพ เพื่อสร้างศักยภาพหรือพลังในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาไม่เป้าหมายร่วมกัน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่เป็นแบบต่างคนต่างทำ

9. หลักการพัฒนาแบบองค์รวม เป็นการพัฒนาชุมชนที่ดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้เพราะว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน การพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่งเพียงส่วนเดียวไม่สามารถทำให้ชุมชนทั้งหมดพัฒนาได้

10. หลักการพัฒนาแบบยั่งยืน การพัฒนาชุมชนต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม แต่มุ่งสนับสนุนส่งเสริมให้สิ่งแวดล้อมและชุมชนดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงถาวรหรือยั่งยืนไม่ล่มสลายไปได้ง่าย

11. หลักการใช้วัฒนธรรมชุมชน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ประชาชนยอมรับและนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันจนกลายเป็นวิถีของชุมชน วัฒนธรรมเกิดจากการกระทำหรือผลงานของมนุษย์ ทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น วัฒนธรรมบางอย่างเป็นภูมิปัญญาของชุมชน คือเกิดจากสมาชิกในชุมชนเอง วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาชนบทมาก เพราะการดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะได้รับความร่วมมือหรือถูกต่อต้านจากประชาชนหรือไม่ มากน้อยเพียงใดและจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องหรือความขัดแย้งกับวัฒนธรรมของชุมชนเป็นสำคัญ

12. หลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน การเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชน คือ การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของคนในชุมชนและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชน ทำให้สามารถสรุปบทเรียนสร้างบทเรียนรับความรู้ใหม่ได้พร้อม ๆ กัน และมี ความรู้ ความเข้าใจตรงกัน ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกของชุมชนมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและนำไปสู่การตัดสินใจ ในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

13. หลักการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน นอกจากชุมชนจะเกิดการ เรียนรู้ร่วมกันแล้ว การเชื่อมโยงการเรียนรู้ของคนในชุมชนต้องดำเนินการในลักษณะของเครือข่าย เพราะทำให้ระบบการเรียนรู้ของชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แล้วขยายไปสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับชุมชนอื่น ๆ ทำให้ชุมชนมีพลังหรือศักยภาพมากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวางเป็นองค์ความรู้ใหม่มากขึ้น เกิด ความสมานฉันท์ระหว่างชุมชนนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

14. หลักการขยายผล โครงการและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จในชุมชนใดชุมชนหนึ่งถือเป็นองค์ความรู้ของชุมชนนั้น ควรนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับชุมชน เพราะความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนจะสร้างขวัญ กำลังใจ ความศรัทธาเชื่อมั่น ไม่ทอดทิ้งในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การขยายผลจะทำให้การพัฒนา ชุมชนแผ่ขยายไปได้อย่างรวดเร็วและการสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดพลังประสบความสำเร็จในการพัฒนา มากยิ่งขึ้น

15. หลักการสมทบ การพัฒนาชุมชนมุ่งที่จะให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาโดยใช้ประชาชนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ แต่พลังหรือศักยภาพของประชาชนและชุมชน นั้นมีขีดจำกัด กล่าวคือมีเพียงในระดับหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถระดมมาใช้ได้อีกต่อไป การสนับสนุนช่วยเหลือ จากภาครัฐและภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกชุมชนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ต้องตั้งอยู่บนหลักการช่วยเหลือตนเอง และการพึ่งตนเองของชุมชน ไม่ใช่พึ่งพารัฐบาลและองค์กรเอกชนตลอดไป หลักการสมทบจึงเป็นการสมทบ กันระหว่างขีดความสามารถทั้งหมดที่ชุมชนมีอยู่กับการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลและองค์กรเอกชนอย่าง เหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาของชุมชนให้ประชาชนอีกทางหนึ่ง

2.1.3.5 องค์ประกอบของการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2527) ได้กล่าวถึงว่าการพัฒนาชุมชนมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คนในชุมชน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาชุมชน เนื่องจากการพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาคน โดยความร่วมมือกันของคนในชุมชน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของ คนในชุมชนด้วยตนเอง การพัฒนาชุมชนจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนในชุมชนโดยตรง ทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ

2. ทุนของชุมชน ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนสิ่งแวดล้อม

3. วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เช่น วัสดุสำนักงาน วัสดุก่อสร้าง เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยวัสดุ อุปกรณ์เหล่านี้ต้องมีคุณภาพที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอกับกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่กำหนดขึ้น

4. ยุทธศาสตร์หรือวิธีการพัฒนา การพัฒนาชุมชนมีหลายวิธีการ เช่น การ ให้การศึกษา อบรม การจัดระเบียบชุมชน การสร้างผู้นำ การสร้างกลุ่มและองค์กร การวางแผนและโครงการ การประสานงาน เป็นต้น ยุทธศาสตร์เหล่านี้เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนต้องเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับ ชุมชนจึงจะเป็นประโยชน์และสนับสนุนการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ

5. กระบวนการพัฒนาชุมชน จะเป็นลักษณะมีลำดับขั้นตอนในดำเนินงาน คือการศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การวางแผนและโครงการ การดำเนินงาน การประเมินผลและการ ทบทวนเพื่อไขปัญหาและอุปสรรค ซึ่งต้องดำเนินงานไปตามลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

6. การสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐบาลและภาคเอกชน เป็นการสนับสนุน ช่วยเหลือเฉพาะในสิ่งที่มีความจำเป็น เกินขีดความสามารถของชุมชน หรือเพื่อกระตุ้นแรงเร้าให้ประชาชนเกิด ความตื่นตัวและเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา

7. การบริหารและจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคล กลุ่ม องค์กร การเงิน เวลา พลัง ทรัพยากร อากาศสถานที่ เป็นต้น ให้มีประสิทธิภาพ

8. นักพัฒนาชุมชน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นเตือน จูงใจ ประสานงาน ระดมพลังหรือศักยภาพของชุมชนมาใช้ในการพัฒนา

9. การประสานงาน เพื่อเป็นการเชื่อมประสานระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันและ เป็นลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้

10. ผลของการพัฒนา คือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนา ชุมชน ซึ่งจะทำให้คนที่ร่วมการพัฒนามีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ประสบ ความสำเร็จต่อไป

องค์ประกอบทั้ง 10 ประการของการพัฒนาชุมชนนี้ จะมีลักษณะความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกันและกันเป็นห่วงโซ่ของการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน ดังนั้นนักพัฒนาจึงต้องดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชนให้ประสบ ความสำเร็จได้นั้นก็ต้องทำการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ให้มีคุณภาพ มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับ การนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชน (ปรับปรุงจากสนธยา พลศรี, 2547 : 53)

2.1.3.6 วิธีการพัฒนาชุมชน

สนธยา พลศรี (2547 : 65-89) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนมีวิธีการสำคัญ 3 วิธี คือ การให้การศึกษแก่ชุมชน การจัดระเบียบชุมชน และการดำเนินงานในลักษณะของกระบวนการ ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

1. การให้การศึกษแก่ชุมชน (Community Education) คือการให้คนใน ชุมชนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ควรรู้เพื่อความเข้าใจร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ผู้เข้ารับการศึกษามีส่วนร่วมสำคัญ ที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงต้องมีแรงจูงใจที่ต้องการจะศึกษาและบางเรื่องต้องมีการฝึกฝน ปฏิบัติให้มีทักษะ โดยผู้เข้ารับการศึกษาอาจเป็นเด็ก เยาวชนหรือผู้ใหญ่ในชุมชนรวมถึงผู้นำกลุ่มที่มีความ สนใจ มีเวลาเพียงพอและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ส่วนผู้ให้การศึกษาเช่น นักพัฒนาชุมชน นักส่งเสริม การเกษตร นักสาธารณสุข ฯลฯ จะต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาข้อมูลความรู้ มีบุคลิก และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักใช้จิตวิทยา ตลอดจนเทคนิควิธีสอนและถ่ายทอดความรู้ได้ดี

1.1 รูปแบบของการให้การศึกษแก่ชุมชน การให้การศึกษแก่ ชุมชน ถ้าแบ่งตามจำนวนของคนให้การศึกษา อาจแบ่งได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1.1.1 การให้การศึกษายเป็นรายบุคคล เป็นการให้การศึกษแก่ บุคคลที่ไม่สามารถให้การศึกษาาร่วมกับผู้อื่นได้ คือเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากผู้อื่น เช่น คน พิการและผิดปกติทางกายหรือจิตใจ ผู้นำชุมชนที่ต้องสร้างบุคลิกภาพให้เหมาะสม เด็กหรือเยาวชนที่เตรียม ตัวไปทำกิจกรรมประเภทประกวดและแข่งขัน เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะให้แก่บุคคลในด้านใดด้าน หนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านก็ได้

1.1.2 การให้การศึกษายเป็นกลุ่ม เป็นการให้การศึกษากับบุคคลในชุมชนเป็นกลุ่มที่มีจำนวนไม่มากนัก มีความสนใจร่วมกัน มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกันหรือใช้ชีวิตร่วมกันตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษ ซึ่งอาจใช้วิธีการให้การศึกษได้หลายวิธี เช่น การประชุม ปฏิบัติการ การอภิปราย การจัดนิทรรศการ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยจัดเวทีประชาคม เป็นต้น

1.1.3 การให้การศึกษากับคนจำนวนมาก เป็นการให้การศึกษากับผู้คนที่มีความสนใจที่ถูกต้องไปพร้อม ๆ กัน โดยส่วนใหญ่จะดำเนินการผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หอกระจายข่าวของชุมชน วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รวมถึงอินเทอร์เน็ต เป็นต้น การให้การศึกษากับชุมชนจึงต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาด้วยจึงจะประสบความสำเร็จ

1.2 วิธีการให้การศึกษากับชุมชน การให้การศึกษากับชุมชนสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การพบปะเยี่ยมเยียนโดยตรง เป็นการให้การศึกษ โดยการไปพบปะเยี่ยมเยียนผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือครอบครัว อาจจะเป็นที่บ้านหรือสถานที่ประกอบอาชีพ เช่น สวน ไร่ นา เป็นต้น แล้วจึงหาโอกาสที่เหมาะสมให้การศึกษตามเนื้อหาสาระที่ต้องการ การพบปะเยี่ยมเยียนโดยตรงแม้จะมีกระบวนการค่อนข้างยุ่งยาก แต่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นกันเองทำให้ผู้ถ่ายทอดความรู้และผู้เรียนมีความสนิทสนมกัน ได้เห็นสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เรียน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้สามารถให้การศึกษได้ง่าย เรียนรู้และบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

1.2.2 การอภิปรายกลุ่ม เป็นการให้การศึกษากับชุมชนเป็นกลุ่ม โดยการนำผู้ที่มีปัญหา มีความต้องการ และมีความสนใจร่วมกันจำนวนไม่มากนักมาร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ฝึกการเรียนรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม พัฒนาความเป็นผู้นำ เรียนรู้วิธีการทำงานแบบประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของและรับผิดชอบการพัฒนาชุมชนร่วมกัน เป็นต้น

1.2.3 การสาธิต เป็นการให้การศึกษด้วยการแสดงหรือทำให้ดู โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้เรียนรู้จากการเฝ้าดูและการทำลองปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการสาธิตผลงานการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จหรือสาธิตการดำเนินงานพัฒนาชุมชนก็ได้ การสาธิตช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่เรียน สามารถเชื่อมโยงเปรียบเทียบสิ่งที่จะเรียนกับสิ่งอื่น ๆ ได้ ทำให้บรรยากาศของการเรียนไม่ซ้ำซากจำเจ

1.2.4 การจัดนิทรรศการ เป็นการจัดแสดงสิ่งที่จะเรียนรู้ให้ดู เช่น การแสดงตัวอย่าง หุ่นจำลอง แผนภูมิ รูปภาพ หรือโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นหมวดหมู่ มีระเบียบแบบแผน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมบางประการของผู้เรียน เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างคนในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน

1.2.5 การศึกษาดูงาน เป็นการนำกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาหาความรู้ ในสถานที่ต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน ไปชมเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาชุมชนของตนหรือไปหาคนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาชุมชน การศึกษาและดูงานยังช่วยในการฝึกทักษะของการทำงานร่วมกัน

ทำให้เกิดการรวมกลุ่มและองค์กรขึ้นในชุมชน สร้างความรัก ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้พบเห็นมาปรับใช้ในการพัฒนาชุมชนของตน นอกจากนี้แล้วการศึกษาดูงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลให้เหมาะสมได้อีกด้วย

1.2.6 การฝึกอบรม เป็นการให้การศึกษแก่ชุมชนโดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ความสามารถหรือทักษะของบุคคล การเปลี่ยนแปลงเจตคติและความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.2.7 การรณรงค์ เป็นการให้การศึกษแก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนด้วยการแสดงว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องที่รณรงค์นั้น ทางสื่อและการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ถ้าเป็นเรื่องที่เห็นด้วยก็ให้การสนับสนุนให้ดำเนินการ ถ้าหากไม่เห็นด้วยก็ไม่ให้การสนับสนุน ยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เกิดขึ้นในชุมชน การรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม รวมพลังคนในชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จนักพัฒนาชุมชนต้องรู้จักเลือกวิธีการให้การศึกษแก่ชุมชน ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะให้การศึกษ ซึ่งอาจจะใช้เพียงวิธีการเดียวหรือรวมกันหลาย ๆ วิธีก็ได้

2.1.3.7 กระบวนการพัฒนาชุมชน

กระบวนการพัฒนาชุมชน หมายถึง การปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงที่ค่อย ๆ ก่อตัว ก่อเกิดขึ้นภายในชุมชนโดยประชาชนรวมตัวเป็นกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการค้นหา เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ วางแผน ลงมือดำเนินการแก้ปัญหา สนองความต้องการด้วยกำลังความรู้ ความคิด ความสามารถและทรัพยากร ที่มีอยู่ภายในชุมชนเป็นหลักใหญ่ และอาจพึ่งพิงวิชาการและทรัพยากรจากภายนอกชุมชนบ้างเท่าที่จำเป็นกระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นดัง “กระบวนการเรียนรู้เพื่อกระทำการ” ดังนั้น ประชาชนผู้อยู่ในกระบวนการจึงมีพัฒนาการเกิดการเปลี่ยนแปลงที่องกามเบ่งบานขึ้นจากภายในความคิดและจิตใจ ส่งผลให้ปรากฏให้เห็นทางร่างกายภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออก การดำเนินชีวิตที่ก้าวหน้าขึ้น (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2550)

การพัฒนาชุมชนมีลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลัง ทุกขั้นตอนจะต้องให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ โดยมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาชุมชน เป็นการเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ การเมือง การปกครองและสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง วิธีการในการศึกษาชุมชนอาจต้องใช้หลายวิธีประกอบกัน ทั้งการสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจและการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด กลวิธีที่สำคัญที่นักพัฒนาต้องใช้ในขั้นตอนนี้ คือการสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน เพราะถ้าหากปราศจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักพัฒนา กับชาวบ้านแล้ว ก็จะเป็นการยากที่จะได้รู้และเข้าใจปัญหาความต้องการจริง ๆ ของชาวบ้าน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีจนถึงขั้นความสนิทสนม รักใคร่ ศรัทธาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน

2. การให้การศึกษแก่ชุมชน การสนทนาวิเคราะห์ปัญหาหารือร่วมกันกับประชาชนเป็นการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากขั้นตอนการศึกษาชุมชนมาวิเคราะห์ถึงปัญหาความต้องการและสภาพที่เป็นจริง ผลกระทบ ความรุนแรงและความเสียหายต่อชุมชน กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือการกระตุ้นให้ประชาชนได้รู้ ได้เข้าใจและตระหนักในปัญหาของชุมชน ซึ่งในปัจจุบันก็คือการจัดเวทีประชาคมเพื่อค้นหาปัญหาหารือร่วมกันของชุมชน

3. การวางแผน/โครงการ เป็นขั้นตอนให้ประชาชนร่วมตัดสินใจและกำหนดโครงการ เป็นการนำเอาปัญหาที่ประชาชนตระหนักและยอมรับว่าเป็นปัญหาของชุมชนมาร่วมกันหาสาเหตุ แนวทางแก้ไขและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาภายใต้ขีดความสามารถของประชาชน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอก กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือการให้ความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา วิธีการวางแผน การเขียนโครงการ โดยใช้เทคนิคการวางแผนแบบมีส่วนร่วม

4. การดำเนินงานตามแผนและโครงการ โดยมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้ตกลงกันไว้ กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือการเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนใน 2 ลักษณะ คือ (1) เป็นผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ เช่น แนะนำการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และ (2) เป็นผู้ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การติดตามประเมินผล เป็นการติดตามความก้าวหน้าของงานที่กำลังดำเนินการตามโครงการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่พบได้อย่างทันทั่วทั้งที่ กลวิธีที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือการติดตามดูแลการทำงานที่ประชาชนทำ เพื่อทราบผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค แล้วนำผลการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยแนะนำให้ผู้นำท้องถิ่นหรือชาวบ้านติดตามผลและรายงานผลด้วยตนเอง เช่น รายงานด้วยวาจา รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดนิทรรศการ เป็นต้น และนักพัฒนาและผู้นำชุมชนเป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองเช่น รายงานด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุม โดยการทำบันทึกรายงานซึ่งอาจจะมีแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่กำหนดไว้สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาชุมชนดังกล่าวข้างต้นมีความเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นลำดับไม่ควรข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาชุมชน หมายถึง การปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงที่ค่อย ๆ ก่อตัวก่อเกิดขึ้นภายในชุมชนโดยประชาชนรวมตัวเป็นกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการค้นหา เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ วางแผน ลงมือดำเนินการแก้ปัญหา สนองความต้องการด้วยกำลังความรู้ ความคิด ความสามารถและทรัพยากร ที่มีอยู่ภายในชุมชนเป็นหลักใหญ่ โดยมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การศึกษาชุมชน 2. การให้การศึกษแก่ชุมชน 3. การวางแผน/โครงการ 4. การดำเนินงานตามแผนและโครงการ และ 5. การติดตามประเมินผล

1.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน

“อาสาสมัคร” หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ปูองกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน (สมพร เทพสิทธิ์า.2541, น. 1)

อาสาพัฒนาชุมชน คือ คนที่เสียสละ อาสาที่จะมาพัฒนาหมู่บ้านชุมชนของตนเองด้วยความยินดีและเต็มใจ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2549, น. 1)

อาสาพัฒนาชุมชน คือ ผู้ที่สมัครใจเสียสละ ทำงานในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน (ธนพร คล้ายกัน, 2539, น. 8)

1.2.4.1 ความเป็นมาอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2559) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของอาสาพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

อาสาพัฒนาชุมชน คือ ผู้ที่เสียสละความสุขสบายหรือประโยชน์ส่วนตนเพื่อสาธารณประโยชน์ มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมในการพัฒนาชุมชน แต่งตั้งโดยกรมการพัฒนาชุมชน ตามโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2512 โดยให้ประชาชนอาสาเข้ามาทำงานพัฒนาชนบทด้วยความเต็มใจเสียสละ เพื่อส่วนรวม และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงมหาดไทย คือ “การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของประชาชน ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน โดยแบ่งอาสาพัฒนาชุมชนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. อาสาพัฒนาชุมชน คือ บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้าน ให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในหมู่บ้านหนึ่ง เรียกชื่อย่อว่า “อช.” มีจำนวนหมู่บ้านละอย่างน้อย 4 คน โดยให้มีจำนวนหญิงชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานคือ อายุ 20 ขึ้นไป มีภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำในหมู่บ้านนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาตอนต้น ไม่เป็นข้าราชการประจำ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช และไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ กพ.

2. ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกจากเวที ประชาคมอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้ปฏิบัติงานอาสาสมัครในฐานะผู้นำของอาสาพัฒนาชุมชนในตำบลหนึ่ง เรียกชื่อย่อว่า “ผู้นำ อช.” มีจำนวน 2 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1 คน และเพศหญิง จำนวน 1 คน งานอาสาพัฒนาชุมชนมีประวัติความเป็นมายาวนานมากกว่า 47 ปีซึ่งมีรายละเอียด โดยสังเขป ดังนี้ พ.ศ. 2509 คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการ “โครงการอาสาพัฒนาชนบท” โดยให้ กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่ยังไม่อาชีพ เข้ามาเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และส่งออกไปปฏิบัติงานพัฒนาชนบท จนครบกำหนด 1 ปี พ.ศ.2512 คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการ “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” และทดลองดำเนินการโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ในจังหวัดสกลนครและกาฬสินธุ์ รวม 100 คน ไม่มีเงินเดือนแต่ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าเลี้ยงชีพเดือนละ 200 บาท พ.ศ. 2515 ขยายการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนออกไป ทุกจังหวัด พ.ศ. 2519 ขยายการดำเนินงานออกไปในทุกตำบลที่เปิดเขตพัฒนา พ.ศ. 2525 ให้คัดเลือก อช. ที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้น หมู่บ้านละ 1 คน รวมเป็น อช. หมู่บ้านละ 2 คน พ.ศ. 2528 กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดแผนงานอาสาพัฒนา โดยมีเป้าหมาย เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาอาสาสมัครท้องถิ่น คือ ผู้นำ อช. และ อช. แต่คำว่าอาสาพัฒนา ไปพ้องกับ อาสาพัฒนา อสพ. ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงมีมติเปลี่ยนชื่อ แผนงานอาสาพัฒนา เป็นแผนงานอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2531 ขยายการคัดเลือกผู้นำ อช. ครบทุกตำบล ๆ ละ 2 คน เป็นเพศชาย 1 คน และเพศหญิง 1 คน พ.ศ. 2542 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมอาสาพัฒนาชุมชน และจัดตั้งสมาคมผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนไทย จดทะเบียน เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2542 ที่ตั้งศูนย์ฝึกอบรมการพัฒนาชุมชน ตำบลสาริกา อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก พ.ศ. 2547 ใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 เพิ่มจำนวน อช. หมู่บ้านละไม่น้อยกว่า 4 คน และ ผู้นำ อช. ตำบลละ 2 คน โดยคำนึงถึงจำนวน สัดส่วนชายหญิง ใกล้เคียงกัน โดยผู้นำ อช. ได้รับค่าตอบแทนปีละ 4 งวด (รอบไตรมาส) งวดละ 500 บาท ต่อคน กระทรวงมหาดไทยกำหนดสิทธิและหน้าที่ของ อช. ไว้ดังนี้ 1) กระตุ้นให้องค์กรประชาชนรัฐสภาปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงาน เพื่อแก้ไขปัญหาได้เอง รวมถึงกระตุ้นให้

ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา โดยเป็นที่ปรึกษาให้แก่กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชน และกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ 3) ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน 4) เป็นผู้ประสานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนอื่น ๆ และ 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่เวทีประชาคม คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล หรือทางราชการมอบหมาย ในส่วนของผู้นำ อช. จะมีหน้าที่เช่นเดียวกันกับ อช. เพิ่มเติมคือ เป็นผู้ประสานงานระหว่าง อช. ในตำบล และเป็นผู้แทนของ อช. ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4.2 บทบาทของอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2559) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. เป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล โดยอาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประสานงานและดำเนินการพัฒนาร่วมกับชาวบ้านซึ่งการที่ อช. และผู้นำ อช. เป็นคนในหมู่บ้าน จึงให้เป็นผู้รู้ดีว่าอะไรเป็นปัญหาความต้องการของชาวบ้าน อะไรอยู่ในขีดความสามารถที่ชาวบ้านจะร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาความต้องการด้วยตนเองได้ หรือถ้าไม่สามารถดำเนินการได้ก็จะขอความช่วยเหลือ สนับสนุนจากใครที่ไหนได้บ้าง

2. เป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน แม้ว่าเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจะเป็นนักพัฒนามืออาชีพที่มีความปรารถนาคืออยากให้ชาวบ้านมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ก็เป็นคนนอกหมู่บ้านจึงต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจาก อช. และผู้นำ อช. ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาหมู่บ้านตำบลบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการพัฒนาชุมชนได้มีการกำหนดแผนงานอาสาพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแผนงานพัฒนาชุมชนระดับตำบลมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ ให้ประชาชนทุกคนเป็นอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อ (1) เสียสละและอาสาสมัครทำงานเพื่อส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาชุมชนให้ได้มากที่สุด (2) อาสาสมัครแก้ปัญหาการขาดแคลนเทคนิคความรู้เท่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (3) เสียสละเพื่อการช่วยให้ประชาชนช่วยเหลือตนเองได้มากขึ้น (4) อาสาสมัครแก้ปัญหาการขาดแคลนบริการขั้นพื้นฐานขั้นต่ำ และ (5) เสียสละและอาสาสมัครในการบำรุงรักษาสาธารณสมบัติ และกำหนดภารกิจของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนไว้ 10 ประการ ดังนี้ (1) การจัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช.2ค ร่วมเป็นผู้จัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช.2ค รวมทั้งการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นแผนงาน/กิจกรรม บรรจุในแผนชุมชน และประเมินผลเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและภาพรวมของหมู่บ้านในแต่ละปี (2) การจัดทำแผนชุมชน ร่วมมือกับผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน จัดเวทีประชาคม วิเคราะห์ ข้อมูล ปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน (3) การจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนร่วมจัดเวทีประชาคมเพื่อเผยแพร่ความรู้ของปราชญ์ชาวบ้านในด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนใกล้เคียงเข้ามาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (4) การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร่วมดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของคนในชุมชน โดยยึดหลักการพึ่งตนเอง (5) การส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง และร่วมกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องประชาธิปไตยในหมู่บ้าน ตำบล (6) การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด แนะนำให้ความรู้แก่เพื่อนบ้านเพื่อให้เข้าใจถึงโทษและภัยของยาเสพติด รวมทั้งร่วมกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน ตำบล (7) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นแกนหลักในการวางแผนและจัดกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน ตำบล (8) การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ ด้วยการชี้เป้าชีวิต จัดทำเข้มทิศชีวิต บริหารจัดการชีวิต และดูแลชีวิต (9) การส่งเสริมอาชีพ

ได้แก่การส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น กลุ่มจักสาน กลุ่มปลูกข้าวไรส์เบอร์รี่ เป็นต้น และ (10) การส่งเสริมทุนชุมชน โดยการส่งเสริมทุนชุมชนทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางกายภาพ ทุนธรรมชาติ และทุนการเงิน ให้มีความพร้อมสำหรับนำมาใช้ และสนับสนุนการใช้ทุนชุมชนของตนเองมากกว่าการหาจากแหล่งอื่นนอกชุมชน (กรมการพัฒนารวมชน กระทรวงมหาดไทย, 2559, น. 6-13)

ในปีพ.ศ. 2559 พลเอกอนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนร่วมดำเนินการ คือ (1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยสร้างการรับรู้ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ทราบถึงพระมหากษัตริย์คุณ และน้อมนำแนวพระราชดำริ หลักการทรงงานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต (2) การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ด้วยการทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ป้องกันการเกิดความขัดแย้งจนนำไปสู่การใช้ความรุนแรง (3) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ลดปริมาณผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และ (4) การฟื้นฟูวิถีชุมชนของสังคมไทยดั้งเดิม ที่มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือกันทำกิจกรรมของชุมชน ด้วยโครงการ “สร้างชุมชนเกื้อกูล เพิ่มพูนน้ำใจ สร้างวิถีไทยสามัคคี” ซึ่ง อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นกลไกสำคัญทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเอง (กรมการพัฒนารวมชน, 2559 น. 1) และในปีพ.ศ. 2560 กรมการพัฒนารวมชน ได้มอบหมายให้อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นกลไกในการขับเคลื่อนสัมมาชีพชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นหนักใน 2 ประเด็น คือ (1) สนับสนุนการดำเนินงานของทีมหาวิทยาลัยมหามิตร และ (2) สนับสนุนการยกระดับครัวเรือนยากจนตามแนวทางสัมมาชีพชุมชน (กรมการพัฒนารวมชน, 2560, น. 1)

1.2.4.3 คุณลักษณะของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนารวมชน

กรมการพัฒนารวมชน กระทรวงมหาดไทย (2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนารวมชน ว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของ อช. ในตำบล สามารถสร้างความสัมพันธ์กับ อช. ทุกคนแสดงให้เห็นถึงการเป็นตัวแทนเพื่อที่จะทำให้อช. เจริญก้าวหน้า และร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของทีมงาน ฉะนั้นคุณลักษณะผู้นำ อช. จึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชน มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จของงาน รักษาเกียรติของตนเอง เพื่อให้ได้รับความศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชน กล่าวตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ถูกชี้นำ และทำงานด้วยความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในตัวผู้นำ ได้แก่ (1) ผู้นำที่มุ่งงาน เน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และ (2) ผู้นำที่มุ่งคน จะให้ความสำคัญต่อ อช. ทุกคน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของ อช. มีการเปิดโอกาสให้ อช. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจในความต้องการของ อช. ด้วย ซึ่งผู้นำ อช. ที่มีประสิทธิภาพ คือ “ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน”

ผู้นำ อช. ที่มีความสามารถเป็นมีลักษณะ ได้แก่ (1) มีความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ (2) มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร (3) แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เอื้ออาทรแก่ผู้อื่น (4) ทำให้การขัดแย้ง ระหว่าง อช. กับ ผู้นำ อช. รวมทั้งผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ และประชาชน เกิดขึ้นน้อยที่สุด (5) มีการโฆษณาตัวเอง ทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ (6) มีพลัง มุ่งการปฏิบัติงานให้สำเร็จเห็นผลงาน และ (7) มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ซึ่งมียุทธวิธีที่ทำให้ประสบความสำเร็จสำหรับผู้นำ อช. ที่ดี ดังนี้ (1) การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (2) นัดประชุมเพื่อสร้างทีมให้เข้มแข็งอยู่เสมอ (3) ให้คำชมทีมงานที่ร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ (4) อย่าให้คำมั่นสัญญาอะไรง่าย ๆ เพราะถ้าผิดพลาด มิตรภาพก็จะสลายไป (5) ให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนร่วมกันทำงาน (6) อย่าเป็นคนใจที่เคร่งเครียดจนเกินไป ให้ร่าเริงและเป็นกันเองกับทุกคนเสมอ (7) เป็นต้นแบบที่ดีในสิ่งที่อยากให้มีผู้อื่นมาร่วมงานด้วย

และมีวิธีการป้องกันความล้มเหลว 4 ข้อ สำหรับผู้นำ อช. คือ (1) ผู้นำ อช. ต้องมีความฝันและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อจะสามารถนำทีมไปสู่จุดหมาย (2) ผู้นำ อช. ต้องสร้างงานให้มีคุณค่า สนุกกับงานเพราะได้ปฏิบัติงานที่ทำทนาย (3) ผู้นำ อช. ต้องผลักดันให้ อช. ปฏิบัติงานตามภารกิจ ตระหนักถึงความสำคัญของทีม และ (4) ผู้นำ อช. ต้องรู้จักเปลี่ยนแปลง ให้เหมาะสมตามสภาพการณ์จึงจะได้ตามเป้าหมาย (กรมการพัฒนารัฐบาล, 2559, น. 17-19)

ข้อปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำ อช. ที่ดี ซึ่งโดยปกติคนเราย่อมจะคอยดูผู้อื่นเป็นแบบอย่างอยู่แล้ว ถ้าผู้นำ อช. ทำดี บุคคลอื่นก็ย่อมพยายามทำตาม ข้อปฏิบัติสำหรับการเป็นต้นแบบที่ดีตามหลักการพัฒนาผู้นำดังนี้ (กรมการพัฒนารัฐบาล, 2559, น. 20)

1. รักษาสุขภาพให้ดีเสมอ
2. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
3. ตรงต่อเวลาเสมอ
4. ไม่แสดงตนเป็นคนรู้มาก
5. ไม่ตำหนิผู้ที่มีอำนาจเหนือตนต่อหน้าทีมงาน
6. สุภาพกับทุกคนเสมอ
7. รักษาชื่อเสียงของตนเอง
8. ถือนโยบายส่วนรวมเหมือนนโยบายของตนเอง
9. แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
10. ร่วมงานเคียงข้างกับทีมงาน
11. ยึดมั่นในอุดมการณ์จิตอาสา

คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ อช. ประกอบด้วย ดังนี้ (กรมการพัฒนารัฐบาล, 2559, น. 21)

1. ต้องปากบาง ผู้นำ อช. ที่ดี ต้องเป็นคนที่พูดได้และพูดเป็น ซึ่งหมายถึง การพูดแนะนำ ชี้แนะ และเสริมสร้างกำลังใจของประชาชนให้ร่วมมือกัน สามัคคีกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนารัฐบาลของตนเอง
2. ต้องตาโต ผู้นำ อช. ต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้าของชุมชน สังคมอยู่เสมอ การไปไหน ไปเห็นรูปแบบ เทคนิควิธีการการพัฒนาที่แปลกใหม่ แล้วนำมาเปรียบเทียบและประยุกต์ในพื้นที่ของตนเอง
3. ต้องหูใหญ่ ผู้นำ อช. คอยรับฟังข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ การฟังมาก จะรู้มาก ข่าวสารดี เมื่อนำมาวิเคราะห์จะเป็นป่อเกิดของปัญญา การพัฒนางานก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ต้องใจสู้ ผู้นำ อช. ต้องมีจิตใจที่มั่นคงเข้มแข็งแน่วแน่ มีความภาคภูมิใจในบทบาท ภารกิจ ที่มีส่วนช่วยเหลือชุมชน และจะต้องเสริมสร้างพลังใจของตนเอง และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเมือง

1.2.5.1 ที่มาเกี่ยวกับความเป็นเมือง

ความเป็นเมือง หรือ Urbanization ถือเป็นสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงหรือปรากฏการณ์ของโลก (Global Phenomenon) ที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ พื้นที่ที่เคยถูกเรียกว่าชนบทมีความเจริญเข้ามา ผู้คนก็อพยพเข้ามาอยู่ในเมืองมากขึ้น และความเป็นเมืองนี้เองก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติทั้งลักษณะทางกายภาพของเมือง จำนวนประชากรวิถีชีวิตของคนในสังคม และรวมถึงความต้องการบริการสาธารณะที่มีแตกต่างออกไปจากเดิม โดยคำว่า Urbanization ถูกใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1888 ซึ่งในช่วง คริสต์ทศวรรษ 1880

นี้มีการพูดถึงการเจริญเติบโตของเมืองในประเทศ สหรัฐอเมริกาอย่างรวดเร็ว เช่น เมืองลอสแอนเจลิส (Los Angeles) ที่ความเป็นเมืองนั้นเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่สามารถควบคุมได้ 6 นักวิชาการ หรือองค์การระหว่างประเทศทำการศึกษาและพูดถึงความเป็นเมือง มักจะ พูดในเชิงของผลกระทบในแง่ลบที่เกิดขึ้นจากความเป็นเมืองตัวอย่างเช่น ความแออัดของที่อยู่อาศัย การอพยพของประชากรเข้ามาสู่เมือง การจราจรติดขัด บริการสาธารณะที่ไม่ทั่วถึง คุณภาพชีวิตที่ลดลง ทำให้ การบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ของเมืองทำได้ยาก เป็นต้น อย่างไรก็ตามหากเราจะบอกว่าพื้นที่ใดนับว่าเป็นพื้นที่เมืองนั้น ในแต่ละประเทศก็จะมีเกณฑ์ในการกำหนดที่แตกต่างกันออกไปในประเทศไทยเราสามารถใช่เขตของเทศบาล เพื่อบ่งบอกว่าพื้นที่นั้นเป็น เมืองได้ โดยเฉพาะเทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งในพระราชบัญญัติ เทศบาล พุทธศักราช 2496 ได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้ เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่ การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศ กระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองประกาศกระทรวงมหาดไทย นั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย ส่วน เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่ การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศ กระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทย นั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (อรทัย ก๊กผล. 2559)

ความเป็นเมือง (Urbanization) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่าง เด่นชัดในทุกทวีป ไม่เว้นแม้แต่ทวีปแอฟริกาที่มีความเจริญน้อย อาจกล่าว ได้ว่า Urbanization นั้นเป็นกระแสหนึ่งของโลกในขณะนี้ ในปัจจุบันเราพบ ว่าประชากรของโลกอาศัยอยู่ในพื้นที่เมืองมากกว่าพื้นที่ชนบท จากข้อมูล ในเอกสาร World Urbanization Prospects ประจำปี 2014 ซึ่งจัดทำขึ้น โดยองค์การสหประชาชาติ ได้แสดงให้เห็นว่าความเป็นเมืองนั้นเกิดขึ้น ในวงกว้างและเป็นไปอย่างรวดเร็วทั่วโลก โดยวัดได้จากการที่ประชากร ย้ายจากชนบทเข้ามาอาศัยอยู่ในเมืองทำให้ประชากรในเมืองนั้นเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว

1. จากแต่เดิมที่ในปี พ.ศ. 2493 ประชากรโลก มากกว่า 2 ใน 3 (70 เปอร์เซ็นต์) อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท ส่วนประชากรโลกน้อยกว่า 1 ใน 3 (30 เปอร์เซ็นต์) อาศัยอยู่ในพื้นที่เมือง ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 ประชากรโลก 54 เปอร์เซ็นต์อาศัย อยู่ในเขตเมือง

2. การเพิ่มขึ้นของประชากรที่อาศัยอยู่ในเมือง ในปี พ.ศ. 2550 เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของโลก ที่ประชากรอาศัยอยู่ใน เขตเมือง มีจำนวนมากกว่า ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบท หลังจากปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ประชากรอาศัยอยู่ในเมือง มากขึ้นเรื่อยๆ และไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลงเลย

3. จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรที่อาศัยอยู่ในเมือง มีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2593 จะมีประชากรโลกเพียงหนึ่ง ในสาม (34 เปอร์เซ็นต์) ที่อยู่ในชนบท ส่วนประชากรโลก 2 ใน 3 (66 เปอร์เซ็นต์) จะอาศัยอยู่ในตัวเมือง (อรทัย ก๊กผล. 2559)

ประเทศไทย เราเป็นประเทศที่อยู่ในกระแสของความเป็นเมือง เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ทั่วโลก โดยประเทศไทย มีประชากรอยู่ 64,785,909 คน ในปี 2556 และจากข้อมูลของสถาบันวิจัยประชากร และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการคาดประมาณประชากรภายใน ประเทศพบว่า ในปี 2556 มีประชากรอยู่ใน เขตเมืองคิดเป็นร้อยละ 45.90 ซึ่งหากเทียบกับประชากรในเขตเมืองปี 2554 จะพบว่ามีประชากร ในเขตเมือง เพียงร้อยละ 36.12 ของประชากรทั้งประเทศ ประเทศไทย ที่ใช้พื้นที่เทศบาลเป็นตัวบอกรูปพื้นที่เป็นเมือง ปัจจุบันประเทศไทยมีเทศบาล อยู่ทั้งหมด 2,441 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 178 แห่ง และเทศบาลตำบลอีก 2,233 แห่ง การที่ประเทศไทย มีประชากรอาศัยอยู่ในเมืองมากขึ้น อาจมีข้อดีในเรื่องของกำลังการผลิต ที่ตอบโจทยอุตสาหกรรมที่อยู่ในย่านของเมืองมากขึ้น การ

ขนส่งสินค้า มีต้นทุนต่ำลงเพราะประชากรไม่ได้อยู่ในพื้นที่ชนบทที่ห่างไกลอีกต่อไป แต่อย่างไรก็ตามการที่ประชากรมาอาศัยรวมกันย่อมเกิดผลกระทบทาง ด้านลบหลายประการและเป็นประเด็นที่ท้าทายการบริหารจัดการเป็น อย่างยิ่ง (อรทัย ก๊กผล 2559)

เมื่อพื้นที่ใดๆ มีความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้น มีความหนาแน่นของ ประชากรต่อพื้นที่ มากขึ้น อันเกิดจากการย้ายถิ่นฐานของประชากรเข้ามา ในเมือง เพื่อหาโอกาสในด้านต่างๆ ย่อมมีผลกระทบ กับเมืองทั้งในลักษณะ ทางกายภาพ สภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนเมือง ความต้องการ บริการ สาธารณะที่ทั่วถึงและตอบสนองความต้องการ การเข้าถึงโอกาสและทรัพยากร ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน และอื่นๆ อีกมากมาย ในที่นี้ขอยกตัวอย่างผลกระทบที่เป็นความท้าทายของเมือง 4 ประการดังนี้ (อรทัย ก๊กผล.2559)

1. การเติบโตและขยายตัวขึ้นของเมือง จากการที่ประชากรได้หลั่งไหลเข้า มาสู่เมืองมากขึ้น อย่างมหาศาล โดยในปี พ.ศ. 2533 ประชากรโลกอาศัยอยู่ในเขตเมือง 43 เปอร์เซ็นต์ของ ประชากรโลกทั้งหมด ต่อมาในปี 2558 ประชากรโลกอาศัยอยู่ ในเมืองเพิ่มขึ้นมาเป็น 54 เปอร์เซ็นต์ของ ประชากรโลกทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นั้นหมายความว่าเมืองต่างๆ ได้เกิด การขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อรองรับกับประชากรที่เข้ามาทำงาน และเข้ามาอยู่อาศัย ความเจริญของเมืองจะ ค่อยๆ แผ่ขยายออกไปสู่บริเวณที่เรียกว่าชานเมืองมากขึ้น ก่อเกิดทั้งที่อยู่อาศัย โรงงานอุตสาหกรรม บริษัท เจริญพาณิชย์ ห้างสรรพสินค้า และสถานที่อำนวยความสะดวกในการดำเนิน ชีวิตอื่นๆ โดยการเติบโตของเมือง นี้เองแน่นอนว่าการเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัด ที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ การเกิดขึ้นของอาคาร บ้านเรือน ตึกสูง โครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพาน ระบบรางขนส่ง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ จะถูกสร้างขึ้นมาแทนที่ สิ่งที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะพื้นที่สีเขียวที่มีถูกแทนที่ ด้วยอาคารสิ่งปลูกสร้าง เมื่อเราพูดถึงความเป็นเมืองหรือ urbanization สิ่งที่เราเห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการเติบโตและขยายตัวขึ้นของเมืองซึ่งทำให้ ลักษณะทาง กายภาพของพื้นที่นั้น รวมถึงพื้นที่โดยรอบเปลี่ยนแปลงไป

2. การเปลี่ยนวิถีชีวิตครอบครัว ลักษณะแวดล้อมในสังคมที่อยู่อาศัยเป็น สิ่งหนึ่งที่มีผลต่อรูปแบบ การดำเนินชีวิตของคนในสังคม ในที่นี้ลักษณะของเมืองก็ย่อมมีผลต่อวิถี ชีวิตของผู้ อยู่อาศัยด้วยเช่นกัน โดยความเป็นเมืองทำให้คนในเมืองมีความ เป็นปัจเจกมากยิ่งขึ้น ด้วยวิถีชีวิตที่มี ความเร่งรีบ และอาศัยการทำตามกฎ หรือระบบต่างๆ ของสังคมมากกว่าการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบใน ชนบท ทำให้คนในเมืองมีแนวโน้มเป็นโสดมากขึ้น และแต่งงานช้าลง นอกจากนี้ จากข้อมูลสถิติประชากรเรา พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นเมือง (urbanization) กับการเจริญพันธุ์ (fertility) ว่าประเทศที่มีความ ยากจนและมีความเป็นเมืองที่น้อย จะมีอัตราการเจริญพันธุ์ที่สูง หรือมีอัตราการ เกิดที่สูงนั่นเอง เราจะเห็น ได้จากในประเทศแถบแอฟริกา ซึ่งมีความเป็น เมืองที่น้อย แต่มีอัตราการเจริญพันธุ์ที่สูง ขณะที่ในยุโรป ประเทศญี่ปุ่น และอเมริกาเหนือ มีความเป็นเมืองสูง แต่มีอัตราการเจริญพันธุ์ที่ต่ำ ประเทศที่มีความเป็น เมืองสูง ซึ่งแน่นอนว่าประชากรในประเทศจะได้รับ ระบบการดูแลสุขภาพที่ดี ได้รับโอกาสทางการศึกษา และโอกาสในการ ประกอบอาชีพที่สูง ประชากรในประเทศเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะแต่งงาน ช้าลง มีบุตรช้าลง หรือไม่มีเลย และด้วยวิถีชีวิตชีวิตครอบครัวที่เปลี่ยนไป การมีลูกช้า และน้อยลง ทำให้ประชากรผู้สูงอายุมี มากขึ้น ประชากรวัยทำงานมีน้อยลงเรื่อย ๆ นำไปสู่ สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีมาก กว่าร้อยละ 7 ของ ประชากรทั้งประเทศ หากดูสถานการณ์ของโลกตอนนี้ จะพบว่าประชากรที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีจำนวนมาก ขึ้นคิดเป็น 3.26 ต่อปี โดยประชากรกลุ่มนี้คิดเป็น 12 เปอร์เซ็นต์ของประชากรโลกทั้งหมด ในปี 2558 นี้เป็น ผลพวงหนึ่งของความเป็นเมืองที่เราต้องตระหนักถึง และต้องเตรียมรับมือด้วย

3. การเพิ่มขึ้นของสลัม ระหว่างปี 1960s และ 1970s องค์การระหว่างประเทศอย่าง World Bank และ UN-Habitat เริ่มให้ความสนใจถึงผลกระทบของการ เจริญเติบโตของเมือง ในด้านการจัดการที่อยู่อาศัยและบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานให้เพียงพอต่อประชาชน การเจริญเติบโตอย่างมาก ของเมืองอันเป็นผลจากการย้ายถิ่นฐานจากชนบทเข้ามาสู่เมือง และการบริหารจัดการให้ที่มีที่อยู่อาศัยอย่างเพียงพอ ในหลายประเทศ เมืองที่มีความเจริญมากจะมีพื้นที่ชุมชนที่มีประชาชนอยู่กันอย่างแออัด มีบ้านเรือน ที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ถูกสุขลักษณะและขาดการรักษาความปลอดภัย เราเรียกพื้นที่ดังกล่าวว่า สลัม (slum) โดยในปัจจุบันพื้นที่สลัมนั้น มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามเมืองที่มีความเจริญต่าง ๆ ซึ่งสลัมเปรียบได้กับจุดดำด่าง ของเมือง UN-Habitat ได้ประมาณว่าในปี 2557 ประชากรคิดเป็น 29.7 เปอร์เซ็นต์ของประชากรโลกที่อาศัยอยู่ในเมืองนั้นอยู่ในพื้นที่สลัม 11 และที่อยู่อาศัยประเภทนี้มีลักษณะมักไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคม ไม่มีน้ำที่สะอาด ไม่มีการจัดการขยะ และของเสียที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งปัญหาสลัมนี้ก็เป็นตัวสะท้อนถึงความ เหลื่อมล้ำในด้านโอกาสของประชาชนในเมืองในการเข้าถึงทรัพยากรของเมือง

4. การเพิ่มขึ้นของความไม่ปลอดภัย เมืองเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมมากกว่าในพื้นที่ชนบท ถึงแม้ว่าในเมืองจะมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีอย่างไร ก็ไม่อาจสอดส่องดูแลความปลอดภัยทางด้านชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนได้อย่างทั่วถึงทั้งหมด ยิ่งในปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับปัญหา การก่อการร้ายซึ่งเป็นประเด็นที่ยากต่อการรับมือ โดยการก่อการร้ายนี้เอง จะเกิดขึ้นในพื้นที่สาธารณะของเมืองที่มีประชาชนอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงแรม สถานีขนส่งมวลชน โรงเรียน เป็นต้น โดยการ ก่อการร้ายมีเป้าหมายที่จะทำให้เกิดความสูญเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก และ ทำให้สังคมตกอยู่ในความกลัว ไม่กล้าที่จะใช้ชีวิตตามปกติ เพื่อผลทางสังคม การเมือง หรือเศรษฐกิจ บางอย่าง ที่การก่อการร้ายนั้นป้องกัน ได้ยากเพราะตัวผู้ก่อการร้ายนั้นแฝงตัวอยู่กับประชาชนทั่วไป นอกจากนี้เมืองยังเป็นพื้นที่แพร่กระจายของโรคได้เป็นอย่างดี ยกตัวอย่างเช่น การแพร่กระจายของไวรัสซาร์ส SARS ในปี 2546 เริ่มต้น จากจังหวัด Guangdong ประเทศจีนและได้แพร่ระบาดไปยังประเทศอื่น ๆ อีก 29 ประเทศทั่วโรคอย่างรวดเร็ว ในเวลา 6 เดือน ซึ่งมีผู้เสียชีวิตถึง 916 คน และมีผู้ติดเชื้อถึง 8,422 คน 12 ซึ่งการที่ไวรัสซาร์สแพร่กระจาย ได้อย่างรวดเร็วเช่นนี้เป็นผลจากการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วไร้พรมแดน ประกอบกับการที่ประชาชนอยู่กันอย่างแออัดในเมืองทำให้มีโอกาสติดเชื้อ โรคจากผู้อื่นได้ง่าย เมืองจึงเป็นพื้นที่ที่ต้องได้รับการบริหารจัดการความปลอดภัยในหลายๆ ด้าน ซึ่งเป็นความท้าทายหนึ่งของผู้บริหารเมือง (อรทัย ก๊กผล, 2559)

ราชบัณฑิตยสถาน (2553) ได้นิยามของกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเมือง อธิบายว่า นคราภิวัตน์ หรือ ความเป็นเมือง การขยายเมือง (Urbanization) หมายถึง การที่สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในเขตเมืองเพิ่มมากขึ้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้ประชากรเมืองเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การที่ประชากรชนบทที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในเขตเมืองเพิ่มมากขึ้น ภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรที่อยู่ในเมืองก่อนแล้ว และของผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาอยู่ใหม่ก็มีส่วนทำให้ประชากรในเขตเมืองเพิ่มขึ้นอย่างมาก นอกจากนี้การขยายพื้นที่เขตเมืองออกไปครอบคลุมพื้นที่ซึ่งเคยเป็นเขตชนบทอยู่ก่อน ก็มีผลสำคัญที่ทำให้สัดส่วนของประชากรในเขตเมืองเพิ่มสูงขึ้นความเป็นเมือง ในความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับ จูเลียส โกลด์ และวิลเลียม แอล โกลด์ (Gould and Kolb, 1964: 739) อธิบายว่า ความเป็นเมืองถือเป็นกระบวนการของประชากรที่มารวมกันอยู่อย่างหนาแน่น มีความหมายสำคัญที่ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งจากที่ไม่ใช่สังคมเมืองไปมีลักษณะเคลื่อนไหวของประชาชนที่มารวมอยู่อย่างหนาแน่น และอีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นขบวนการซึ่งชนบทเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นเมืองตามคำอธิบายของ เจ. จอห์น พาเลน (Palen, 198: 9) กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองตามนิยามของ Werner Z. Hirsch (อ้างถึงใน กฤษเพิ่มทันจิตต์, 2536: 22) อธิบายว่า

กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมือง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสภาพประชากร กระบวนการผลิตและสภาพแวดล้อมทางสังคมการเมืองของชุมชนบนพื้นที่ซึ่งมีการกระจายตัวอย่างสม่ำเสมอ ไปสู่ฐานะของเมืองที่มีการกระจุกตัวกันบนพื้นที่ค่อนข้างมาก มีความชำนาญเฉพาะอย่างในการผลิตสินค้าและการบริการสูง และมีการพึ่งพาต่อกันระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐบาลอย่างใกล้ชิด ที่สำคัญ คือการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และรูปแบบของการประกอบการในระดับสูง นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับกระบวนการเกิดเมืองโดยเฉพาะ คือ การกระจุกตัวกันของประชาชนบนพื้นที่เพิ่มขึ้น หรือ ที่เรียกว่า ความหนาแน่น (Density) ทั้งนี้ความหนาแน่นของประชากรทำให้เกิดการประหยัดจากการรวมกลุ่มกัน (Economy of Agglomeration) ซึ่งส่งผลให้การลงทุนของภาคธุรกิจผลตอบแทนที่สูงขึ้น และจัดสรรงบประมาณเพื่อลงทุน ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพทั้งนี้ สรุปได้ว่า ความเป็นเมืองถือเป็นกระบวนการที่ประชากรมาอยู่รวมกันมากขึ้น ทั้งการอยู่รวมกันในพื้นที่ที่เจริญแล้ว และการขยายความเจริญของเมืองออกไป อันเป็นผลทำให้ความเป็นอยู่ของประชากรเหล่านั้นเปลี่ยนไปสู่วิถีแบบเมือง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความเป็นเมือง (Urbanization) เป็นกระบวนการที่ประชากรมาอยู่รวมกันมากขึ้น ทั้งการอยู่รวมกันในพื้นที่ที่เจริญแล้วและการขยายความเจริญของเมืองออกไป อันเป็นผลทำให้ความเป็นอยู่ของประชากรเหล่านั้นเปลี่ยนไปสู่วิถีแบบเมือง ความเป็นเมืองนี้เองก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติทั้งลักษณะทางกายภาพของเมือง จำนวนประชากรวิถีชีวิตของคนในสังคม และรวมถึงความต้องการบริการสาธารณะที่มีแตกต่างออกไปจากเดิม กระบวนการผลิตและสภาพแวดล้อมทางสังคมการเมืองของชุมชนบนพื้นที่ซึ่งมีการกระจายตัวอย่างสม่ำเสมอ สู่ฐานะของเมืองที่มีการกระจุกตัวกันบนพื้นที่ค่อนข้างมาก มีความชำนาญเฉพาะอย่างในการผลิตสินค้าและการบริการสูง และมีการพึ่งพาต่อกันระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐบาลอย่างใกล้ชิด ที่สำคัญ คือการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมและรูปแบบของการประกอบการในระดับสูง นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับกระบวนการเกิดเมืองโดยเฉพาะ คือ การกระจุกตัวของประชาชนบนพื้นที่เพิ่มขึ้น หรือที่เรียกว่า ความหนาแน่น (Density) ความเป็นเมืองก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติทั้งลักษณะทางกายภาพของเมือง

1.2.5.2 ความหมายของความเป็นเมือง

ความหมายเกี่ยวกับ “เมือง” ที่นักวิชาการได้ให้รายละเอียดความหมายของเมืองแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ความเป็นเมือง หรือ Urbanization ในภาษาอังกฤษ เป็น คำที่มีการให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลาย โดยทางราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2524 ที่ได้นิยามไว้ว่า ความเป็นเมือง (Urbanization) หมายถึง กระบวนการที่ชุมชน กลายเป็นเมือง หรือการเคลื่อนย้ายของผู้คนหรือการดำเนินกิจการงาน เข้าสู่บริเวณเมืองหรือการขยายตัวของเมืองออกไปทางพื้นที่ การเพิ่ม จำนวนประชากร หรือในการดำเนินกิจการงานต่างๆ ที่มากขึ้น

ความเป็นเมือง (Urban presence) ในทางสังคมวิทยาแบ่งชุมชนออกเป็น 2 แบบ คือ ชุมชนชนบท (Rural) และเมือง (Urban) และราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความเป็นเมืองไว้ดังนี้

เมือง เป็นชุมชนแบบหนึ่ง เช่น ในสหรัฐอเมริกา ชุมชนเมืองก่อน พ.ศ. 2453 หมายถึง เขตที่มีจำนวนประชากรตั้งแต่ 8,000 คนขึ้นไป แต่หลังจากปีพ.ศ. 2453 หมายถึงเขตที่มีจำนวนประชากรตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป ส่วนในประเทศไทยกำหนดให้เขตเทศบาล ที่มีจำนวนประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป เป็นเขตเมือง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2524, p.316, p.408) เนื่องจากบริบทของชุมชนชนบทและเมืองมีความแตกต่างกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากรและสิ่งแวดล้อม นักสังคมวิทยาจึงได้อธิบายความต่างระหว่างชนบทและเมืองในด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้ (Sorokin and Zimmerman, 1929, pp. 56-57)

สลิตซ์ นิยามญาติ (2526 : 2) อธิบายว่า ความเป็นเมือง เป็นกระบวนการของ “การกลายสภาพ” (A process of becoming) อย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนสภาพจากสภาวะที่ไร้ความเป็นเมืองไปสู่สภาวะของความเป็นเมือง หรือไม่ก็เปลี่ยนสภาวะจากการกระจุกที่มีความหนาแน่นมาก

จูเลียส โกลด์ และวิลเลียม แอล โคลบ (Gould and Kobb 1964 : 739) อธิบายว่า ความเป็นเมืองมีหลายความหมายดังนี้

1. ความเป็นเมืองอาจหมายถึงการกระจาย (Diffused) ของอิทธิพลสังคมเมืองไปสู่สังคมชนบท คำว่า “อิทธิพล” ที่ได้กระจายไปนั้นหมายถึงขนบธรรมเนียมและลักษณะ (Trait) ของเมือง

2. ความเป็นเมืองหมายถึง ปรากฏการณ์ของลักษณะสังคมเมืองที่เกิดขึ้นหรือลักษณะของสังคมเมืองในแง่ประชากร คำนิยามนี้พบเสมอ ๆ ในหนังสือของสังคมวิทยาชนบท กล่าวคือ การปฏิวัติทางด้านวัฒนธรรมในเขตชนบทได้กลายเป็นวัฒนธรรมแบบสังคมเมือง

3. นักประชากรศาสตร์เข้าใจความเป็นเมืองว่าเป็นกระบวนการของประชากรที่มารวมกันอยู่อย่างหนาแน่น มีความหมายสำคัญที่ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของการเคลื่อนไหวจากที่ไม่ใช่สังคมเมืองไปเพื่อให้ถึงความสมบูรณ์ของลักษณะเมืองของประชาชนที่มารวมอยู่อย่างหนาแน่น

4. ความเป็นเมือง เป็นกระบวนการของการรวมตัวอยู่อย่างหนาแน่นของประชากรซึ่งในอัตราของประชากรในเมืองต่อประชากรทั้งหมดที่เพิ่มขึ้น

เจ. จอห์น พาเลน (Palen 1987 : 9) อธิบายว่า ความเป็นเมือง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนประชากรของประเทศที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง อันเป็นผลมาจากการที่ประชาชนเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้าสู่เมืองหรือไปตั้งถิ่นฐานอยู่กันหนาแน่นบริเวณใดบริเวณหนึ่งหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นขบวนการซึ่งชนบทเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นเมืองนั่นเอง

Wilson and Schulz (1978: 42-47) ความเป็นเมือง เป็นกระบวนการทางนิเวศวิทยาอย่างหนึ่งที่มีรูปแบบการใช้ที่ดินและการขยายตัวของเมืองแตกต่างกันออกไป รูปแบบของกระบวนการทางนิเวศวิทยาที่นิยมนำมาใช้อธิบายการขยายตัวของความเป็นเมืองมี 4 ทฤษฎีหลักดังนี้

1. ทฤษฎีรูปดาว (Star theory) ริชาร์ด เอ็ม ฮูลด์ (Richard M. Hurd) อธิบายว่า การขยายตัวของเมืองนั้นเกิดมาจากบริเวณศูนย์กลางของเมืองที่เป็นที่รวมของเส้นทางคมนาคมสายหลักของเมือง อิทธิพลของเส้นทางคมนาคมจะมีผลทำให้เมืองขยายตัวออกไปตามเส้นทางรถยนต์ รถไฟ และรถไฟ ประชาชนส่วนใหญ่จะนิยมอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่นบริเวณใกล้เคียงกับเส้นทางคมนาคมดังกล่าวในระยะที่สามารถเดินไปถึงได้สะดวก ต่อมาภายในเมืองได้มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมดีขึ้น ประชาชนภายในเมืองนิยมใช้รถยนต์กันมากขึ้น พื้นที่ว่างที่อยู่ระหว่างเส้นทางคมนาคมก็จะมีประชาชนเข้าไปอาศัยอยู่กันหนาแน่นมากขึ้น พื้นที่ว่างดังกล่าวก็เชื่อมต่อกันเป็นพื้นที่เดียวกัน

2. ทฤษฎีวงแหวน (Concentric Zone Theory) เออร์เนสต์ ดับบิว. บัวร์เกสส์ (Ernest W. Burgess) อธิบายว่า การขยายตัวของเมืองจะมีลักษณะเป็นรูปแบบวงแหวน เป็นรัศมีวงกลมต่อเนื่องจากเขตศูนย์กลาง และแบ่งพื้นที่ของเมืองออกเป็น 5 เขต ดังนี้

เขตที่ 1 เป็นเขตศูนย์กลางธุรกิจ (The Central Business District : C.B.D.) ประกอบด้วยร้านค้า ห้างสรรพสินค้า โรงพยาบาล โรงแรม ธนาคาร และสำนักงานทางเศรษฐกิจ การปกครอง กฎหมาย เป็นต้น เป็นเขตที่มีคนหนาแน่นเวลากลางวันเพื่อทำธุรกิจและงานตามหน่วยงานต่าง ๆ มีคนจำนวนน้อยที่ตั้งบ้านเรือนอยู่อย่างถาวร เพราะส่วนใหญ่จะเดินทางไปพักอาศัยอยู่ที่เขตรอบนอก

เขตที่ 2 เป็นเขตศูนย์กลางการขนส่ง (The zone in transition) หรือบางครั้งอาจเรียกว่าเป็นเขตขายส่งและอุตสาหกรรมเบา (Wholesale and light manufacturing zone)

รวมทั้งเป็นย่านโรงงานอุตสาหกรรมเก่า ๆ เป็นเขตที่มีปัญหาสังคมจำนวนมาก เช่น มีอัตราของการก่ออาชญากรรมสูง เป็นบริเวณของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำที่อพยพมาจากชนบท พักอาศัยอยู่ในบ้านราคาถูกและทรุดโทรมใกล้ ๆ โรงงานอุตสาหกรรม เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน แต่เมื่อคนกลุ่มนี้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ก็จะย้ายออกไปอยู่ในที่แห่งใหม่ กรรมสิทธิ์ในการครอบครองที่ดินในเขตนี้จะเป็นของชนชั้นสูงที่ดำเนินกิจการในลักษณะของการให้ผู้อื่นเช่า ผู้พักอาศัยในเขตนี้มีจำนวนน้อยที่มีที่ดินเป็นของตนเอง

เขตที่ 3 เป็นเขตที่อยู่อาศัยของกรรมกรและผู้ใช้แรงงาน (The zone of workingmens' homes) ที่ย้ายออกมาจากเขตศูนย์กลางการขนส่ง สภาพที่อยู่อาศัยของคนในเขตนี้จะมีสภาพดีกว่าคนที่อาศัยอยู่ในเขตศูนย์กลางการขนส่ง บ้านเรือนจะปลูกอยู่ในระยะห่างกันไม่ชิดติดกันเหมือนกับสลัม และเมื่อครอบครัวใดมีฐานะดีขึ้นก็จะย้ายออกไปอยู่ในเขตชนชั้นกลางต่อไป

เขตที่ 4 เป็นเขตชนชั้นกลาง (The middle class zone) มีที่พักอาศัยประเภทห้องชุด โรงแรม บ้านเดี่ยวสำหรับครอบครัวเดี่ยว ผู้อาศัยอยู่ในเขตนี้ส่วนใหญ่เป็นชนชั้นกลางเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ พ่อค้า และรวมถึงชนชั้นผู้บริหารระดับกลาง

เขตที่ 5 เป็นเขตที่พักอาศัยชานเมือง (The commuters' zone) มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกในการเดินทางเข้าไปทำงานหรือประกอบธุรกิจในเมือง เขตนี้จะมีทั้งชนชั้นกลางค่อนข้างสูง และชนชั้นสูง ที่เดินทางด้วยรถประจำทางและรถส่วนตัวเข้าไปทำงานเมืองและกลับออกมาพักอาศัยในเขตนี้

3. ทฤษฎีเสี้ยววงกลม (Sector theory) โฮเมอร์ ฮอยต์ (Homer Hoyt) อธิบายว่ารูปแบบของการขยายตัวของเมืองจะเหมือนกับเสี้ยววงกลมหรือรูปขนมพาย (Pie-shaped) และในแต่ละเมืองจะพบว่า การขยายตัวของเมืองออกไปยังพื้นที่ด้านนอกจะเป็นรูปเสี้ยววงกลมหนึ่งเสี้ยววงกลมหรือมากกว่าหนึ่งเสี้ยววงกลม และการขยายตัวของเมืองจะมีลักษณะดังนี้

3.1 การขยายตัวของเมืองจะขยายออกไปตามเส้นทางคมนาคมขนส่งที่เชื่อมไปยังศูนย์กลางทางการค้าและที่อยู่อาศัยบริเวณอื่น ๆ

3.2 การขยายตัวของเมืองจะขยายออกไปตามพื้นที่สูงและแม่น้ำ ลำคลองในเขตพัฒนาอุตสาหกรรม

3.3 การขยายตัวของเมืองจะขยายออกไปตามที่อยู่อาศัยของชุมชนชั้นสูงของสังคมห้องพักอาศัยราคาสูงมักจะเกิดขึ้นบริเวณย่านธุรกิจใกล้ ๆ กับเขตที่อยู่อาศัยเก่า

3.4 เขตที่อยู่อาศัยค่าเช่าราคาสูง จะตั้งอยู่ติดกับเขตที่อยู่อาศัยค่าเช่าราคาปานกลาง

4. ทฤษฎีหลายจุดศูนย์กลาง (Multiple-nuclei theory) ชวนซี ดี. แฮร์ริส และ เอ็ดเวิร์ด แอล. อัลล์แมน (Chauncy D. Harris and Edward L. Ullman) อธิบายว่า การขยายตัวของเมืองเกิดมาจากหลายจุดศูนย์กลาง ไม่ได้เกิดมาจากศูนย์กลางที่ใดที่หนึ่งเพียงแห่งเดียว เพราะในยุคปัจจุบันเมืองอุตสาหกรรม มีการพัฒนาศูนย์กลางด้านธุรกิจ ศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรม และศูนย์กลางด้านที่อยู่อาศัยเกิดขึ้นจากหลายแห่ง แฮร์ริสและอัลล์แมน ได้เสนอแนวความคิดการขยายตัวของเมืองว่าเกิดจากหลายจุดศูนย์กลางมี 4 ประการดังนี้

4.1 ธุรกิจแต่ละประเภท มีความต้องการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่แตกต่างกัน ธุรกิจที่ต้องการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมือนกัน จะมารวมตัวอยู่ในบริเวณที่มีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ใช้เหมือนกัน เช่น เขตค้าปลีกจะตั้งอยู่ในทำเลที่ลูกค้า

สามารถเดินทางเข้ามาซื้อสินค้าได้ง่ายและสะดวกจากทุกทิศทางของเมือง เขตเมืองท่าจะตั้งอยู่บริเวณริมฝั่งแม่น้ำหรือทะเล เขตอุตสาหกรรมหนักเป็นเขตที่ต้องการพื้นที่ขนาดใหญ่ที่ติดกับเส้นทางคมนาคมขนส่ง เช่น แม่น้ำ ทะเล ถนน หรือใกล้กับเส้นทางรถไฟเพื่อสะดวกในการขนส่ง เป็นต้น

4.2 ธุรกิจที่เหมือนกันมักจะมีการรวมตัวอยู่บริเวณเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงการค้าจากการเปรียบเทียบและเลือกซื้อสินค้าของลูกค้า เช่น ตัวแทนจำหน่ายรถยนต์จะไปรวมกลุ่มเป็นย่านขายรถยนต์ ทำให้ผู้ซื้อสามารถเปรียบเทียบคุณสมบัติและราคากับผู้ค้ารายอื่น ๆ ได้ง่าย

4.3 การใช้ที่ดินของธุรกิจที่แตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งต่อกันและไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้ เช่น พื้นที่สำหรับอยู่อาศัยไม่สามารถอยู่ในบริเวณเดียวกับเขตอุตสาหกรรม เพราะพื้นที่สำหรับอยู่อาศัยต้องการความสงบ มีการขนส่งที่ดี และไม่มีปัญหามลภาวะ แต่เขตอุตสาหกรรมเป็นเขตที่มีเสียงดัง มีการขนส่งและใช้ยานพาหนะทั้งวัน และมีปัญหามลภาวะ

4.4 บริเวณที่มีราคาที่ดินสูงมากเป็นอุปสรรคทำให้ธุรกิจบางประเภทไม่สามารถเข้าไปทำธุรกิจได้ เพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าที่ดินในราคาแพงทำให้ไม่คุ้มกับการลงทุนและผลกำไรที่ได้รับ นักลงทุนจึงต้องหาทำเลที่ตั้งแหล่งใหม่ที่เหมาะสมกับธุรกิจของที่จะดำเนินการ

เบรียนและแฟรงค์ (Brian J.L. Berry and Frank E. Horton, 1970 อ้างถึงใน กฤษ เพิ่มทัน จิตต์, 2536 : 17) กล่าวว่า ปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “เมือง” นั้นได้เกิดขึ้นมานานแล้ว ตลอดระยะเวลาเท่าที่ได้มีการบันทึกประวัติศาสตร์ในภาษาลาติน คำว่า urb มีความหมายเกี่ยวข้องกับ orbis ซึ่งมีความหมายว่าวงกลม (circle) ซึ่งเหมือนกับคำว่า town ในภาษาอังกฤษ หรือในภาษาสลาฟ (Slavic) คำว่า gorod ซึ่งมีความหมายถึง สนาม (yard) และวงกลม (girdle) สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องหมายที่ใช้สัญลักษณ์พื้นฐานของปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “เมือง” ซึ่งหมายถึงพื้นที่ที่ถูกล้อมรอบรั้วหรือกำแพงเป็นพื้นที่ในเขตรัศมีที่แยกตัวจากพื้นที่ชนบทและมีแบบแผนของการจัดองค์ประกอบในที่แน่นอน

The Compendium of Human Settlement Statistics (UNCHS, 1995) อธิบายว่า เขตเมือง (urban area) หมายถึง city หรือ town รวมถึง ชานเมือง หรือดินแดนที่มีประชากรตั้งถิ่นฐานอย่างหนาแน่น

Bettencourt (2007) ได้กล่าวว่า เมือง คือ จุดศูนย์กลางของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนวัตกรรม และการจ้างงาน

วีรัช นิภาวรรณ (2549: 205-206); จำลอง โพธิ์บุญ (2544: 1); กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2548: 13-14); ชนิษฐา ชูสุข (2553: 5) ได้ให้ความหมายของ “เมือง” ในมุมมองของนักปกครองและการบริหารประเทศ คือ เขตเทศบาลเป็นชุมชนที่มีประชากรหนาแน่นสามารถมีการปกครองท้องถิ่นสนองตามความต้องการของประชาชนเทศบาล แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล กรุงเทพฯ และพัทยา โดยมีประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงและพื้นที่พักอาศัยเป็นเขตชุมชนแออัด เมืองมีสองแบบ คือ เมืองหลัก และเมืองรอง โดยเมืองหลักเป็นเมืองที่มีศูนย์กลางความเจริญทางเทคโนโลยีการศึกษา พลังงาน การสื่อสาร การคมนาคม กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และเมืองรองเป็นเมืองที่สนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ แก่เมืองหลัก เช่น แรงงาน ทั้งนี้ไม่ว่าเมืองที่มีขนาดเล็กหรือเมืองที่มีขนาดใหญ่จะมีการเปลี่ยนแปลงของเมืองตลอดเวลา รวมทั้งมีเอกลักษณ์ของเมือง

เอกสารประกอบการเรียนวิชา ทฤษฎีการวางผังเมืองและผังภาพ คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้อธิบายว่า เมือง (Urban area) หมายถึง บริเวณที่มีประชากรตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างหนาแน่นเป็นชุมชน และประชากรส่วนใหญ่ไม่ได้มีอาชีพเกษตรกรรม มีศูนย์กลางทางด้านการบริหารและการปกครอง มีการติดต่อสื่อสาร มีสิ่งก่อสร้าง ถนนหนทาง ทั้งภายในและ

นอกเมืองและระหว่างเมือง เกิดเป็นลักษณะเฉพาะทางด้านกายภาพที่มีความแตกต่างจากชนบทสำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นเมืองประกอบด้วย

1. จำนวนประชากร สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดระดับเมืองตามมาตรฐานของประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตามการยึดจำนวนประชากรเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีคุณสมบัติของเมืองในด้านอื่นๆ ดังนั้นในบางประเทศจึงใช้เกณฑ์อื่นประกอบในการพิจารณาเพิ่มเติม

2. ความหนาแน่นของประชากรโดยพิจารณาร่วมกับจำนวนประชากร จำนวนครอบครัว สัดส่วนพื้นที่ปลูกสร้างต่อพื้นที่ดิน ซึ่งความหนาแน่นของประชากรในเมืองจะมีค่าสูงกว่าในชนบทและมักจะสูงที่ใจกลางเมือง

3. กฎหมายและการบริหารเป็นการนิยามเมืองในทางกฎหมาย เช่น ประเทศไทย ส่วนประเทศแถบยุโรปกลางพื้นที่ที่เป็นเมือง รัฐจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย ในขณะที่พื้นที่อื่นแม้จะมีเงื่อนไขเข้าเกณฑ์เป็นเมือง แต่ไม่ได้รับสิทธิให้เป็นเมืองก็ไม่สามารถมีสถานภาพเป็นเมืองได้

4. บทบาทของเมืองแต่ละแห่งมีบทบาทแตกต่างกัน เช่น เมืองทางด้านธุรกิจ เมืองทางการท่องเที่ยว หรือเมืองทางด้านอุตสาหกรรม เป็นต้น

5. ปัจจัยอื่นๆ เช่น ประวัติความเป็นมาที่เคยเป็นเมืองมาก่อน และแบบแผนการดำรงชีวิต เช่น คนในเมืองมีอาชีพการค้าขายหรือในภาคบริการ ซึ่งต่างจากคนส่วนใหญ่ในชนบทที่ประกอบ อาชีพด้านการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และแปรรูปอาหาร นอกจากนี้คนในเมืองยังอยู่กันอย่างแออัดหรือไม่มีรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมเหมือนอย่างคนชนบท เป็นต้น

คิวาพร ฟองทอง (2556) กล่าวว่า ความเป็นเมือง หรือที่เรียกว่า ชุมชนเมือง หมายถึง ชุมชนที่อยู่ในเขตเทศบาลที่มีประชากรหนาแน่นตั้งแต่ 2,500 คนต่อตารางกิโลเมตร เป็นชุมชนที่มีศูนย์กลางของความเจริญด้านการปกครอง การเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของธรรมชาติโดยทั่วไปถือว่าเขตที่มีประชากรอยู่รวมกันประมาณ 20,000 คนขึ้นเป็นชุมชนเมือง การใช้เทคโนโลยีทางอุตสาหกรรม (Industrial Technology) เนื่องจากการพัฒนาเครื่องยนต์กลไกเพื่อผลิตสินค้าจำนวนมาก จึงต้องการแรงงานด้านเทคนิคในการทำงานอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพจะเป็นรูปของการแบ่งงานกันตามความชำนาญเฉพาะอาชีพ ลักษณะทั่วไปของสังคมเมือง คนเมืองถือตามเขตที่อยู่ในปกครองและการปรับปรุงของเทศบาลทั้งเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล สัดส่วนทางเพศของชาวเมืองคือ เป็นชายมากกว่าหญิง (เช่นเดียวกับประเทศด้อยพัฒนาทั่วไป) ประชากรวัยหนุ่มสาวมีมากกว่าเด็กและวัยชรา สังคมชนบทมีลักษณะเด่นที่สำคัญ คือ บุคคลมีความสำคัญแบบคุ้นเคยเห็นหน้ากันและกัน เป็นประจำ ผู้คนส่วนใหญ่มีชีวิตร่วมกันในสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวคิดและการปฏิบัติตนของคนทั่วไปในสังคมขนาดของชุมชน โดยทั่วไปสังคมชนบทจะมีขนาดเล็กความหนาแน่นของประชากรน้อย อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มตามขนาดไร่ นา ลักษณะ หมู่บ้านเป็นแบบดั้งเดิม กลุ่มของสังคมหรือสถาบันมีขนาดเล็ก ระบบเครือญาติ เป็นระบบพื้นฐานของสังคมชนบทซึ่งมีความผูกพันต่อกันในลักษณะครอบครัวและเครือญาติ บรรยากาศของความสัมพันธ์จะเต็มไปด้วยความเป็นกันเองและมั่นคง ภูมิประเทศและสภาพแวดล้อมธรรมชาติ (Natural Environment) ผู้ที่อาศัยอยู่ในภูมิประเทศหรือภูมิอากาศ ที่แตกต่างกันเช่น พวกที่อาศัยอยู่ในเขตอากาศร้อน อากาศหนาว อยู่ที่ราบ หรือ แถบภูเขา มีอิทธิพลทำให้มนุษย์ชาวชนบทอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เช่นไร่นาสวนท้องนา ป่า ทะเล ภูเขา ฯลฯ ส่วนเมืองแวดล้อมไปด้วย สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นประดิษฐ์ขึ้น เช่น ตึก อาคาร สถานที่ราชการ

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นเมือง หมายถึง กระบวนการที่ชุมชน กลายเป็นเมือง หรือการเคลื่อนย้ายของผู้คนหรือการดำเนินกิจการงาน เข้าสู่บริเวณเมืองหรือการขยายตัวของเมืองออกไปทางพื้นที่ การเพิ่ม จำนวนประชากร หรือในการดำเนินกิจการงานต่างๆ ที่มากขึ้น รวมถึงเป็นพื้นที่ที่มี

ประชากรตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างหนาแน่นเป็นชุมชน และประชากรส่วนใหญ่มีได้มีอาชีพเกษตรกรรม มีศูนย์กลางทางด้านการบริหารและการปกครอง มีการติดต่อสื่อสาร มีสิ่งก่อสร้าง ถนนหนทาง ทั้งภายในและนอกเมือง และระหว่างเมือง เกิดเป็นลักษณะเฉพาะทางด้านกายภาพที่มีความแตกต่างจากชนบท

1.2.5.3 ประเภทของความเป็นเมือง

จากการศึกษาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับเมืองและชนบทของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลักคือ กรมการปกครองในฐานะหน่วยที่ทำหน้าที่แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และมีกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักที่มีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเมืองและชนบท สรุปประเภทของความเป็นเมือง ได้ดังนี้

1. กรมการปกครอง แบ่งการปกครองตามการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1.1 การปกครองส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

1.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1.2.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

1.2.2 เทศบาล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล โดยมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลและการเปลี่ยนแปลงฐานะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0890.2/ว 3156 ลงวันที่ 20 กันยายน 2547 เรื่องแนวทางปฏิบัติการจัดตั้งและเปลี่ยนแปลงฐานะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

การจัดตั้งเทศบาลนคร และการเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองเป็นเทศบาลนคร

- จำนวนประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป
- มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ
- มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย

การจัดตั้งเทศบาลเมือง และการเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลเมือง

- ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด
- จำนวนประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
- มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ
- มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย

การจัดตั้งเทศบาลตำบล และการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล

- มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย
- สภาพของความเป็นชุมชน
- มีรายได้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสาธารณะกับประชาชน

1.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

1.2.4 การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา)

2. กรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการแบ่งเขตการปกครองของกรมการพัฒนาชุมชน ใช้ตามกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ส่วนในการกำหนดพื้นที่การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ได้แบ่งตามงบประมาณของพื้นที่การจัดเก็บข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 เขตเมือง หมายถึง เมืองพัทยา เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาล

2.2 เขตชนบท หมายถึง เขต อบต. และเทศบาลตำบลที่ยกฐานะมาจาก อบต.

3. สำนักงานสถิติแห่งชาติ ใช้การแบ่งเขตเทศบาลตามประกาศของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในการจัดเก็บข้อมูลสถิติจากการสำมะโนและสำรวจ ประกอบด้วย (1) ในเขตเทศบาล หมายถึง เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยผู้ใช้ข้อมูลตีความโดยนัยว่าเป็น “เขตเมือง” และ (2) นอกเขตเทศบาล หมายถึง เขต อบต. โดยผู้ใช้ข้อมูลตีความโดยนัยว่าเป็น “เขตชนบท” จากข้อมูลข้างต้นพบว่าทั้งกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่ตามการแบ่งเขตการปกครองตามกฎหมายที่กำหนดโดยกรมการปกครองมาใช้จัดทำข้อมูล แต่มีส่วนที่ต่างกันคือ “เทศบาลตำบลที่ยกฐานะมาจาก อบต.” โดยกรมการพัฒนาชุมชนจัดไว้ในส่วนของเขตชนบท ในขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัดไว้ในส่วนของเขตเทศบาลตามกรมการปกครองซึ่งมีความหมายโดยนัยของผู้ใช้ข้อมูลว่าเป็นเขตเมือง

วิรัช นิภาวรรณ (2551) กล่าวถึง ความเป็นเมือง ว่าความเป็นเมืองโดยทั่วไปสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อุทยานนคร (Garden cities) เกิดจากแนวคิดที่ต้องการให้เป็นเมืองที่สร้างประโยชน์ต่อประชาชนในด้านความเป็นอยู่ ด้านการค้า ด้านอุตสาหกรรม และด้านสุขภาพอนามัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตของคนในเมืองนั้น ๆ ลักษณะที่สำคัญของอุทยานนครคือเป็นเมืองที่เป็นระเบียบในการใช้พื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน โดยจำกัดขนาดของพื้นที่สำหรับการค้า และพื้นที่ อุตสาหกรรม ทั้งนี้ต้องล้อมด้วยพื้นที่ชนบท โดยไม่มีการขยายเมืองหรือถอยร่นเมืองหรือไม่มีการขยับพื้นที่ชนบทออกไปเรื่อย ๆ เหมือนกับการขยายของเมืองโดยทั่วไป อาจกล่าวได้ว่าอุทยานนครเป็นเมืองที่ผสมผสานหรือสร้างความสมดุลระหว่างเมืองและชนบท

2. เมืองบริวาร (Satellite town) เกิดจากแนวคิดที่ว่าตามปกติแล้วแนวโน้มการขยายของเมืองจะเป็นไปในลักษณะของการขยายออกไปจากศูนย์กลางทุก ๆ ด้าน เมื่อเป็นเช่นนี้พื้นที่ชนบทเดิมที่อยู่รอบ ๆ เมืองก็จะกลายเป็นชานเมือง ในขณะที่เมืองนำอยู่อาศัยเดิมที่รายล้อมด้วยพื้นที่ชนบท ก็ต้องขยายวงกว้างออกไปเรื่อย เพราะแรงผลักดันการขยายตัวของเมืองที่ไม่มีขีดจำกัดดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดสภาพดังกล่าว จึงจำเป็นต้องสร้างเมืองบริวารขึ้นเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น เมืองอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรือพาณิชยกรรม เป็นต้น โดยเมืองบริวารนี้จะมีระยะห่างจากเมืองใหญ่เดิมพอสมควร และมีเส้นแบ่งระหว่างเมืองทั้งสองด้วยพื้นที่ชนบท

3. เอกนคร (Primate city) เป็นปรากฏการณ์ ของเมืองที่เกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนาทั่วไป โดยเอกนครจะมีบทบาทนำในการดึงดูดทรัพยากรจำนวนมากของทั้งประเทศเข้าสู่เมืองเดียว ทำให้เกิดเมืองที่เจริญหรือความเจริญเติบโตกระจุกอยู่ที่เมืองเดียว โดยอาจเป็นชุมชนเมืองที่เอ่จริญในขณะที่เกิดพอดิ (Over-urbanization) ดังเช่น กรุงเทพมหานคร และเม็กซิโกซิตี ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายของทรัพยากรหรือโอกาสในทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ

4. เมืองใหม่ (New town) เกิดจากแนวคิดที่ต้องการสร้างเมืองขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหลายด้านในระยะยาวเช่น ปัญหาราคาที่ดินแพง ความแออัด การขาดแคลนที่อยู่อาศัย ปัญหาสิ่งแวดล้อม และผู้คนที่ต้องการเมืองที่ดีกว่าเมืองเดิม ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อีกต่อไป แนวคิดในการสร้างเมืองใหม่นี้ครอบคลุมถึงการนำหลักวิชาการ ในการวางผังเมืองมาใช้ด้วย เช่น การสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ ไว้ใต้พื้นดินในรูปแบบของระบบท่อสาธารณูปโภค

5. เมืองพี่เมืองน้อง (Sister cities, Friendship cities, Partnership) แนวคิดเมืองพี่เมืองน้องในสมัยก่อนอยู่ในรูปของความร่วมมือต่าง ๆ ภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่ในยุคปัจจุบันแนวคิดนี้ได้ขยายวงออกไปยังต่างประเทศด้วย เห็นได้จากความสัมพันธ์หรือความร่วมมือของเมืองระหว่างประเทศกระทำได้ง่าย โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลาง เช่น ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับจีนในเรื่องการค้า การท่องเที่ยว การกีฬา และการศึกษา เป็นต้น

1.2.5.4 การวัดความเป็นเมือง

ปัจจุบันการพัฒนาความเป็นเมืองและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วเนื่องจากการสื่อสารไร้พรมแดน การพัฒนาความเป็นเมืองอาจมาจากปัจจัยภายในของเมือง เช่น ความสามารถในการเป็นศูนย์กลาง ความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและความสะดวกในการตั้งถิ่นฐาน ในทางเดียวกันการพัฒนาความเป็นเมืองก็มาจากปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่งแผนพัฒนาของรัฐบาล และอิทธิพลของเมืองขนาดใหญ่ที่มีผลต่อเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปการวัดความเป็นเมืองมีเงื่อนไข 4 ประการ (United Nations Development Programme [UNDP], 2016, p. 1) ประกอบด้วย

1. เขตแดนทางการเมืองซึ่งกำหนดโดยกฎหมาย เช่น ขอบเขตเทศบาล
2. จำนวนประชากรหรือความหนาแน่นของประชากร
3. ความสมบูรณ์ของโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในเมือง
4. เปอร์เซนต์ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในเมือง

UNCHS หรือ HABITAT จัดทำดัชนีวัดการพัฒนาเมือง (City Development Index: CDI) เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเปรียบเทียบและจัดลำดับการพัฒนาประเทศ โดยใช้เทคนิคทางสถิติ Principle Component Analysis (PCA) จัดกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องออกเป็นตัวชี้วัดย่อย 5 ด้าน คือ ด้านสาธารณูปโภค, ด้านการจัดการของเสีย, ด้านสุขภาพ, ด้านการศึกษา และด้านผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ (United Nations Centre for Human Settlements [Habitat], 2001, p. 118)

ในการศึกษาการจัดประเภทการตั้งถิ่นฐานของเมือง และชนบทรูปแบบใหม่ในประเทศอียิปต์ ใช้เทคนิค PCA ตามมาตรฐาน OECD เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นเมือง (comprehensive urbanization level index: CULI) (Organization-For Economic Co-Operation And Development, 2008, pp. 25-26) ตัวชี้วัด CULI ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มการขยายตัวเชิงพื้นที่ กลุ่มเศรษฐกิจ กลุ่มบริการภาครัฐ และกลุ่มสังคม นอกจากนี้ยังได้ศึกษาสหสัมพันธ์เชิงพื้นที่ (Spatial Autocorrelation) จากตัวชี้วัดดังกล่าวผลปรากฏว่า พื้นที่ที่มีการตั้งถิ่นฐานสูง จะเกาะกลุ่มกันในเมืองหลักของแต่ละเขตการปกครอง (Mehaina et al., 2016, pp. 302-307) การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นเมืองมีความสำคัญเพราะนำไปใช้วิเคราะห์และวางแผนพัฒนาเมืองและเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี เช่น การปรับค่าแรงขั้นต่ำของกระทรวงแรงงาน การจัดสรรทรัพยากรเพื่อโรงพยาบาลและการดูแลสุขภาพโดยกระทรวงสาธารณสุข รวมไปถึงการก่อสร้างถนนและโครงสร้างพื้นฐานโดยกรมทางหลวง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) ตัวชี้วัดที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการวัดความเป็นเมืองคือความหนาแน่นของประชากรที่สันนิษฐานว่าเมื่อความหนาแน่นของประชากรเพิ่มขึ้น การรวมกลุ่มของสินค้าและบริการจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ความเป็นเมืองยังมีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสังคมจากการศึกษาความเป็นเมืองของชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า นอกจากเศรษฐกิจและการบริหารการปกครองจะมีผลต่อการกลายเป็นเมืองแล้ว ความเป็นเมืองด้านสังคม เช่น ประชากรและวิถีชีวิต ก็เป็นตัวชี้วัดความเป็นเมืองที่สำคัญเช่นกัน (ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ และคณะ, 2560, น. 185)

Sorokin and Zimmerman (1929 : 56 - 57 อ้างใน กรมโยธาธิการและผังเมือง <http://www.dpt.go.th/ITCitdb/txt/pop/urban2.htm>) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบทไว้ดังนี้ ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบท อ้างใน กรมโยธาธิการและผังเมือง <http://www.dpt.go.th/ITCitdb/txt/pop/urban2.htm>)

ด้าน	เมือง	ชนบท
1. อาชีพ	ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกี่ยวกับเครื่องจักรกล อุตสาหกรรม การค้า พาณิชยกรรม นักวิชาการ การปกครอง และอาชีพอื่นๆที่ไม่ใช่เกษตรกรรม	เป็นชุมชนที่ประกอบด้วยประชากรและครอบครัวที่ประกอบอาชีพการเกษตร ส่วนอาชีพอื่นๆ มีน้อยกว่า อาชีพเกษตรกรรม
2. สิ่งแวดล้อม	เป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่วนใหญ่มนุษย์สร้างขึ้น และมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของ ประชาชน ประชาชนห่างไกลจาก สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ	เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดตามธรรมชาติ และมีอิทธิพลต่อสังคมและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติโดยตรง
3. ขนาดของชุมชน	เป็นชุมชนขนาดใหญ่ ขนาดของชุมชน จะมีความสัมพันธ์กับความเป็นเมือง	เป็นชุมชนของเกษตรกรรมขนาดเล็กๆ แต่ใช้พื้นที่ขนาดใหญ่ในการประกอบอาชีพ
4. ความหนาแน่นของ	ประชากร ความหนาแน่นของประชากรสูงกว่าชนบท และมีความสัมพันธ์กับความเป็น เมือง	ความหนาแน่นของประชากรในชนบทจะต่ำกว่าในเมือง
5. ความต่างและความเหมือนของประชากร	ประชากรมีความต่างแบบกันมาก	ประชากรมีความเป็นแบบเดียวกัน โดยเฉพาะเชื้อชาติและความรู้สึกทางสังคม
6. ความแตกต่างและ การแบ่งชั้นทางสังคม	มีความแตกต่างและการแบ่งชั้นทาง สังคมมาก	มีความแตกต่างและการแบ่งชั้นทางสังคมน้อย
7. การเคลื่อนที่ทางสังคม	มีการเคลื่อนที่ทางสังคมมากกว่าชนบท โดยปกติจะมีการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่ เมือง แต่หากเกิดเหตุการณ์วิกฤติ คนใน เมืองจะมีการอพยพจากเมืองไปสู่ชนบท	มีการเปลี่ยนแปลงในด้านที่อยู่อาศัย อาชีพ และอื่นๆ น้อย และมีการย้ายถิ่นจากชนบทไปสู่เมือง
8. ระบบการปฏิสัมพันธ์ (System of interaction)	มีการติดต่อและสื่อสารกันมาก มีอาณา เขต การปฏิสัมพันธ์กว้างกว่าชนบท มี การติดต่อและความสัมพันธ์แบบทุติยภูมิ (Secondary relation) มีความเป็น กันเอง น้อย ความสัมพันธ์มีระยะเวลาสั้น มีรูปแบบที่ซับซ้อน ยุ่งยาก ผิดเฟิน และมีแบบแผน มีการติดต่อและสื่อสารกันน้อยกว่า คนในเมือง	มีการติดต่อและมี ความสัมพันธ์แบบปฐมภูมิ (Primary relation) ความสัมพันธ์เป็นแบบ ส่วนตัวง่ายๆ แต่จริงใจ

สุทธาสินี ลำภาษี และอานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นเมือง ความเป็นภูมิภาคนิยม และพฤติกรรมการเลือกตั้ง ในประเทศไทย: ตัวแบบวิเคราะห์ถดถอยเชิงพื้นที่ การศึกษานี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ปี พ.ศ. 2554 จาก หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ความหนาแน่นของ ประชากร (จำนวนประชากร / พื้นที่รวม) และความ หนาแน่นของที่อยู่อาศัย (จำนวนบ้าน / พื้นที่รวม) มาจาก กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ความหนาแน่นของ สถานที่ราชการและสถานประกอบการ (จำนวน สถานที่ ราชการและสถานประกอบการ/ พื้นที่รวม) และ ความหนาแน่นของถนน (ความยาวรวมของถนน/ พื้นที่ ทั้งหมด) มาจากกระทรวงคมนาคม ความหนาแน่นของ จำนวนเตียงในสถานพยาบาล (จำนวนเตียงที่มี ใน โรงพยาบาล / พื้นที่รวม) มาจากกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละการใช้พื้นที่เมือง (พื้นที่เมือง / พื้นที่ทั้งหมด) อ่างอิงกรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละของกลุ่มเช่า (จำนวน ครั้วเรือนที่มีสถานภาพเช่า / สถานภาพการครอบครอง ที่อยู่อาศัยทั้งหมด) ร้อยละจำนวนสมาชิกในครัวเรือน เฉลี่ยที่ได้รับกองทุนหมู่บ้าน ร้อยละจำนวนสมาชิก ในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับบัตร 30 บาท ร้อยละจำนวน สมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับบัตรประกันสังคม ร้อย ละจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับบัตร ผู้สูงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน ค่าใช้จ่าย เฉลี่ยต่อ เดือนต่อครัวเรือน และร้อยละจำนวนสมาชิก ในครัวเรือนที่เคยใช้อินเทอร์เน็ตในรอบ 12 เดือนที่แล้ว มาจาก ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของ ครัวเรือน (Socio-economic status: SES) พ.ศ. 2554 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเมือง อ้างถึงใน สุทธาสินี ลำภาษี และอานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์, 2561 ความเป็นเมือง ความเป็นภูมิภาคนิยม และพฤติกรรมการเลือกตั้ง ในประเทศไทย: ตัวแบบวิเคราะห์ถดถอย เชิงพื้นที่

ความเป็นเมือง
- ความหนาแน่นของประชากร
- ความหนาแน่นของบ้าน
- ความหนาแน่นของสถานที่ราชการและ สถานประกอบการ
- ความหนาแน่นถนน
- ความหนาแน่นของจำนวนเตียงในสถานพยาบาล
- ร้อยละการใช้พื้นที่เมือง
ร้อยละของกลุ่มเช่า
- ร้อยละจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับ กองทุนหมู่บ้าน
- ร้อยละจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับบัตร 30 บาท
- ร้อยละจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับบัตร ประกันสังคม
- ร้อยละจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยที่ได้รับบัตร ผู้สูงอายุ
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน
- ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน
- ร้อยละจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เคยใช้ อินเทอร์เน็ตในรอบ 12 เดือนที่แล้ว

Hugo (2001 อ้างถึงใน Chakchai Sueprasertsitthi, 2004: 19) ได้เสนอความแตกต่างระหว่างเมืองกับชนบท ออกเป็น 9 มิติ โดยคำนึงถึงลักษณะของประชากรในเขตเมืองและเขตชนบทเป็นหลักดังนี้คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมในเขตชนบทเป็นกิจกรรมเศรษฐกิจอุตสาหกรรมขั้นต้นและกิจกรรมสนับสนุน ส่วนในเขตเมืองเป็นกิจกรรมเศรษฐกิจทุติยภูมิและตติยภูมิ
2. โครงสร้างอาชีพ ประชากรในเขตชนบท มีอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมพื้นฐาน ในขณะที่ในเขตเมืองประชากรมีอาชีพภาคการผลิต การก่อสร้าง การบริหาร และการบริการ
3. ระดับและการให้บริการทางการศึกษา ประชากรในเขตชนบทมีระดับการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ ส่วนประชากรในเขตเมืองมีระดับสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ
4. การเข้าถึงบริการและโครงสร้างพื้นฐาน ประชากรในเขตชนบทมีโอกาสเข้าถึงบริการและโครงสร้างพื้นฐานน้อยกว่าประชากรในเขตเมือง
5. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ประชากรในเขตชนบทมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารน้อยกว่าประชากรในเขตเมือง
6. ประชากร อัตราการเกิดและอัตราการตายในเขตชนบทสูงกว่าในเขตเมือง
7. การเมือง ประชากรในเขตชนบทมีลักษณะอนุรักษ์นิยมและไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงแต่ประชากรในเขตเมือง มีแนวความคิดเสรีนิยมมากกว่า และยอมรับการเปลี่ยนแปลงง่ายกว่า
8. ชนชาติของประชากร ประชากรในเขตชนบทค่อนข้างเป็นกลุ่มชนเดียว ในขณะที่ในเขตเมืองมีความหลากหลายกว่า
9. ระดับการอพยพ อัตราการอพยพในชนบทเป็นแบบอัตราการอพยพออกสุทธิ แต่ในเขตเมืองเป็นแบบอัตราอพยพเข้าสู่สุทธิ

สหประชาชาติ หรือ UN ได้จำแนกเมืองโดยใช้จำนวนประชากรเป็นเกณฑ์ ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. เมืองขนาดเล็ก (Small urban centers) มีประชากรน้อยกว่า 500,000 คน
2. เมือง (Cities) มีประชากรตั้งแต่ 500,000 ถึง 1,000,000 คน
3. เมืองขนาดกลาง (Medium-sized cities) มีประชากรตั้งแต่ 1,000,000 ถึง 5,000,000 คน
4. เมืองขนาดใหญ่/มหานคร (Large cities) มีประชากรตั้งแต่ 5,000,000 ถึง 10,000,000 คน
5. อภิมหานคร (Megacities) มีประชากรตั้งแต่ 10,000,000 คนขึ้นไป

เจ ฟลัด (J Flood. 2543) ได้ศึกษาเรื่อง defining urban area in Thailand สรุปได้ว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความแตกต่างระหว่างเขตเมืองและเขตชนบท มี 5 เกณฑ์ได้แก่

1. เขตการปกครอง (Administrative) การกำหนดว่าพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ใดๆ จะเป็นเขตเมืองหรือเขตชนบทอาจกำหนดโดยหน่วยงานสถิติหรือหน่วยงานทางการปกครอง ซึ่งควรกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเปลี่ยนแปลงน้อย เพื่อให้ง่ายในการจัดทำอนุกรมเวลา

2. ลักษณะทางประชากร (Demographic) โดยทั่วไปในการพิจารณาเขตเมืองจะใช้จำนวนและความหนาแน่นของประชากรเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ซึ่งหาได้จากข้อมูลสำมะโนประชากรข้อมูลจากทะเบียน และข้อมูลจากการรวบรวม รวมถึงจากระบบ GIS

3. การใช้ที่ดิน (Land use) พื้นที่ที่กำหนดให้เป็นเขตเมืองอาจพิจารณาจากประเภทของการใช้ที่ดิน เช่น หน่วยงานการบริหารของรัฐ สถานศึกษา โรงพยาบาล โรงงาน สถานที่พักผ่อนค้าขายอาหาร สุสาน และสนามบิน เป็นต้น ซึ่งแม้จะเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรน้อย แต่มีการใช้ที่ดินดังที่กล่าวข้างต้น ก็สามารถกำหนดให้เป็นเขตเมือง

4. อาชีพ (Occupation) เขตเมืองจะมีสัดส่วนของประชากรที่ทำงานนอกภาคการเกษตร หรือรายได้ของประชากรไม่ได้มาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชนบท สำหรับประเทศไทย ความแตกต่างของอาชีพในเขตเมืองและเขตชนบทจะไม่ชัดเจนเท่ากับความแตกต่างของลักษณะพื้นที่ ดังนั้นจึงควรกำหนดเกณฑ์อื่นเพิ่มเติม และการวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับแต่ละสภาพการณ์

5. การเดินทางไปทำงาน (Journey to work) เป็นปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาเขตเมืองขยายหรือเขตชานเมือง โดยใช้ร้อยละของประชากรที่เดินทางไปทำงานในเขตเมือง ซึ่งเป็นวิธีการกำหนดที่ใช้อย่างแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยข้อมูลส่วนใหญ่ได้มาจากการทำสำมะโนประชากรในคำถามเรื่องสถานที่ทำงาน (การเดินทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทาง) แต่ประเทศไทยไม่มีคำถามดังกล่าวอยู่ในสำมะโนประชากรและการสำรวจพฤติกรรมการเดินทางของประชากรในประเทศ

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2537) ได้กล่าวถึงการใช้นิยามและจำนวนประชากรมาแบ่งประเภทชุมชนว่า สามารถแบ่งได้ตามลักษณะของชุมชน ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ โดยยึดถือจำนวนของคนในชุมชนที่อยู่ในเขตนั้น ๆ เป็นเกณฑ์ เช่น

1. หมู่บ้านเล็ก ๆ (Hamlet) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองไม่เกิน 250 คน
2. หมู่บ้าน (Village) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองตั้งแต่ 250-1,000 คน
3. เมือง (Town) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองตั้งแต่ 1,000-5,000 คน
4. นครเล็ก (Small city) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองตั้งแต่ 5,000-25,000 คน
5. นครขนาดกลาง (Middle city) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองตั้งแต่ 25,000-100,000 คน
6. นครขนาดใหญ่ (Metropolis) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองตั้งแต่ 100,000-1,000,000 คน
7. มหานคร (Great metropolis) คือ ชุมชนที่มีพลเมืองตั้งแต่หนึ่งล้านคนขึ้นไป

2.1.6 บริบทองค์กรของกรมการพัฒนาชุมชน

2.1.6.1 ความเป็นมาของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ 79 ตอนที่ 89 พ.ศ. 2505 โดยแยกจากส่วนพัฒนาการท้องถิ่น กรมมหาดไทย นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2505 เป็น หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบท ด้วยวิธีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และเรียนรู้ร่วมกัน ในการจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติ ที่ดีในการร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักสิทธิหน้าที่และปกครองตนเอง ได้ตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย โดยมี พัฒนาการเป็นข้าราชการหลัก ทำงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างพลังชุมชน และใช้พลังชุมชนในการ พัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

ปรัชญาการพัฒนาชุมชน

ปรัชญาการพัฒนาชุมชน เป็นหลักความเป็นจริงแห่งชีวิตที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติว่า มนุษย์ทุกชีวิตมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ที่ไม่ควรได้รับการเหยียดหยาม ดูหมิ่น เหยียดหยามจากมนุษย์ด้วยกันเอง มีความสามารถจากการเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการยอมรับและทำให้ปรากฏเป็นจริงในทางปฏิบัติจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง โดยมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้าได้รับโอกาส

วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน
3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

เป้าหมายสำคัญ

1. ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
2. เศรษฐกิจฐานรากมีความมั่นคง คนในชุมชนมีงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เครือข่ายการพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง และเกิดการเชื่อมโยงความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ
4. กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนโดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน
2. จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

3. พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออมและการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชนองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน

4. สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการ ข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชุมชน

6. ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.1.6.2 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกรมการพัฒนาชุมชน

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมการพัฒนาชุมชน จัดทำขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะห้าปีและรายปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดอย่างเป็นรูปธรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งมาตรการและแนวทางปฏิบัติในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนภายใต้แผนปฏิบัติการ 4 เรื่อง ประกอบด้วย

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ (1) พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถรับมือกับภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม (2) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี องค์ความรู้นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งอนาคตที่เข้มแข็ง และ (3) ส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อการเรียนรู้การพึ่งตนเอง ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเข็มมุ่งสำคัญ คือ มุ่งหวังให้ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนโดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้ (1) เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืน และ (2) ยกระดับขีดความสามารถชุมชนมุ่งสู่อนาคตด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ผ่านกระบวนการสร้างกลไกในการบริหารจัดการชุมชนที่มีความเหมาะสมและเป็นไปตามบริบทของชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงของชุมชน รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากลไกเพื่อการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำและประสานการบูรณาการแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ และเสริมสร้างชุมชนที่มีแผนคุณภาพ (Smart Plan) นำไปสู่การพึ่งตนเองอย่างเป็นระบบ รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพแกนนำชุมชน ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนให้มีความสามารถในการจัดทำแผนการพัฒนา ชุมชนและบริหารจัดการชุมชนที่ดี ส่งเสริมให้ชุมชนนำอัตลักษณ์ของชุมชนมาสร้างความโดดเด่นบนฐานของความเข้มแข็งและปัญหาความต้องการของชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ปฏิบัติการเชิงรุกเข้าถึงครัวเรือนเป้าหมายเพื่อยกระดับเป็นครัวเรือนลัมมาชีพสามารถดำรงชีพได้เหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีชุมชนต้นแบบในการ

น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตของชุมชน เป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ ในหลายมิติมีความเข้มแข็งมากขึ้นมุ่งสู่สังคมอุดมสุข

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง

ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ (1) สร้างและพัฒนากลไก ขับเคลื่อนสัมมาชีพชุมชนหนุนเสริมเศรษฐกิจฐานราก (2) พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยกลไกประชารัฐและการรวมกลุ่มผู้ประกอบการในชุมชน (3) สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน และส่งเสริมช่องทางการตลาด (4) ยกระดับชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี เพื่อเศรษฐกิจชุมชนอย่างครบวงจร (5) ปรับระบบบริหารจัดการทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาล เพื่อการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจของ ชุมชนให้พึ่งตนเอง และ(6) แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำด้วยระบบปฏิบัติการเชิงรุกที่เข้าถึงประชาชนรายครัวเรือน โดยมีเข็มมุ่งสำคัญ คือ มุ่งหวังให้เศรษฐกิจฐานรากมีความมั่นคง คนในชุมชนมีงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้ (1) สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG (2) ส่งเสริมการบริหารจัดการทุนชุมชนหนุนเสริมเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง และ (3) แก้ไขปัญหาความยากจนลดความเหลื่อมล้ำด้วยปฏิบัติการเชิงรุกแบบมุ่งเป้า ผ่านกระบวนการในการสร้าง พัฒนา ยกระดับคนรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำสัมมาชีพชุมชนที่มีศักยภาพสูง ให้มีการประสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่และภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาคู่มือใหม่ให้เป็นผู้ประกอบการธุรกิจชุมชนบนฐานสัมมาชีพ แก้ไขปัญหาความยากจนลดความเหลื่อมล้ำด้วยระบบปฏิบัติการเชิงรุกที่เข้าถึงประชาชนรายครัวเรือน บูรณาการความร่วมมือกับสถานประกอบการ ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ตลาดสมัยใหม่ในการสร้างโอกาสให้กับกิจกรรมสัมมาชีพของชุมชนได้นำผลิตภัณฑ์ชุมชนมากระจายไปยังผู้บริโภค และสร้างแบรนด์ของชุมชน ส่งเสริมกระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน โดยใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่น วิทยากร นวัตกรรม และสร้างแบรนด์ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมนกออกแบบผลิตภัณฑ์ ยกระดับชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี เพื่อเศรษฐกิจชุมชนอย่างครบวงจร

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 3 การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาท

เครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 3 แนวทางการ พัฒนา ได้แก่ (1) ยกระดับขีดความสามารถของประชาชนให้เป็นพลังขับเคลื่อนเครือข่ายการพัฒนาชุมชนที่มีสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลง (2) จัดการเครือข่ายการพัฒนาชุมชนให้มีพลังที่เข้มแข็งและยั่งยืนในทุกมิติ และ (3) เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนของไทยกับการพัฒนาชุมชนของต่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ โดยมีเข็มมุ่งสำคัญ คือ มุ่งหวังให้เครือข่ายการพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง และเกิดการเชื่อมโยงความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้ (1) สร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชนด้วยประชาชนที่มีสมรรถนะสูง และ (2) ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ ผ่านกระบวนการในการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของผู้นำชุมชนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และมีทักษะในด้านการบริหารจัดการเครือข่ายให้มีสมรรถนะสูง สร้างและพัฒนานักวิจัยชุมชน นวัตกรรมชุมชน รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการและรวบรวมองค์ความรู้ของการพัฒนาชุมชนมาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นคลังความรู้ของชุมชน ส่งเสริม/สนับสนุนให้เครือข่ายการพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ทุกระดับทุกมิติ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทในการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้ปฏิญญาอาเซียน และกรอบความร่วมมือต่าง ๆ และการแบ่งปันความสำเร็จในการพัฒนา

ชุมชนระหว่างกันเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้การพัฒนา ชุมชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากร มีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ (1) การเสริมสร้างอุดมการณ์การพัฒนาชุมชน ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความทันสมัยเป็นมืออาชีพ (2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง และระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ (3) ยกระดับสู่องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรทันสมัย และองค์กรแห่งความสุข และ (4) ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่รับรู้และยอมรับเกิดความเชื่อมั่นจากชุมชนและสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ โดยมีเข็มมุ่งสำคัญ คือ มุ่งหวังให้กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้ (1) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ (2) ยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล ผ่านกระบวนการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะในการจัดการความรู้ การวิจัยและพัฒนา การถอดบทเรียนความสำเร็จนำมาสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรให้เกิดการรับรู้การยอมรับ และเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างแท้จริง สร้างและพัฒนาระบบการเรียนรู้สาธารณะและ ชุดความรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย ใช้งานได้จริง สำหรับบุคลากรยกระดับกรมการพัฒนาชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาชุมชน และเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้วิชาการด้านการพัฒนาชุมชน ที่เป็นสากล ส่งเสริมการยกระดับงานพัฒนาชุมชนทุกระดับเข้าสู่ระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน และมาตรฐานอื่น ๆ

2.1.6.3 โครงสร้างการบริหาร

การแบ่งส่วนราชการ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็น
 - 1.1 สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน
 - 1.2 สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน
 - 1.3 สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน
 - 1.4 สถาบันการพัฒนาชุมชน
 - 1.5 ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
 - 1.6 สำนักเลขานุการกรม
 - 1.7 กองการเจ้าหน้าที่
 - 1.8 กองคลัง
 - 1.9 กองแผนงาน หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับอธิบดี
 - 1.10 กลุ่มตรวจสอบภายใน
 - 1.11 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น
 - 2.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 75 จังหวัด
 - 2.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 877 อำเภอ

บทบาทหน้าที่ของสถาบันการพัฒนาชุมชน

สถาบันการพัฒนาชุมชน ก่อตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ มีบทบาทภารกิจหลักคือ มีบทบาทหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรม รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้ง ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยงานพัฒนาชุมชนในภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่เพื่อเผยแพร่และ ใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานพัฒนาชุมชนรวมทั้งดำเนินการพัฒนาศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพื่อให้บริการความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่แก่ข้าราชการ ในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่นทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และนอกจากนั้นยังดำเนินการจัดการความรู้ในการพัฒนาชุมชนและเรื่องที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งออกแบบและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานพัฒนาชุมชน

สถาบันการพัฒนาชุมชน แบ่งโครงสร้างการทำงานออกเป็น 6 กลุ่ม 1 ฝ่าย และ 11 ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และมีความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานทั่วไป งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ งานการพัสดุ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ จัดทำและประสานแผนบริหารงบประมาณ วางแผนและบริหารจัดการใช้จ่ายงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาศักยภาพบุคคล งานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล และงบประมาณ งานการเรียนรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) งานการลาศึกษาต่อและทุนการศึกษา งานประสานศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน งานลูกค้าสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพบุคคล งานวัดผลการฝึกอบรมงานรับรองหลักสูตร งานพัฒนาผู้ปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

4. วิทยาลัยการพัฒนารวมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนนักบริหารงานพัฒนาชุมชน โรงเรียนนักพัฒนาชุมชน ศูนย์ส่งเสริมความเป็นเลิศ (หลักสูตรเสริมสมรรถนะและหลักสูตรพิเศษ) และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

5. ศูนย์วิทยบริการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานฝึกอบรมผู้นำอาสาสมัครและบุคลากรภายนอก งานฝึกอบรมหลักสูตรต่างประเทศ งานประชาสัมพันธ์หลักสูตรเพื่อส่งเสริมการตลาด และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มงานจัดการความรู้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริการวิชาการ งานจัดการความรู้ งานผลิตและบริการสื่อ งานห้องสมุด งานเรียนรู้ทางไกลผ่านสื่อเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิจัยและพัฒนา งานวิจัยหลักสูตร งานให้คำปรึกษา และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

8. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการความรู้และการฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับสภาพพื้นที่แก่

ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยงานพัฒนาชุมชนใน ภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ เพื่อเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานพัฒนาชุมชนแก่ หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

บทบาทหน้าที่ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก สังกัดสถาบันการพัฒนารัฐบาลชุมชน กรมการ พัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการความรู้และการฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชน ที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับสภาพพื้นที่แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการ ท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยงานพัฒนาชุมชนในภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ เพื่อเผยแพร่และ ใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และประกาศกรมการ พัฒนาชุมชน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนารัฐบาลชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 กำหนด พื้นที่เขตบริการในความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก 5 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา นครนายก และปราจีนบุรี

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แพรวพรรณ พุกพันธ์ (2559) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนใน เขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ตามบทบาทที่ถูกระบุไว้ บทบาทที่กระทำจริง และบทบาทที่ถูกระบุไว้ ในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็น ข้อมูลในการประยุกต์ใช้ปรับปรุงและส่งเสริมการทำงานของผู้อาสาพัฒนาชุมชน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ถึงแม้กรมการพัฒนารัฐบาลชุมชนจะมีการกำหนดบทบาทของผู้ นำอาสาพัฒนาชุมชน ไว้จำนวน 10 ประการ แต่ในความเป็นจริงผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนปฏิบัติตามประมาณ 8-9 ประการ และยังปฏิบัติตามบทบาทอื่น ๆ นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ด้วย อาทิ ด้านสาธารณสุข ด้านการแสดง ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ด้านการส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณี และการเขียนโครงการ นอกจากนี้ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ยังถูกระบุไว้ให้กระทำ บทบาทอีก 5 ประการ คือ 1. ต้องปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับ 2. ต้องเป็นนักประสานงานที่ดี 3. ต้องเป็น นักประชาสัมพันธ์ที่ดี 4. ต้องมีภาวะผู้นำสูง และ 5. ต้องมีส่วนร่วมในบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ชุมชน นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้อาสาพัฒนา ชุมชน มีประสิทธิภาพมากขึ้น เห็นควรสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเช่น การร่วมมือกันขจัดปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้อาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2.2.2 ชาญชัย จิวจินดาและสมบูรณ์ สุขสำราญ (2560) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การ สร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ของกรมการพัฒนารัฐบาลชุมชน มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการสร้างผู้นำอาสา พัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนารัฐบาลชุมชน (2) ศึกษาบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของ ผู้นำอาสาพัฒนา ชุมชน (3) ศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (4) ศึกษาคุณลักษณะ ผู้นำของ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (5) เสนอยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า (1) ถ้ามีการ ฝึกอบรม หรือสัมมนาเฉพาะที่เป็นของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จะทำให้ผู้นำอาสา มีความรู้ความเข้าใจใน บทบาทและหน้าที่ของตน (2) งานตามหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน แม้ระเบียบที่กำหนดไว้จะมี 8 ด้าน แต่ในความเป็นจริงแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าที่กำหนด (3) ควรให้การสนับสนุน ผู้นำ อช. สร้าง ขวัญกำลังใจ (4) ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานชุมชน ต้องเป็นคนที่

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม (5) ข้อเสนองานวิจัย ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ต้องประสานกันระหว่าง ยุทธศาสตร์ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์ขององค์กรชุมชน และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการของชุมชน

2.2.3 ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหา ความยากจนของชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความตั้งใจ ช่วยเหลือ และได้รับความศรัทธาจากคนในชุมชน สำหรับการประเมินศักยภาพผู้นำชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภาพรวมพบว่า ศักยภาพที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ผู้นำมีบทบาททำงานอย่างโปร่งใส 2) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำชุมชน พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ จิตใจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และ 3) แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักวิเคราะห์ศักยภาพ สร้างพลังแก่ใจด้วยการปลูกฝังจิตสำนึก ความพอเพียงมาพัฒนาการดำเนินชีวิตต่อไป

2.2.4 เอมอร แสนภูวา (2560) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำชุมชน ได้แก่ 1) เมื่อเกิดสถานการณ์ความไม่มั่นคงตามแนวชายแดนมีบทบาทสนับสนุนช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ดูแลให้เกิดความสงบเรียบร้อย สร้างขวัญกำลังใจ ประสานงานและรับข้อมูล ข่าวสาร 2) สถานการณ์ปกติ ช่วยเหลือ 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 ประกอบด้วย สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน จัดทำแผนการเพื่อพัฒนาเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้นำตามแนวชายแดน 2) สมาชิกชุมชนประกอบด้วย เตรียมความพร้อมตามที่ผู้นำได้ชี้แนะ รับการอบรมตามที่หน่วยงานรัฐเข้ามาพัฒนา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด สัมพันธภาพระหว่างชุมชนในภาวะปกติกับภาวะตึงเครียด ได้แก่ 1) ภาวะปกติ ประกอบด้วยดำเนินชีวิตตามปกติตามวิถี รับฟังข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เตรียมความพร้อมในการพัฒนากับหน่วยงานต่าง ๆ 2) ภาวะตึงเครียด ประกอบด้วยมีความสามัคคี 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

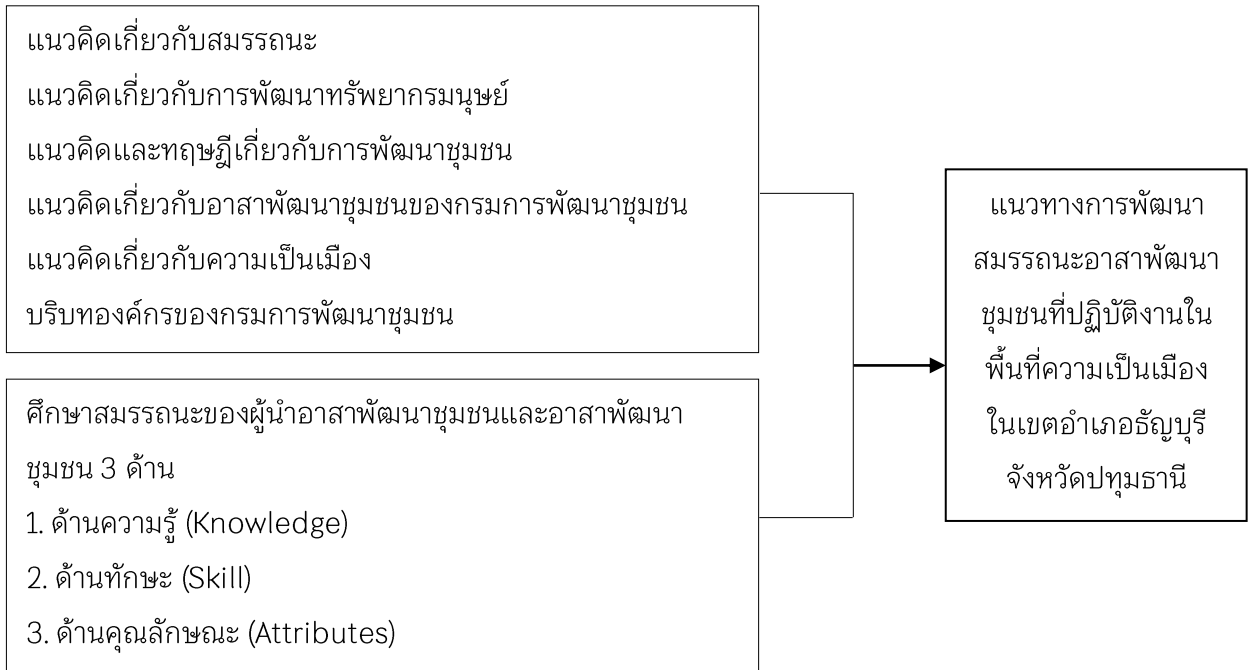
2.2.5 สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2563) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานของพัฒนากรที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะของพัฒนากรที่จะส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งจะมาจาก 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้ โดยพัฒนากรจะต้องรู้แนวทางการพัฒนาชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ มีการคิด วิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และมี

วิสัยทัศน์ 2) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ พัฒนาการต้องมี ใจรักในการทำงาน เสียสละ อดทน มุ่งมั่นทุ่มเท ตั้งใจ และเอาใจใส่การทำงาน มีอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจคน เป็นคนที่สามารถไว้วางใจได้ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี โดยพัฒนากรมีคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ มีอุดมการณ์แน่วแน่ รักชุมชน รักชาวบ้าน ไม่ถือตัว ศรัทธาใน งานพัฒนาชุมชน และ 3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติ/ทักษะ พัฒนาการต้องมีความสามารถในการประสานงาน 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 ธารชัย เพชรบดี และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ได้แก่ 1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะรวมถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM 2) ขาดงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น 3) ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 4) ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง และ (2) การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ต้องมีการพัฒนาด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถในงาน 3) ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน 4) ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงานและ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคณะผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ในการศึกษาวิจัย สามารถนำมาสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี คณะผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน ผู้คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และประชาชนผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อำเภอธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะพื้นที่ที่มีความเป็นเมืองสูง ซึ่งใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงของอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่พื้นที่เขตบริการในความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นกลุ่มเดียวกันทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และประเด็นการสนทนากลุ่มสำหรับการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน คณะผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

1.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.2.1 ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำและการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมือง

1.2.2 กำหนดกรอบแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้ครอบคลุมเนื้อหาและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

1.2.3 จัดทำประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้

1.2.4 นำประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเสนอที่ปรึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของประเด็นคำถาม หลังจากนั้นจึงนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้ถูกต้องสมบูรณ์

1.2.5 แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ และผิดพลาด โดยตรวจสอบประเด็นคำถามและโครงสร้าง ให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรง

1.2.6 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ คือ 1.00 ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มากกว่า 0.70 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556: 108) ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เกี่ยวข้องนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 เนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นหลักที่ต้องการศึกษา ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน คณะผู้วิจัยใช้แบบประเด็นการสนทนาเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำและการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมือง

2.2.2 กำหนดกรอบแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้ครอบคลุมเนื้อหาและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนา

ชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

2.2.3 จัดทำประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้

2.2.4 นำประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเสนอที่ปรึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของประเด็นคำถาม หลังจากนั้นจึงนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้ถูกต้องสมบูรณ์

2.2.5 แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ และผิดพลาด โดยตรวจสอบประเด็นคำถามและโครงสร้างให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรง

2.2.6 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ คือ 1.00 ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มากกว่า 0.70 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556: 108) ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เกี่ยวข้องนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 เนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือประเด็นการสนทนากลุ่ม มีเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นหลักที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงครอบคลุม 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และประเด็นการสนทนากลุ่มสำหรับการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ขั้นตอนดังนี้

1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร คณะทำงานวิจัยทำการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือ คู่มือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ และสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ และวารสาร เป็นต้น โดยจะเลือกเฉพาะที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับ เนื้อหาสาระ กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.2 เตรียมการสัมภาษณ์ โดยการโทรศัพท์ติดต่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้ว จึงจะทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ที่จะเข้าสัมภาษณ์ จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอเข้าสัมภาษณ์ และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์พร้อมแบบสัมภาษณ์ เพื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับทราบประเด็นคำถามก่อนเข้าสัมภาษณ์

1.3 ในการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยแนะนำตัว สันทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลถึงความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ และขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตถ่ายภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงประกอบการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามหัวข้อในแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้เตรียมไว้

1.4 หลังการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและกล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และชี้แจงถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร คณะทำงานวิจัยทำการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากหนังสือ คู่มือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ และวารสาร เป็นต้น โดยจะเลือกเฉพาะที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับ เนื้อหาสาระ กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2 เตรียมประเด็นการสนทนากลุ่มพร้อมแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม และเตรียมวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ในการจัดเวทีสนทนากลุ่ม

2.3 ในเวทีสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยแนะนำตัว สันทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และใช้กิจกรรมนันทนาการละลายพฤติกรรม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม อธิบายเหตุผลถึงความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้

2.4 ขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสนทนากลุ่ม ขออนุญาตถ่ายภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงประกอบการดำเนินการวิจัย

2.5 หลังการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และทบทวนข้อมูลให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับทราบอีกครั้ง กล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญและชี้แจงถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ จากหนังสือ คู่มือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ และวารสาร เป็นต้น โดยพิจารณาประเด็นหลักที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม จากนั้นนำประเด็นหลักมาพิจารณาออกเป็นประเด็นย่อยและหัวข้อย่อยโดยเริ่มต้นวิเคราะห์จากภาพรวมไปสู่ประเด็นย่อย

คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการอธิบายสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Induction Analysis) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การพัฒนาแนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และข้อมูลวิจัยที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียงเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Credibility) ของข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ดำเนินการก่อนที่จะวิเคราะห์และสรุปข้อมูล ซึ่งคณะทำงานวิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าของ (Denzin, 1970) ซึ่ง (นายพิทักษ์ วราฤทธิ์ชัย, 2560) ดังนี้

3.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยในงานวิจัยนี้ทำการตรวจสอบด้านข้อมูลด้านแหล่งของผู้ให้ข้อมูล คือ ทำการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน และทำการตรวจสอบว่าถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

3.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodology Triangulation) เป็นการใช่วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันแล้วจะได้ผลเหมือนเดิมหรือไม่ โดยคณะทำงานวิจัยใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการสัมภาษณ์และจากข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยใช้การพรรณนาวิเคราะห์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเป็นการบรรยายความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (นายพิทักษ์ วราฤทธิ์ชัย, 2560) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

4.1 การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) คือเรียบเรียง (Editing) จัดกลุ่ม (Segmenting) เพื่อเลือกหาจุดที่น่าสนใจ และตัดทอนข้อมูลที่ไม่ต้องการออกไป ทำให้เข้าใจง่าย ในการสรุปย่อ และปรับข้อมูลดิบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 การแสดงข้อมูล (Data Display) คือ กระบวนการวิเคราะห์ การเลือกข้อมูล ตัวอย่าง หรือสารสนเทศที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อแสดงตัวอย่างให้เห็นก่อนทำความเข้าใจ อันจะเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปสู่การวิเคราะห์ และสรุปผลต่อไป

4.3 การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) คือ การนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ทางวิชาการ มาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีก ครั้งหนึ่ง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรม และตรงต่อข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ตรวจสอบยืนยันเป็น ผลสรุปการวิจัย และนำเสนอเป็นการพัฒนาและเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ใน พื้นที่ความเป็นเมืองสูง ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีและเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

4.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

1. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 4 คน อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และประชาชนผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า สมรรถนะผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ต้องมี 3 สมรรถนะสำคัญ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill) และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจำเป็นต้องมีจะต้องมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1.1 บทบาทและภารกิจของอาสาพัฒนาชุมชน 10 ประการ

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจ อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) มีหน้าที่ปฏิบัติงานในหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือกตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๗ (ข้อ ๑๖) ดังนี้

1. กระตุ้นให้องค์กรประชาชนรู้ปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงานเพื่อแก้ปัญหาได้เอง รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา โดยเป็นที่ปรึกษากลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชน และกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ

3. ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานตามแผน โครงการ หรือกิจกรรม พัฒนาหมู่บ้าน

4. เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ องค์กร เอกชนหรือเอกชนอื่น ๆ

5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามเวทีประชาคม คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือทางราชการมอบหมาย

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) มีหน้าที่ปฏิบัติงานในตำบลที่ได้รับการ คัดเลือก ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๗ (ข้อ๑๗) ดังนี้

1. หน้าที่ตาม ข้อ 16 (ข้อ 1-5 ของ อช.)

2. เป็นผู้ประสานงานระหว่าง อช. ในตำบล

3. เป็นผู้แทนของอาสาพัฒนาชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนไว้ กำหนดไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การจัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช.2ค ร่วมเป็นผู้จัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช.2ค รวมทั้งการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นแผนงาน/กิจกรรม บรรจุในแผนชุมชน และประเมินผล เปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและภาพรวมของหมู่บ้านในแต่ละปี

2. การจัดทำแผนชุมชน ร่วมมือกับผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน จัดเวทีประชาคม วิเคราะห์ ข้อมูล ปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน

3. การจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนร่วมจัดเวทีประชาคมเพื่อเผยแพร่ความรู้ของ ประชาชนชาวบ้านในด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนใกล้เคียงเข้ามาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4. การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร่วมดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของคนในชุมชน โดยยึดหลักการพึ่งตนเอง

5. การส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุก ครั้งและร่วมกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องประชาธิปไตยในหมู่บ้าน ตำบล

6. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แนะนำให้ความรู้แก่เพื่อนบ้าน เพื่อให้เข้าใจถึงโทษและภัยของยาเสพติด รวมทั้งร่วมกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในหมู่บ้าน ตำบล

7. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นแกนหลักใน การวางแผนและจัดกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน ตำบล

8. การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการครัวเรือนยากจน แบบบูรณาการ ด้วยการชี้เป้าชีวิต จัดทำเอ็มทีซีชีวิต บริหารจัดการชีวิต และดูแลชีวิต

9. การส่งเสริมอาชีพ ได้แก่การส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น กลุ่มจักสาน กลุ่มปลูกข้าวไร้เบอร์รี่ เป็นต้น

10. การส่งเสริมทุนชุมชน โดยการส่งเสริมทุนชุมชนทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางกายภาพ ทุนธรรมชาติ และทุนการเงิน ให้มีความพร้อมสำหรับนำมาใช้ และสนับสนุนการใช้ทุนชุมชนของตนเองมากกว่าการหาจากแหล่งอื่นนอกชุมชน

1.1.2 ภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนและกิจกรรมโครงการที่จะต้องดำเนินการในพื้นที่

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน และเข้าใจวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดตั้งอาสาพัฒนาชุมชนขึ้น กล่าวคือกรมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน พัฒนาองค์กร อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่นในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ทั้งนี้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้ประชาชนและองค์กรชุมชน ท้องถิ่น สามารถช่วยตนเอง และพึ่งตนเอง คือ ชุมชนสามารถบริหารการพัฒนาได้ด้วยตนเอง จึงได้กำหนดดำเนิน “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” ด้วยความเชื่อมั่นว่าการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การที่ประชาชนปวารณาตนเองทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยการเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาชนบท หรือเป็นอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนในชนบทมีโอกาสมีจิตสำนึก รับ ผิดชอบ ต่อชุมชน มีบทบาท และ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทมากยิ่งขึ้น โดยเป็นอาสาสมัครในการพัฒนา ชุมชนของตน ให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ “ประชาชนทุกเป็นจิตอาสาพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ”

นอกจากนี้ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชน ต้องทราบและมีความรู้เกี่ยวนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมของกรมการพัฒนาชุมชนที่ขับเคลื่อนในชุมชน เพราะผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชน ต้องเป็นแกนหลักในการทำงาน และสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน โดยมีพัฒนาการประจำตำบลเป็นที่เลี้ยง มีพัฒนาการอำเภอเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน

1.1.3 แนวคิดพื้นฐาน หลักการพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน และวิธีการทำงานพัฒนาชุมชน

มีความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐาน หลักการพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน วิธีการทำงานพัฒนาชุมชนและบทบาทการทำงานของพัฒนากร และทิศทางการขับเคลื่อนงานของกรมการพัฒนาชุมชน

1.1.4 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้นำอาสาพัฒนาและอาสาพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากเป็นนโยบายในระดับประเทศ รวมถึงเป็นแนวทางสำคัญของการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการทรงงาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ที่สามารถนำมาปรับใช้ในทุกสังคมได้ไม่ว่าเป็นสังคมเมืองหรือชนบท อีกทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางและวิธีการทำให้เกิดวิถีการพัฒนาและผลของการพัฒนาที่สมดุลและ

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ในขณะที่ความสมดุลของการกระทำทั้งหมดและผลอาจนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนาภายใต้พลวัตทั้งภายในและภายนอกชุมชนได้

1.1.5 บริบทพื้นที่ความเป็นเมือง

วิถีชีวิตและความต้องการของคนเมือง มีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบริบทพื้นที่ความเป็นเมือง วิถีชีวิตและความต้องการของคนเมือง ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจบริบทของชุมชน มีความรู้จิตวิทยาชุมชน เข้าใจความสัมพันธ์ภายในและทัศนคติและพฤติกรรมของผู้คนที่มีความเฉพาะตัวของคนในเมือง เช่น การเป็นของตัวเองสูง การอยู่ครอบครัวเดี่ยว ที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชน และมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการของชุมชนเมือง เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ในงานพัฒนาชุมชนได้ เช่น เป็นผู้นำ ให้ความรู้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาชุมชน เป็นผู้กระตุ้นความคิด กระตุ้นจิตสำนึก ให้ชุมชนมีทางเลือกในการแก้ไขสถานการณ์และปัญหาของชุมชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้เอง

1.1.6 สถานการณ์ปัจจุบัน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง

มีความรู้สถานการณ์ปัจจุบัน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จำเป็นต้องมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง เพื่อให้มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์สถานการณ์ชุมชน วางแผนงานพัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยทำงานร่วมกันกับชุมชนในการที่นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน นั่นคือ การที่คนในชุมชน มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

1.1.7 ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จำเป็นต้องรู้กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับงานภาครัฐ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับหน่วยงานราชการทุกหน่วยได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะอย่างการทำงานร่วมกับนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนากร หรือนักพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เพราะหากมีความรู้ความเข้าใจที่เหมือน จะส่งผลต่อการทำงาน อีกทั้งยังสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คนในชุมชนได้ด้วย

1.1.8 ภาวะผู้นำ

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการทำงานเสมอ ความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน ช่วยให้เกิดการยอมรับขึ้นในชุมชน โดยเฉพาะอย่างการยอมรับจากคนในชุมชนเมือง ที่มีความหลากหลายในหลายด้าน ดังนั้นการมีความรู้ด้านภาวะผู้นำให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชน รู้ตนเองว่าควรพัฒนาปรับปรุงตนเองไปในทิศทางใด

1.1.9 บทบาท ภารกิจ และการปฏิบัติงานของพัฒนากร

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจ และการปฏิบัติงานของพัฒนากรประจำตำบล เพราะต่างคนต่างพึ่งพาอาศัยในการทำงาน กล่าวคือเป็นภาคีเครือข่ายการทำงาน จึงต้องรู้เขา รู้เรา เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของพัฒนากรที่เป็นบุคลากรที่สำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน

1.1.10 เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีความเป็นเมืองสูง ที่มีอิทธิพลการค้าเงินชีวิตในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาชุมชนที่จำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการทำงานเพื่อความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้ทุกที่ ยกตัวอย่างเช่น โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลอื่น ๆ ที่เป็นสื่อสำคัญในการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ สื่อออนไลน์สามารถทำผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน เป็นนักสื่อสารเชิงรุกได้ เพราะการสื่อสารสังคมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชน

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน จะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ได้แก่

1.2.1 ทักษะการพูดในที่ชุมชน

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง และสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อละลายพฤติกรรม ให้เกิดความผ่อนคลายได้ มีความสามารถในการสังเกต การพูด การฟัง การถาม การคิดเชิงระบบ และเชื่อมโยงทางความคิดได้ดี และมีทักษะการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ต้องมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเหมาะสม ทั้งการพูด การเขียน การถ่ายทอดข้อมูล การเผยแพร่ งาน ใช้สื่อต่าง ๆ เป็นการใช้ศิลปะโน้มน้าวใจ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนการดำเนินงานตามข้อเสนอ หรือเป้าหมายที่ต้องการ และมีความสามารถในการสื่อสารในการสนองตอบต่อความต้องการ ความรู้สึก และความสามารถตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในสถานการณ์ที่ต่างกัน

1.2.2 ทักษะการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องมีทักษะการใช้เครื่องมือการมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนของคน กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ สามารถในการเลือกใช้เครื่องมือส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาใช้ให้เหมาะสมกับเวลา โอกาส สถานการณ์ และภารกิจงานพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบ เช่น SWOT Mind map เป็นต้น

1.2.3 ทักษะการประสานงาน

ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องมีทักษะการประสานงานที่สูงมาก เนื่องจากลักษณะพื้นที่ที่ความเป็นเมืองสูง มีการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่บริบทพื้นที่ ได้แก่ เขตเทศบาลนคร เขตเทศบาลเมือง และเขตเทศบาลตำบล ทำให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องมีการประสานงานกับทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานท้องถิ่น และผู้นำชุมชนในพื้นที่ ดังนั้นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน มีการทำงานสอดคล้องประสานอย่างราบรื่น รวดเร็ว ดังนั้นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจึงจำเป็นต้องมีทักษะการประสานงาน ที่สามารถประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การประสานระหว่างบุคคล ผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน สามารถชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4 ทักษะในการสื่อสารสังคม

ทักษะในการสื่อสารสังคมเป็นทักษะที่ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจำเป็นต้องมีและฝึกฝนอย่างยิ่งเนื่องจาก การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน กล่าวคือเป็นการทำงานทุกอย่างต้องทำควบคู่ไปกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้การแลกเปลี่ยนในการทำงาน จะทำให้เราได้ผลสะท้อนการทำงาน นำไปสู่การแก้ไข พัฒนา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

1.2.5 ทักษะการทำงานเป็นทีม

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีม ทั้งภายในและภายนอกชุมชน โดยการทำงานเป็นทีมภายในจะต้องสามารถประสานความร่วมมือของสมาชิกทีมได้ดี โดยรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม ตัดสินใจ หรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมได้ สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ มีภาวะผู้นำสามารถคลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมได้ ส่วนการทำงานเป็นทีมภายนอก จะต้องสามารถค้นหาและสร้างทีมงานเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจาก ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน โดยผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม ประสานงาน และสร้างศรัทธาให้เกิดในทีมงานเครือข่าย ทั้งนี้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดและทักษะการสื่อสารกับทีมงานได้ดี

1.2.6 ทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงต้องมีทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา เนื่องจากชุมชนเมืองจะมีความหลากหลายทุกด้าน เช่น การศึกษา ประการณณ์ เพศ อายุ อาชีพ ซึ่งในการทำงานต้องทำงานร่วมกับคนในชุมชนแน่นอน จึงมีการพัฒนาและฝึกฝนในด้าน โดยในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาจะต้องอาศัยกระบวนการ 5 ขั้นตอน

ง่าย ๆ ที่สามารถทำร่วมกับคนในชุมชนหรือทีมงานได้ ได้แก่ (1) วิเคราะห์ปัญหา (2) รวบรวมข้อมูล (3) ระดมวิธีแก้ไขปัญหา (4) ชั่งน้ำหนัก พิจารณาข้อดีและข้อเสีย และ (5) ให้ทุกตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกัน

1.2.7 ทักษะการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง

ทักษะการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน และอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องมีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง กำหนดเทคนิควิธีการ กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในภารกิจงาน พัฒนาชุมชน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยข้อตกลงต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาใช้แนะนำหรือให้คำปรึกษาได้ เจรจาต่อรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงวางแผนการเจรจาต่อรองเพื่อผลการเจรจาที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนได้

1.2.8 ทักษะความเป็นผู้นำ

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนนับว่าผู้นำในระดับชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นทักษะในการเป็นผู้นำที่ทำให้ชุมชนนับถือเชื่อมั่นน่านำทำงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลเหนือบุคคลทั่วไปเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จเป็นสำคัญหรืออาจกล่าวได้ง่ายๆ คือผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมสามารถชักจูงคนในชุมชนได้ เพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน

1.2.9 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานภาครัฐซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด culture shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จของงาน รักษาเกียรติของตนเอง เพื่อให้ได้รับความศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชน กล่าวตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ถูกชี้นำ และการทำงานด้วยความโปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะได้แก่

1.3.1 จิตบริการในงานพัฒนาชุมชน จิตสาธารณะ มีความเสียสละ และอดทน

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจะต้องมีความอดทนสูง มีความเสียสละ อุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.3.2 มีความศรัทธาในงาน

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในงานและหน้าที่ของตน อุทิศตนให้แก่ภารกิจของของส่วนรวมและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อชุมชนทุกครั้ง

1.3.3 มีความน่าเชื่อถือ

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล โดยกล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิดตัดสินใจ และกล้าที่จะลงมือทำได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน

1.3.4 มีทัศนคติทำงานเชิงบวก

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจะต้องมีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงาน ด้วยความศรัทธาต่อการคิดดี ๆ ศรัทธาต่อการมีความรู้สึกมีอารมณ์ที่ดี และศรัทธาต่อการปฏิบัติ การแสดงออกดี ๆ เช่น รักในงานที่ทำและองค์กรที่ทำงานอยู่ ทุกคนมีศักยภาพมากกว่าที่เราเห็น คนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาได้

1.3.5 ยึดมั่นในความถูกต้องและวางตัวเป็นกลาง

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์ของชุมชน เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ยอมรับความต้องการของบุคคลรอบข้าง และเห็นคุณค่าในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสังคม

1.3.6 มีความยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์สามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีมีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป และจะต้องมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้แสวงหาความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากคนเมืองมีความรู้ความสามารถที่มาก ดังนั้นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงจะต้องหมั่นศึกษาความรู้ให้รอบด้านและต่อเนื่อง ทันท่วงทีสถานการณ์ปัจจุบัน

1.3.7 มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตน

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง จำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่คนในชุมชน และเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ต้องเริ่มจากตัวเอง เห็นคุณค่าและยอมรับ มีความมั่นใจในตัวเอง

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- จัดทำกรอบหลักสูตร แผนการสอน และเนื้อหารายวิชาที่ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมุ่งเน้นความรู้ทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

- หลักสูตรมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคฝึกปฏิบัติที่ผู้อบรมสามารถนำไปใช้งานได้จริง สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคฝึกปฏิบัติ ให้ภาคฝึกปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี เช่น ทักษะการพูดในที่ชุมชนที่มีความเป็นเมืองสูง ทักษะการประสานงาน ทักษะการใช้เครื่องมือการมีส่วนร่วม เป็นต้น

- ให้มีการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง และระยะเวลาการอบรมที่เหมาะสมอย่างน้อย 3 - 5 วัน

- กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น เวทีรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน หรือเวทีถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชนในเมืองความเป็นเมืองสูงที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้นแบบที่ดี มาถ่ายทอดประสบการณ์ เทคนิควิธีการทำงาน

2.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ควรมีการกระตุ้นและสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่เขตบริการในความรับผิดชอบ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ดำเนินการรวบรวมการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) เกี่ยวกับความรู้และเทคนิควิธีการทำงาน สำหรับผู้นำอาสาพัฒนาและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดความเข้าใจสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามบริบทพื้นที่ความเป็นเมืองของตนเองได้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางไกล

(E-Learning) ในรายวิชาที่จำเป็นในการเสริมสมรรถนะ มีการรวบรวมสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน จากหน่วยงานภายนอก ที่นอกเหนือจากหลักสูตรที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดไว้

2.3 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นกระบวนการช่วยเหลือ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ สามารถจะเป็นผู้ดูแล ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีความรู้ แต่ยังมีประสบการณ์น้อย ต้องการผู้ชี้แนะทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมทำงานกับพัฒนาการและพัฒนาการอำเภอ

2.4 จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและการนำเสนอผลงาน โดยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด กำหนดรูปแบบและจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นสำหรับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ได้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้การทำงานพัฒนาชุมชนที่ผ่านมา ทั้งที่เป็นผลงานสำเร็จและการดำเนินงานที่มีปัญหาหรือข้อจำกัดในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และถอดบทเรียนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป และจัดเวทีนำเสนอผลงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงได้แสดงออกนำเสนอผลงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้งานพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2.5 จัดทำคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง เทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ตามภารกิจงานพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง เพื่อใช้สำหรับสนับสนุนอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้ลุล่วงและมีประสิทธิภาพ

2.6 การสร้างเครือข่ายการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนางานพัฒนาชุมชน เนื่องจากการจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายประสานงาน โดยหลักการหรือแนวทางการทำงานแบบ 7 ภาคีเครือข่าย ที่เป็นกลไกสำคัญในงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ อันประกอบด้วย ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคศาสนา ภาคประชาสังคมภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคสื่อสารมวลชน ในการช่วยกันกำหนดกิจกรรมการพัฒนา หรือ กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลต่อการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง การปรับเปลี่ยนค่านิยมให้เสียสละ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ เอื้อเพื่อแบ่งปัน และเกิดประโยชน์สูงสุดในการแลกเปลี่ยนความคิดของคนในสังคม ดังที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงสอนจากการถอดบทเรียนหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนตาม 4 กระบวนการ คือ “ร่วมพูดคุย ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับประโยชน์”

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ (2) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจำนวน 4 คน อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และประชาชนผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน รวมจำนวน 8 คน ในพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

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 อาสาพัฒนาชุมชนจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ความเป็นเมืองสูง ได้แก่ (1) ทักษะการพูดในที่ชุมชน (2) ทักษะการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (3) ทักษะ การประสานงาน (4) ทักษะในการสื่อสารสังคม (5) ทักษะการทำงานเป็นทีม (6) ทักษะการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา (7) ทักษะการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง (8) ทักษะความเป็นผู้นำ (9) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง สูง จะต้องเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จของงาน รักษาเกียรติของตนเอง เพื่อให้ได้รับความศรัทธาและเชื่อถือจาก ประชาชน กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ถูกขี้น้ำ และการทำงานด้วยความโปร่งใสไม่เลือก ปฏิบัติ โดยมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะได้แก่ (1) จิตบริการในงานพัฒนาชุมชน จิตสาธารณะ มีความ เสียสละ และอดทนสูง (2) มีความศรัทธาในงาน (3) มีความน่าเชื่อถือ (4) มีทัศนคติทำงานเชิงบวก (5) ยึดมั่นในความถูกต้องและวางตัวเป็นกลาง (6) มีความยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์สามารถในการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี (7) มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (8) มีความมั่นใจใน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการ เสริมสมรรถนะ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะ ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาพัฒนา ชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง และดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ โดยการ เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.3 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นกระบวนการช่วยเหลือ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ สามารถจะเป็นผู้ดูแล ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีความรู้ แต่ยังมีประสบการณ์น้อย ต้องการผู้ชี้แนะทาง

2.4 จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและการนำเสนอผลงาน โดยศูนย์ศึกษาและพัฒนา ชุมชน หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด กำหนดรูปแบบและจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นสำหรับอาสา พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ได้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้การทำงานพัฒนา ชุมชนที่ผ่านมา ทั้งที่เป็นผลงานสำเร็จและการดำเนินงานที่มีปัญหาหรือข้อจำกัดในพื้นที่ความเป็นเมือง สูง และถอดบทเรียนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

2.5 จัดทำคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง เทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ตามภารกิจงานพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงเพื่อใช้สำหรับสนับสนุน

2.6 การสร้างเครือข่ายการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนางานพัฒนาชุมชน

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี 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 คุณลักษณะอื่นที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจ แต่ส่งผลกับการทำงาน เช่น แรงจูงใจ เจตคติ อุปนิสัย บุคลิกส่วนตัว ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์และคุณค่าของตน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคมเป็นคุณลักษณะของความสามารถของบุคคลที่จะทำงานเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงานและองค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2560) ที่ได้กล่าวว่า แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักวิเคราะห์ศักยภาพ สร้างพลังแก่ใจด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกความพอเพียงมาพัฒนาการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แพรวพรรณ พุกพันธ์ (2559) วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีพบว่า 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 เห็นควรสร้างบรรยากาศให้

เอื้อต่อการปฏิบัติงานเช่น การร่วมมือกันขจัดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสมรรถนะ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง 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 และสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546 : 26-27) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม เป็นที่นิยมแพร่หลาย เช่น การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น นอกเหนือจากการฝึกอบรมอาจทำได้หลายแบบ ทั้งแบบใช้ระยะเวลาสั้นๆ และใช้ระยะเวลานานหลายปี เช่น การดูงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองรวมถึงยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง โดยการหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ สื่อทางเทคโนโลยีใหม่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย จิวจินดาและสมบุรณ์ สุขสำราญ (2560) เรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ของกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า (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

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และประเมินคุณภาพของหลักสูตรให้มีมาตรฐาน

2. การพัฒนาคู่มือเสริมสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง กรมการพัฒนาชุมชนที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในพื้นที่ ประกอบด้วย ความรู้และแนวทางเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ กระบวนการทำงานพัฒนาชุมชน และเทคนิควิธีการทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีขั้นตอนจัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหรือวิจัยเพื่อการสร้างหลักสูตรเสริมสมรรถนะเพื่อให้สามารถนำรูปแบบหรือหลักสูตรไปทดลองใช้และประเมินผลเพื่อนำไปใช้ได้เกิดประโยชน์ได้จริงและอาจนำวิธีการวิจัยรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการศึกษาเชิงทดลองมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสร้างหลักสูตรการพัฒนาเสริมสมรรถนะหรือคู่มือการทำงานสำหรับอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

บรรณุกรม

- 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
- จรงค์ศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**. เอกสารประกอบการสัมมนา แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- จันทร์ทา มั่งค้ำมี. (2562). **การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชุตินา วัฒนชัยสิทธิ์ และคณะ. (2561). **สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์หมักพิมพ์บรรจุภัณฑ์**. กรุงเทพฯ : วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี
- ญาณิ ล้วนประเสริฐ. (2552). **“สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3”**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (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 อัครกุลไพโรจน์. (2562). **แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). **สถาปนากกร (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
- บ้านจอมยุทธ. **หลักการพัฒนาชุมชน**. (2543). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.baanjomut.com>. (วันที่ค้นข้อมูล : 20 กรกฎาคม 2564)

- ปาจรรย์ ผลประเสริฐ และคณะ. (2562). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการกลุ่มของ คณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุจังหวัดกำแพงเพชร**. กรุงเทพฯ : วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ปรานี ทองแท่ง. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงานพัฒนา ชุมชนในเขตภาคเหนือ**. กรุงเทพฯ : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล
- แพรวพรรณ พุกพันธ์. (2559). **บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี**. [ปริญา ญามหาบัณฑิต]. 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** (พิมพ์ครั้งที่16). นนทบุรี: สาขาวิชารัฐศาสตร์ปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มนตรี เกิดมีมูล. (2555). **คุณภาพชีวิตของคนไทย: กรณีศึกษาผู้อาศัยอยู่ในเขตเมือง**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2556 ปปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม). **“การพัฒนากรอบสมรรถนะของ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก”**. กรุงเทพฯ : วารสาร พยาบาลทหารบก
- วิทยา จันทรศิริ. (2551). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
- ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2560). **การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนของ ชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ฉบับที่ 48, หน้า 177-202. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/husojournal/article/view/86207/68471>
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- สถาบันการพัฒนชุมชน. (2563). **รูปแบบการทำงานของพัฒนากรที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง** กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนชุมชน

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). **การพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- สนธยา พลศรี. (2533). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงาน ก.พ. (2548). **บทความในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2559). **“การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ วันที่ 31 มกราคม 2548”**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้ จาก : http://www.cscnewact.com/Uploads/0/41_pub_08competency.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). **รายงานการศึกษาแนวทาง การพัฒนาคำนิยามเมืองและ 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). **“การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โสวัตริ ณ ถกลาง. (2562). **จากชุมชนชานเมืองสู่ความเป็นเมืองทุนนิยม กรณีศึกษา พื้นที่นนทบุรี**. กรุงเทพฯ: วารสารมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อธิพงศ์ 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 จันทบุญทา และจิรัฐ เจนพิงพร. (2561). **ความเป็นเมือง (Urbanization) และนโยบายของไทย**. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย
- เอมอร แสนภูวา. (2560). **บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา**. วารสารพัฒนาลังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร 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)

ภาคผนวก

ภาคผนวก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง
ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ (2) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยจำนวนทั้งหมด 15 คน

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยชุดนี้ เป็นเครื่องมือในการเก็บประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

2. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำอาสาพัฒนา อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่งและผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกภาพและบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสัมภาษณ์เพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาอนุเคราะห์ให้ข้อมูลตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ.....นามสกุล.....
- 1.2 อายุ.....ปี
- 1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- 1.4 อาชีพ.....
- 1.5 ตำแหน่งหน้าที่.....
- 1.6 สังกัดหน่วยงาน.....
- 1.7 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....หมู่บ้าน.....
ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....
- 1.8 หมายเลขโทรศัพท์.....
- 1.9 วันที่ขอสัมภาษณ์.....
- 1.9 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 คำถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน
อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีประเด็น
ข้อคำถาม ดังนี้

2.1 ท่านคิดว่าการผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความ
เป็นเมืองสูง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าการผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความ
เป็นเมืองสูง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบปัญหา/อุปสรรคการทำอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 ท่านคิดว่าความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.5 ท่านคิดว่าทักษะที่ดีสำหรับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.6 ท่านคิดว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม สำหรับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.7 ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ
ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประเด็นการสนทนากลุ่ม
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมือง
ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ (2) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 15 คน

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ความเป็นเมืองสูงในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ควรเป็นอย่างไร
2. ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ควรเน้นในเรื่องใดเป็นสำคัญ อย่างไร
3. ท่านคิดว่าการสร้างหลักสูตรและคู่มือเสริมสมรรถนะผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง ที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ควรเป็นอย่างไร
 - 3.1 ด้านการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม สำหรับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง (เช่น แผนการสอน สังเขปวิชา)
 - 3.2 ด้านคู่มือเสริมสมรรถนะ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง(ครอบคลุม 3 องค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล)
4. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรและคู่มือเสริมสมรรถนะผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ความเป็นเมืองสูง อย่างไร