

แนวทางการจัดความรู้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น
เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน



นายพรภัทร พึ่งรำพรรณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

KNOWLEDGE MANAGEMENT GUIDELINES OF SUBDISTRICT AND VILAGE HEADMEN IN
PROMOTING COLLABORATION BETWEEN PROVINCIAL STAFF AND LOCAL
AUTHORITY STAFF FOR DEVELOPING COMMUNITY STRENGTH

Mr. Pacharapat Phungramphan



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Development Education

Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการจัดความรู้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริม
ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความ
เข้มแข็งของชุมชน

โดย

นายพชรภัทร พิงรำพรรณ

สาขาวิชา

พัฒนศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยาตรี มาติลโกวิท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.อัฉรา วงษ์เอก

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยาตรี มาติลโกวิท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ดร.อัฉรา วงษ์เอก)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พรทิพย์ อันทิวโรทัย)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติติก)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.सनานจิตร์ สุขนธทรัพย์)

พชรภัทร พิงรำพรรณ : แนวทางการจัดการความรู้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน. (KNOWLEDGE MANAGEMENT GUIDELINES OF SUBDISTRICT AND VILAGE HEADMEN IN PROMOTING COLLABORATION BETWEEN PROVINCIAL STAFF AND LOCAL AUTHORITY STAFF FOR DEVELOPING COMMUNITY STRENGTH) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.จรรยาตรี มาติลโกวิท, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ดร.อัจฉรา วงษ์เอก, 4 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการ พัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน 2) เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสาร และการศึกษาภาคสนามใน 3 พื้นที่ คือ ตำบลพurahมณ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี ตำบลศิลาลอย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นพื้นที่จากการคัดเลือกของผู้ทรงวุฒิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์เจาะลึก 33 คน รวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 11 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า บทบาทความร่วมมือมี 5 ประการ คือ 1) บทบาทผู้นำ 2) บทบาทผู้สนับสนุน 3) บทบาทผู้เข้าร่วม 4) บทบาทผู้ปฏิบัติ และ 5) บทบาทผู้รับผล มีลักษณะความร่วมมือ คือ ความร่วมมือแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีรูปแบบความร่วมมือ 3 ประการ คือ 1) แบบหุ้นส่วน 2) แบบกลุ่มรวมพลัง และ 3) แบบเครือข่าย และมีปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือ ได้แก่ ปัจจัยเงื่อนไขภายใน คือ 1) การตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 2) การมีจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือ 3) การมีภาวะผู้นำ 4) ระดับการศึกษา 5) ความสัมพันธ์เครือญาติ 6) กลไกทางการเมือง 7) การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยเงื่อนไขภายนอก คือ 1) บริบทชุมชน 2) กฎหมายและระเบียบ 3) การสนับสนุนจากส่วนกลาง 4) การประสานนโยบายของรัฐ 5) กลไกงบประมาณ และ 6) การเสริมพลังของคนในชุมชน

2. การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน มี 6 ประการ คือ 1) แสวงหาความรู้ 2) สร้างความรู้ 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) จัดเก็บความรู้ 5) นำความรู้ไปใช้ 6) การรับรู้ ซึ่งอาจมีการจัดเรียงลำดับก่อนหลังแตกต่างกัน

3. แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน มี 6 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างการรับรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ลายมือชื่อนิสิต

การศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สาขาวิชา พัฒนศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ปีการศึกษา 2556

5284232727 : MAJOR DEVELOPMENT EDUCATION

KEYWORDS: KNOWLEDGE MANAGEMENT GUIDELINES / COLLABORATION/ COMMUNITY STRENGTH

PACHARAPAT PHUNGRAMPHAN: KNOWLEDGE MANAGEMENT GUIDELINES OF SUBDISTRICT AND VILAGE HEADMEN IN PROMOTING COLLABORATION BETWEEN PROVINCIAL STAFF AND LOCAL AUTHORITY STAFF FOR DEVELOPING COMMUNITY STRENGTH. ADVISOR: CHAROONSRI MADILOGGOVIT, Ph.D., CO-ADVISOR: ACHARA WONGSE-EK, Ph.D., 4 pp.

This research is a qualitative research. The objectives are in order to: 1) study the role, characteristics and model of collaboration between province and local authority, and conditional factors in promoting collaboration between provincial staff and local authority staff for developing community strength; 2) analyze the knowledge management of subdistrict and village headmen in promoting collaboration between provincial staff and local authority staff for developing community strength; 3) present guidelines on knowledge management of subdistrict and village headmen in promoting collaboration between provincial staff and local authority staff for developing community strength. The research methodology is to conduct documentary studies and field research in 3 sites: Bubrahm subdistrict, Nadee district, Pracheenburi Province; Silaloy subdistrict, Samroi yod district, Prachuabkirikan Province; and Nongyao subdistrict, Panomsarakam district, Chachoengsao Province which are selected by the experts. The data collection is conducted by observation, in-depth interview (33 persons), and focus group discussion of 11 experts.

The research findings revealed that

1. The role, characteristics and model of collaboration between province and local authority, and conditional factors in promoting collaboration between provincial staff and local authority staff for developing community strength: the 5 collaborative roles were 1) leader, 2) supporter, 3) participated persons, 4) practitioners, and 5) gained persons; there were official and unofficial collaboration; the 3 cooperating patterns were 1) partner, 2) co-powering group, 3) networking; and the conditioned factors in promoting collaboration were 7 internal factors: 1) clearly realize duty roles of each others, 2) having the collaboration consciousness, 3) leadership, 4) education level, 5) family relationship, 6) political mechanism, and 7) managed by good governance; and 6 external factors: 1) community context, 2) laws and regulations, 3) central support, 4) government policy coherence, 5) budget mechanism, and 6) man powering in community.

2. The knowledge management of subdistrict headman, village headman in promoting collaboration between provincial staff and local authority staff for developing community strength; found 6 categories: 1) seeking knowledge; 2) knowledge creation; 3) exchange learning; 4) storing knowledge; 5) knowledge usage; and 6) acknowledging. The sequence might be re-arranged.

3. Guidelines on the knowledge management of subdistrict and village headmen in promoting collaboration between provincial staff and local authority staff for developing community strength; found 6 steps: 1) creating awareness, 2) seeking knowledge, 3) creating knowledge, 4) sharing and exchanging knowledge, 5) storing knowledge, and 6) knowledge usage.

Department: Educational Policy, Management, 4 Student's Signature
 Leadership Advisor's Signature
 Co-Advisor's Signature

Field of Study: Development Education

Academic Year: 2013

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จรูญศรี มาติลกโกวิท และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.อัฉรา วงษ์เอก ที่จุดประกายแนวคิดในการทำวิจัยเรื่องนี้ ทั้งสองท่านได้ให้แนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ทักษะต่างๆ อย่างลุ่มลึก โดยได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจ ติดตามกระบวนการวิจัยในทุกขั้นตอน พร้อมกับให้คำแนะนำและกำลังใจอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านทั้งสองอย่างสูง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ที่เป็นคนหยิบยื่นโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย ตลอดจนเป็นผู้ที่คอยอบรมให้ความรู้ในหลักวิชาการต่างๆ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.सनานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ อาจารย์ ดร.พรทิพย์ อันทิวโรทัย และอาจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติลล ผู้ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้นำท้องที่ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ชาวบ้านและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของตำบลบุพราหมณ์ ศีลาลอยและหนองยาว ที่ได้ให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมอบมิตรไมตรี ความเอื้ออาทร ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพัฒนาศึกษาทุกท่าน ที่เป็นผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้ ตลอดจนศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน โดยเฉพาะเพื่อนพัฒนศึกษารุ่นที่ 18 ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด รวมทั้งกัลยาณมิตรที่ไม่สามารถเอ่ยนามมาได้ทั้งหมด

ขอขอบคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่กรุณามอบทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณมารดา บิดา พี่สาวและพี่ชาย ตลอดจนหลานๆ และบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน ที่เป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์ ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จนสามารถสำเร็จการศึกษาด้วยดีตามที่ตั้งใจไว้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	110
บทที่ 5 แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือ	265
ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน.....	265
รายการอ้างอิง.....	347
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	367

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ทศนะและความเป็นจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับฝ่ายปกครองท้องถิ่น คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับฝ่ายท้องถิ่น
อื่นได้แก่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างไร
บ้าง (เชิงบวก/เชิงลบ)61

ตาราง 2 ปัญหาอุปสรรคอะไรที่ทำให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไม่บรรลุผล.....63

ตาราง 3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายปกครองท้องถิ่นกับฝ่ายท้องถิ่นเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ เช่น สร้างความรู้ความเข้าใจ แก่กฎหมาย ปรับพฤติกรรม หากกลไกหรือรูปแบบใหม่/คนกลาง ฯลฯ.63

ตาราง 4 หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการ
การกระจายอำนาจ สำนักงานบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีกลไกหรือเครื่องมืออะไรเพื่อ
สนับสนุนให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องถิ่นกับฝ่ายท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์
สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่64

ตาราง 5 ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติร่วมกับฝ่ายท้องถิ่นและฝ่าย
ท้องถิ่นหรือไม่ประการใด และควรมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง64

ตาราง 6 ในการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมี
ความจำเป็นและจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนหรือไม่เพียงใด.....64

ตาราง 7 กิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น66

ตาราง 8 การกำหนดพื้นที่การศึกษาและผู้ให้ข้อมูลหลัก 103

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรชาย หญิงและจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้านในตำบลบุพราหมณ์ 112

ตาราง 10 แสดงจำนวนประชากรชาย หญิง และจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้านในตำบลลาลอย 141

ตาราง 11 แสดงโครงสร้างของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชนและสภาผู้นำตำบล 149

ตาราง 12 แสดงจำนวนประชากรชาย หญิง และจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้านในตำบลหนองยาว 182

ตาราง 13 สรุปการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อ
พัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน 213

ตาราง 14 สรุปกระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับ
ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน 215

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด	7
ภาพที่ 2 แสดงการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดความรู้ SECI	80
ภาพที่ 3 เส้นทางการเดินทางจากอำเภอชาติ มายังชุมชนในตำบลบุพราหมณ์	112
ภาพที่ 4 แสดงเส้นทางการเดินทางจากอำเภอสามร้อยยอด มายังชุมชนในตำบลศิลาลอย	140
ภาพที่ 5 เส้นทางการเดินทางจากอำเภอพนมสารคาม ตำบลหนองยาว	181
ภาพที่ 6 ขั้นตอนการสร้างการรับรู้	266
ภาพที่ 7 ขั้นตอนการแสวงหาความรู้	271
ภาพที่ 8 ขั้นตอนการสร้างความรู้	281
ภาพที่ 9 ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	286
ภาพที่ 10 ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้	294
ภาพที่ 11 ขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้	298
ภาพที่ 12 แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน	307

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นภารกิจในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนและให้มีหน้าที่หลักในการจัดการบริการสาธารณะ ตลอดจนภารกิจที่เป็นปัญหาความต้องการเร่งด่วนของประชาชนในแต่ละชุมชน ซึ่งจากผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรองรับการกระจายอำนาจดังกล่าวกลับพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายยากที่จะทำได้สำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อันเนื่องมาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนซึ่งต้องใช้ความรู้ทางวิชาการที่เกินความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นและการแก้ปัญหาในพื้นที่ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยองค์กรเดียว หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงานในพื้นที่

การบัญญัติกฎหมายในการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทของผู้นำชุมชนอย่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการแบ่งแยกอย่างชัดเจน แต่ในเชิงพื้นที่กลับมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความทับซ้อนของเขตการปกครองที่ไม่สามารถแยกพื้นที่ตำบล หมู่บ้านออกมาบริหารได้อย่างเป็นเอกเทศ อันเนื่องมาจากการถือกฎหมายคนละฉบับ และถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในความซับซ้อนของสังคมไทยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังถือว่าเป็นข้อต่อสำคัญในการนำนโยบายจากภาครัฐไปสู่ภาคประชาชน มีบทบาทสำคัญในการประสานงานและตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาตำบล การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประชาคมในเขตพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งตลอดจนมีบทบาทที่สำคัญในฐานะประชาชนคนหนึ่งซึ่งในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทและเงื่อนไขสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งชุมชนร่วมกันในฐานะผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการชักจูงใจให้คนในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นโดยถือเป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชนใน

การพัฒนา (กรมการปกครอง, 2553: 73-74; สถาบันพระปกเกล้า, 2550: 3-6; ธรรมนูญ ศรีทอง, 2552: 3; นภาพรณ หะวานนท์ และคณะ, 2550: 324)

จากแนวคิดและความสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น ในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนร่วมกันในระดับตำบล หมู่บ้านทำให้เกิดแนวคิดของนักวิชาการที่มองว่า ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นเปรียบเสมือนเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผนชุมชนในระดับล่างสุดเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการแก้ไขปัญหาของคนในชุมชน โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและความต้องการของชุมชน เห็นได้จากนักวิชาการหลายท่าน ยอมรับว่าท้องถิ่นและท้องถิ่นต่างยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนาในสังคมไทยแต่อาจมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2541: 60) กล่าวถึงการส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำของผู้ปกครองท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง มีเอกภาพ เกิดการบูรณาการทำงานและประสานความร่วมมือในการทำงานได้นั้น จะต้องส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างข้าราชการ ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นในชุมชนเพราะเป็นฐานล่างสุด ที่มีประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย ตั้งแต่ระดับตำบลขึ้นมาจนถึงระดับประเทศเป็นกลไกที่สำคัญที่ควรจะมีองค์กรจัดการตนเองในท้องถิ่นท้องถิ่น เพื่อทำงานร่วมกันเป็นสามเส้าอิสระแต่เชื่อมโยงเกื้อกูลสนับสนุนให้ประชาชนร่วมทำงานเพื่อจะได้เกิดความเข้มแข็ง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2553)

ความสำคัญของผู้นำทั้ง 2 ประเภท ถือว่ายังคงมีอยู่ในตำบล หมู่บ้านเพราะการทำงานของท้องถิ่นและท้องถิ่นต้องไปด้วยกันโดยเอาประชาชนเป็นศูนย์กลางซึ่งถ้าชุมชนมีผู้นำที่ดี ประชาชนศรัทธาและให้ความเชื่อถือก็จะก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งเป็นการรองรับภารกิจการถ่ายโอนอำนาจในการบริหารจัดการชุมชนโดยคนในชุมชนเองให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกันเมื่อเกิดการพัฒนาชุมชนอย่างรวดเร็ว ความเจริญและปัญหาต่างๆ ก็จะเข้าสู่ชุมชนได้ ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาก็ต้องมีการป้องกันปัญหาต่างๆ ไปพร้อมๆ กัน จึงยังจำเป็นที่ต้องคงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้เพื่อทำหน้าที่ช่วยงานกระทรวง ทบวง กรม ในการบริการประชาชน ประสานงานด้านความมั่นคงการป้องกันปราบปรามยาเสพติด การทุจริตคอร์ปชั่น การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกับการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและงานสำคัญประการหนึ่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ การกำกับดูแลท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนตามที่ชุมชนมีความต้องการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรมเสมอภาค (ธรรมนูญ รัตนกานต์, 2554: 1-2; อิศรา ทองธวัช, 2552: 8; ศิลาฤทธิ กว่างทอง, 2548: 2)

บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับการประสานการปฏิบัติงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ “อบต.” ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับฐานรากไม่สามารถแยกบทบาทออกจากกันได้ อย่างสิ้นเชิง เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทสำคัญในการนำความรู้ ประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์มาร่วมทำงานและพัฒนาตำบลในด้านต่างๆ กับอบต. และประชาชนกลุ่มต่างๆ เพื่อการ พัฒนาให้ชุมชนเข้มแข็งอย่างมีทิศทาง จึงควรมีการทำงานแบบประสานกัน แต่ในทางตรงกันข้าม บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต. ก็อาจมีความขัดแย้งกันบ้างซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ อันมา จากเหตุผลและปัจจัยสำคัญของความขัดแย้งจากการแสดงออกในบทบาทผู้นำท้องถิ่นที่มาจาก การ เลือกลงเหมือนกันโดยมีเป้าหมายในความศรัทธา ความเชื่อถือและการแสดงผลงานต่อประชาชน ซึ่งถือ เป็นกลไกที่ดีประการหนึ่ง ในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีลักษณะที่ให้บริการ แก่ประชาชนด้วยกัน หากมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเป็นไปในทางร่วมมือกันแล้ว ย่อมจะมีผลดีใน แ่งที่ทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ลดความซ้ำซ้อนของบริการที่มีต่อ ประชาชน ไม่ก้าวร้าวซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ เกิดขึ้นได้อย่างสะดวก ทั้งนี้เพราะไม่ต้องเกรงว่าจะต้องไปแย่งชิงทรัพยากรกับองค์กรอื่นๆ โดยที่ต่างคนต่างรู้ว่าใครกำลังทำ อะไรอยู่ก่อนแล้ว จึงเท่ากับเป็นการลดอุปสรรคในการทำงานลงได้ในขณะเดียวกันเป็นการสนับสนุน ความร่วมมือในการทำงานและ การสร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆ ในชุมชน ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของท้องถิ่นและท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ฝ่ายให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น (เสถียรพงศ์ มากศิริ, 2554: 73; เกรียงศักดิ์ ชูดอกไม้, 2549: 50; เร วัตร ชาตรีวิศิษฐ์, 2539: 115; อุไรวรรณ คະนิงสุเกษม และอมรา สุนทรธาดา, 2532: 53)

ในปัจจุบันกระแสการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งถือว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดย เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนด้วยการพัฒนาจากข้างล่าง (Bottom Up) ในขณะที่การพัฒนา จะไม่เกิดขึ้นอย่างช้าๆ ถ้าหากเป็นคำสั่งจากข้างบน (Top Down) ชุมชนเข้มแข็งถือเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ เพราะหากมีความรู้มีปัญญาก็จะสามารถค้นหาตัวเอง รากเหง้า สืบค้นและพัฒนาทุนของ ท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ ทุนทรัพยากร ทุนทางปัญญา และทุนทางสังคม เพื่อพัฒนาไปสู่การพึ่งพาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งได้นั้นจะต้องเกิดการพัฒนาค้นหาผู้นำชุมชนก่อนเป็นอันดับ แรกเพราะถือว่าผู้นำชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนปัจจัยการพัฒนาต่างๆ ที่ได้รับมาจากรัฐ หรือที่มีอยู่แล้วในชุมชนแต่ขาดการนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคนในชุมชน และผู้นำชุมชน ยังเป็นแบบอย่างที่ทำให้คนในชุมชนเกิดการลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงตนเองไปพร้อมๆ กับผู้นำ บทบาทของผู้นำชุมชนท้องถิ่นและท้องถิ่นจึงมีความสำคัญและต้องมีการสร้างความร่วมมือกันในการ พัฒนาชุมชนซึ่งเป็นสภาพบริบทพื้นที่เดียวกันนั้นถือว่าการพัฒนาทักษะความรู้ให้สามารถ เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพปัญหาและสถานการณ์การพัฒนาต่างๆ ที่คืบคลานเข้าสู่ชุมชนตามกระแส ความเจริญและเทคโนโลยีหรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนไปเพื่อรองรับการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหัวใจสำคัญของ

การพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งจึงต้องประกอบไปด้วย การมีผู้นำชุมชนที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับคนในชุมชน ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่ เข้าถึงการพัฒนอยุ่เสมอตามการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพสังคมที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ โดยปัจจัย สำคัญที่ทำให้ชุมชนทุกชุมชนเข้มแข็งคือ การสืบทอดและดำรงวิถีชุมชนอยู่ได้เพราะชุมชนมีความรู้อัน เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติจริง มีการสั่งสมสืบทอด ปรับเปลี่ยนสร้างความรู้ใหม่ตลอดเวลา (สุ จินต์ สิมารักษ์ และคณะ, 2549: 7-8)

จากการศึกษางานวิจัยของวรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553) พบว่า กระบวนการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ กระบวนการฟื้นฟู ผลิตซ้ำและสร้างใหม่ เป็นแนวทางการจัดการในการเสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของปาริชาติ วัลย์เสถียร (2549: 1-2) ในเรื่อง กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของชุมชนซึ่งพบว่าการเสริมสร้างให้ชุมชนเข้มแข็งได้นั้น จำเป็นต้องอาศัย “การเรียนรู้” และ “การจัดการความรู้” เป็นกระบวนการและเครื่องมือสำคัญในการ เสริมสร้างและพัฒนาความสามารถทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กรและเครือข่ายให้นำไปสู่การจัดการ ตนเองและการพัฒนาสังคมซึ่งประโยชน์ของการจัดการความรู้ นั้น ประเวศ วะสี (2550: 47) มองว่า การจัดการความรู้เป็นการจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวบุคคล หาทางนำ ออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้นโดยมีการต่อยอด ความคิดเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ดังนั้น ยิงนำความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกับข้อคิดสำคัญ จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคน ทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการ (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาเรื่องยากๆ ได้สำเร็จ โดยวิจารณ์ พานิช (2547: 5-6) มองว่า การจัดการความรู้เป็นการแสวงหาความรู้ที่ต้องการนำมา รวบรวม และจัดหมวดหมู่เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมความรู้ที่มีให้สามารถค้นหาได้ สะดวก และนำออกมาใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ ดังนั้น การจัดการความรู้ที่ดีต้องสามารถนำเอาความรู้ที่ เหมาะสมที่สุดไปใช้ประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งในการพัฒนาประเทศเพื่อเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) มีความจำเป็นที่คนไทยจะต้องมีการปรับตัวและนำ ศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และทักษะที่หลากหลาย ด้วยการศึกษาศึกษา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยสามารถเข้าถึงความรู้และทักษะที่ก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง บน พื้นฐานการผสมผสานทั้งความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความสมดุลพอดี ความพอประมาณอย่างมี เหตุผลในการนำไปสู่การพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างการปกครอง ท้องที่และท้องถิ่นซึ่งมีอยู่ในทุกตำบล หมู่บ้านของประเทศทุกวันนี้ ความร่วมมือจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญใน การพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งวิจารณ์ พานิช (2549: 166-167) กล่าวถึง การจัดการความรู้ใน การสร้างความร่วมมือเพื่อจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการที่เอาความสำเร็จเล็กๆ ของทุกคนหรือ

หน่วยงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จะทำให้ความขัดแย้งจุกจิกจะค่อยๆ หายไปและแทนที่ด้วยความเคารพเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และเห็นคุณค่าของความแตกต่างที่หลากหลาย โดยที่เป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ทิศทาง นโยบายหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งสามารถป้องกันและแก้ไขได้โดยใช้เครื่องมือหลายๆ อย่างรวมทั้งการจัดการความรู้ โดยมองข้อขัดแย้งในมุมมองเชิงบวกเป็นหลักการต้องมองสิ่งที่เป็นคู่ตรงกันข้าม (Dilemma) ให้เป็น “คู่สร้างพลัง” ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีความสำคัญมาตั้งแต่อดีต จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตามหลักกระบวนการทำงานกับชุมชนของปารีชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2552: 23) ที่กล่าวว่านักพัฒนาชุมชนหลีกเลี่ยงไม่พื้นที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้นำชุมชนเพราะการพัฒนาและเสริมสร้างผู้นำถือว่าเป็นกิจกรรมหลักของการพัฒนาซึ่งผู้นำชุมชนอาจเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ให้ความเคารพนับถือ เกรงใจ เชื่อใจและให้ความช่วยเหลือในการทำงานด้านต่างๆ โดยผู้ที่มีภาวะการนำก็จะสามารถประสานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลสำเร็จที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับวิวัฒน์ จันทรโอภาส (2555: 14) ที่มองว่าแม้สภาพสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย ภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ลักษณะเด่นประการหนึ่งซึ่งทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงเป็นสถาบันที่มีจุดแข็งต่อการเป็นผู้นำชุมชนนั่นคือกำนันผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับสภาพสังคมและชุมชนของประเทศไทย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อการพัฒนาประจำตำบลในพื้นที่ร่วมกับกำนันผู้ใหญ่บ้านและอบต. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นที่มาและจุดเริ่มต้นของการศึกษาและงานวิจัยในครั้งนี้

คำถามการวิจัย

1. บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนเป็นอย่างไร
2. การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนมีขั้นตอนอย่างไร
3. แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนควรมีขั้นตอนอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน
2. เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

1.1 ศึกษา 3 ตำบล ในพื้นที่ของประเทศไทยที่มีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย

1.1.1 ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของ อบต.ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในระดับที่โดดเด่นกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

1.1.2 ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในระดับที่ชัดเจนกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของอบต. ได้แก่ ตำบลศิลาลอย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.1.3 ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต. ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ได้แก่ ตำบลหนองยาว อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2 ท้องที่ที่ศึกษา หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่นที่ศึกษา หมายถึง อบต.

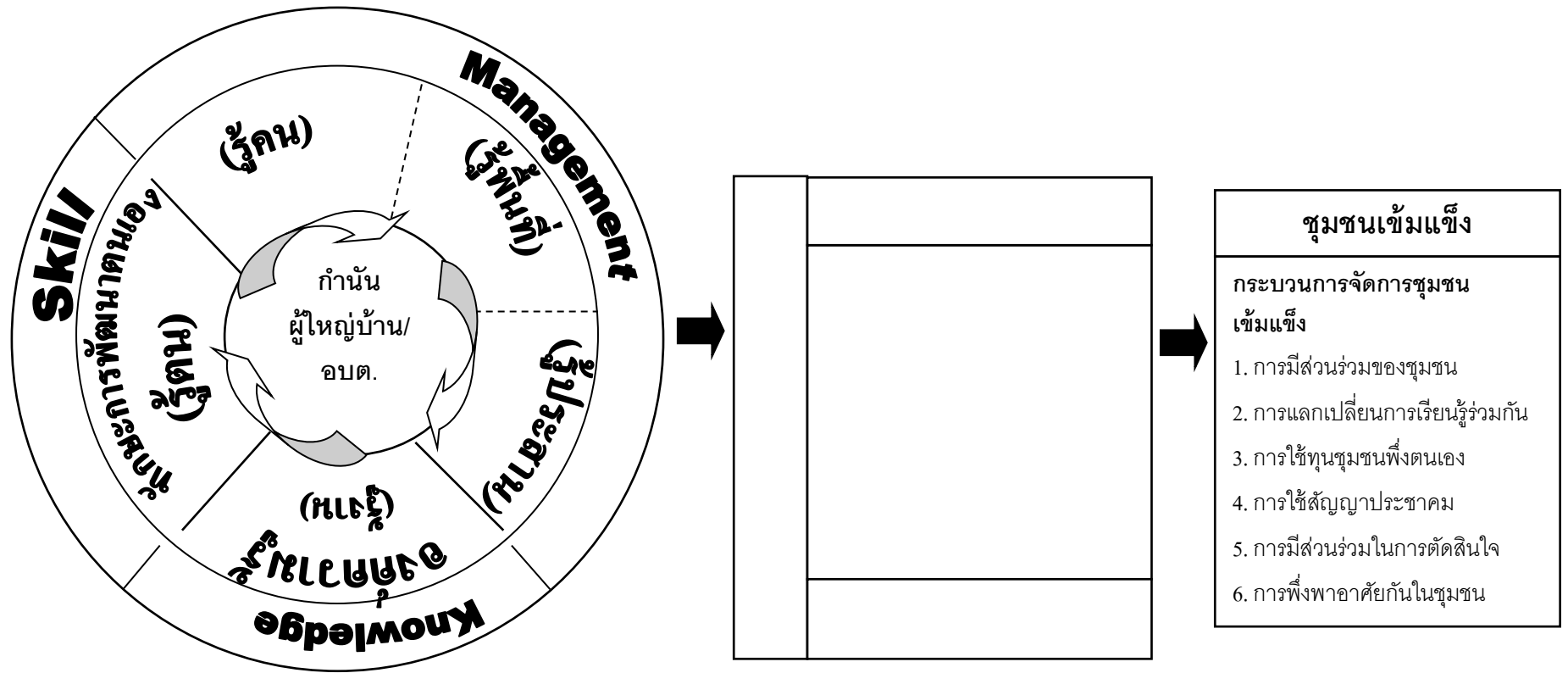
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ศึกษาบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ได้แก่ ผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ ผู้รับผล (ร่วมประสาน ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตาม ร่วมรับผลจากการปฏิบัติงาน) ลักษณะความร่วมมือ 2 แบบ ได้แก่ แบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการ และรูปแบบความร่วมมือ 5 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบเครือข่าย รูปแบบพันธมิตร รูปแบบหุ้นส่วน รูปแบบกลุ่มผืนกกำลัง และรูปแบบกลุ่มรวมพลัง นอกจากนี้ศึกษาปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

2.2 ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการเรียนรู้/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้นำชุมชนในเขตท้องที่ ตำบล หมู่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2552) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ท้องที่ หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีหน้าที่ด้านการปกครองในเขตพื้นที่ตำบล หมู่บ้านในเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2552)

ท้องถิ่น หมายถึง สมาชิก ผู้บริหารและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งมีหน้าที่ด้านการพัฒนาในเขตพื้นที่ตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552)

ความร่วมมือระหว่างท้องที่และท้องถิ่น หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก ผู้บริหารและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน ได้แก่ บทบาทผู้นำ บทบาทผู้สนับสนุน บทบาทผู้เข้าร่วม บทบาทผู้ปฏิบัติและ บทบาทผู้รับผล ในลักษณะความร่วมมือแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนรูปแบบความร่วมมือต่างๆ ได้แก่ รูปแบบเครือข่าย รูปแบบพันธมิตร รูปแบบหุ้นส่วน รูปแบบกลุ่มผืนกกำลัง และรูปแบบกลุ่มรวมพลัง ภายใต้ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

บทบาทผู้นำ หมายถึง บทบาทของท้องที่และท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ตามที่กฎหมายหรือระเบียบต่างๆ กำหนดให้เป็นหน้าที่เฉพาะตนในการดำเนินกิจกรรมหรือส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยมอบหมายผู้นำท้องที่หรือท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการเป็นผู้นำเพื่อนำพาให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมต่อกิจกรรม

บทบาทผู้สนับสนุน หมายถึง บทบาทของท้องที่และท้องถิ่น ที่เป็นเสมือนตัวแทนรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ และมีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีปัจจัยในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง เช่น บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ ข้อมูลข่าวสาร หรือระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่สามารถนำมาช่วยในการสนับสนุนให้แก่คนในชุมชนหรือกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจ การแก้ปัญหาสังคม หรือการพัฒนา และการร่วมกลุ่มต่างๆ ตามความต้องการของคนในชุมชน เป็นต้น

บทบาทผู้เข้าร่วม หมายถึง บทบาทของท้องที่และท้องถิ่น ที่เป็นผู้นำชุมชนที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในชุมชน และเป็นผู้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นจากความต้องการของรัฐหรือชุมชน เช่น การเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น การวางแผน การประชุม/แสดงความคิดเห็น หรือการให้คำแนะนำแก่กลุ่มต่างๆ ในชุมชน

บทบาทผู้ปฏิบัติ หมายถึง บทบาทของท้องถิ่นและท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำที่ได้รับการเลือกจากคนในชุมชนให้เป็นผู้นำของตน มีฐานะเป็นผู้แทนรัฐและเป็นสมาชิกในชุมชนที่ต้องเข้าร่วมและปฏิบัติในกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาที่เกิดขึ้นร่วมกับชุมชน ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตามนโยบายรัฐ และความต้องการของคนในชุมชน จึงทำให้ผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นย่อมต้องมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติร่วมกับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาความเข้มแข็ง เช่น การประสานงาน ร่วมปฏิบัติ และติดตามผล

บทบาทผู้รับผล หมายถึง บทบาทของท้องถิ่นและท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม หรือการเป็นผู้ปฏิบัติ ในกิจกรรม/การมีส่วนร่วมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนซึ่งร่วมกับคนในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เชิงบริหาร เพื่อก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งผลที่ได้อาจก่อให้เกิดความสำเร็จหรือพบปัญหา/อุปสรรคได้

ลักษณะความร่วมมือแบบเป็นทางการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับอบต. ตามที่กฎหมายระบุไว้ให้ทำร่วมกัน

ลักษณะความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับอบต. ตามหน้าที่ที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด พึ่งปฏิบัติร่วมกันให้เพื่อก่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชนโดยไม่มีการระบุไว้ในกฎหมายให้เป็นหน้าที่

รูปแบบเครือข่าย หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันในการสนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกภายใน โดยไม่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันแบบหลวมๆ

รูปแบบพันธมิตร หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยเน้นการติดต่อระหว่างสมาชิก กิ่งเป็นทางการและมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากความร่วมมือกันของสมาชิก

รูปแบบหุ้นส่วน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเป็นศูนย์กลางความร่วมมือและการติดต่อกัน มีลักษณะเป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โดยร่วมกันพัฒนาทรัพยากร/ทุนของสมาชิก

รูปแบบกลุ่มผนึกกำลัง หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยสมาชิกทั้งหมดร่วมกันตัดสินใจ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่/ระยะเวลาที่ชัดเจน เป็นแบบทางการภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาทรัพยากรและงบประมาณของสมาชิก

รูปแบบกลุ่มรวมพลัง หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด โดยการร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแบบเป็นทางการและมีการกำหนดระยะเวลาและการประเมินอย่างชัดเจน

ปัจจัยเงื่อนไขภายใน หมายถึง สภาพบริบทชุมชน ความสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อและปัจจัยอื่นๆ ของชุมชนที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก หมายถึง สภาพปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกชุมชนที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นออกมาใช้ประโยชน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนร่วมกับท้องถิ่นอย่างมีขั้นตอน โดยมีกระบวนการ 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้แสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่น จากแหล่งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

การสร้างความรู้ คือ กระบวนการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านใช้ในการวิเคราะห์หรือหล่อหลอมความรู้ที่เด่นชัดกับความรู้ที่ฝังลึกในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่น และยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

การจัดเก็บความรู้ คือ กระบวนการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นข้อมูลหรือความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

การนำความรู้ไปใช้ คือ กระบวนการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำข้อมูลหรือความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่น ไปใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ต่อตนเองและชุมชน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ กระบวนการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้ในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้หรือข้อมูลของตนจากการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่น ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนยกระดับความรู้และมีการเรียนรู้จากการใช้ความรู้

ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง ชุมชนที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและจัดการตนเองได้โดยใช้กลไกที่มีอยู่ในชุมชน คือ ทุมนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก ผู้บริหาร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ผู้นำชุมชนและคนในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลและจิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบบทบาท ลักษณะ และรูปแบบความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนอบต. เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง
2. ได้องค์ความรู้และแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนอบต. เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในท้องที่และท้องถิ่นต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาชุมชนในตำบลอื่นๆ ได้
3. ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับส่วนท้องถิ่นภายในกระทรวงมหาดไทยอย่างเป็นระบบ
4. ทำให้ราชการส่วนภูมิภาคกับส่วนท้องถิ่นร่วมกันสร้างนวัตกรรมอันเกิดจากกระบวนการพัฒนาความร่วมมือผ่านกิจกรรมการแก้ปัญหาและพัฒนา โดยการจัดการความรู้อันสอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การบริหารความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เป็นแนวทางในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนอย่างเป็นระบบ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับท้องถิ่นและท้องถิ่น

- 1.1 แนวคิดการปกครองท้องถิ่นและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
- 1.2 แนวคิดการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
- 1.3 แนวคิดนักปกครอง

ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

- 2.1 ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง
- 2.2 แนวคิดการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

ตอนที่ 3 ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

- 3.1 บทบาทความร่วมมือ
- 3.2 ลักษณะความร่วมมือ
- 3.3 รูปแบบความร่วมมือ
- 3.4 การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น
- 3.5 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ

ตอนที่ 4 การจัดการความรู้

- 4.1 ความหมายของความรู้
- 4.2 ประเภทของความรู้
- 4.3 ความหมายของการจัดการความรู้
- 4.4 องค์ประกอบของการจัดการความรู้
- 4.5 กระบวนการจัดการความรู้

ตอนที่ 5 ทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory)

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับท้องที่และท้องถิ่น

1.1 แนวคิดการปกครองท้องที่และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ลักษณะการปกครองรูปแบบตำบล หมู่บ้านได้เป็นหลักในการปกครองสืบต่อมาแต่ไม่ได้มีระเบียบวางไว้เป็นที่แน่นอน ดังนั้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 จึงได้ทรงพระราชดำริ ให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองระดับนี้จำเป็นจึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองของราชอาณาจักรไทยครั้งสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น ได้มีการทดลองตั้ง “ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน” ขึ้นครั้งแรกที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2435 ทั้งนี้ เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการจัดการปกครองหมู่บ้านและตำบลใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการ

นอกจากทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมโดยดูสภาพท้องที่ และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชน โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพเสนาบดีคนแรกของกระทรวงมหาดไทย ได้เสด็จออกตรวจราชการหัวเมืองต่างๆ มอบหมายให้หลวงเทศาภิบาล วิจารณ์ เดินทางไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมลายู หลังจากนั้นได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาล เพื่อปรึกษาคำเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่ เมื่อปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้านตำบล เรียกว่า “การปกครองท้องที่” อย่างเป็นทางการขึ้นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ โดยประกาศใช้บังคับ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรก ที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราดูแลทุกข์สุขของราษฎรตามท้องที่ต่างๆ ต่างพระเนตรพระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมายฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วยและหลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 จึงได้ทรงประกาศยกเลิก และประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน (กรมการปกครอง, 2553)

กรมการปกครอง (2553) การปกครองท้องที่ หมายถึง การที่รัฐมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานในตำบล หมู่บ้าน เพื่อดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ประชาชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ และยังหมายถึงการปกครองโดยธรรมชาติ และเหมาะสมกับประเทศที่ยังไม่มีความเจริญ เนื่องด้วยประชาชนยังไม่มีการศึกษา ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจในประเทศมากนัก ในสังคมแบบนี้ประชาชนยังคงมีการพึ่งพิง หรือพึ่งพาอาศัยหัวหน้าเครือญาติ ผู้อาวุโส และผู้มีบารมีในท้องที่เป็นสำคัญ ซึ่งจะมีความแตกต่างโดยสิ้นเชิงกับ “การปกครองท้องถิ่น” เนื่องด้วยการปกครองท้องถิ่นเป็นเรื่องของพลเมืองที่มีความรู้ในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง (ดำรง สุนทรสารทูล, 2534: 6; นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2546: 5) ได้ให้ความหมายว่าการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ตามที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ประกอบไปด้วยหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่บ้าน ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ มี 2 ประเภท คือ หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการกับหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว

1) หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ จัดตั้งทำโดยประกาศจังหวัดภายใต้ 2 หลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่ใช้อยู่ปัจจุบันนี้ ได้วางหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านขึ้นไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือถ้าเป็นที่มีคนอยู่รวมกันมากถึงจำนวนบ้านน้อย ให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญประมาณ ราว 200 คน เป็นหมู่บ้านหนึ่ง และถ้าเป็นที่ผู้คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน ถึงจำนวนคนจะน้อย ถ้ามีจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า 5 บ้านแล้ว จะจัดเป็นหมู่บ้านหนึ่งก็ได้ในการที่จะพิจารณาจัดตั้งหมู่บ้านขึ้นใหม่ ก็จำเป็นจะต้องถือหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยอนุโลมเช่นเดียวกับการตั้งตำบลดังที่กล่าวมาแล้ว แต่จะต้องพิจารณาถึง ความจำเป็นและความเหมาะสมจริง ๆ โดยให้ถือความสะดวกแก่การปกครองเป็นหลัก

กระทรวงมหาดไทยกำหนด วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งหมู่บ้านไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2539 กรณีเป็นชุมชนหนาแน่นมีราษฎรไม่น้อยกว่า 1,200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 240 บ้านเมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้านและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และกรณีเป็นชุมชนห่างไกลเป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้านเมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 40 บ้านโดยชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

2) หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราวเป็นหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นในกรณีท้องที่อำเภอใดมีราษฎรไปตั้งชุมชนุมทำการหาเลี้ยงชีพ แต่ในบางฤดูจำนวนราษฎรซึ่งไปตั้งทำการอยู่มากพอสมควร จะจัดเป็นหมู่บ้านตามหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านปกติได้ เพื่อสะดวกแก่การปกครอง ให้นายอำเภอประชุมราษฎรในหมู่บ้านนั้นๆ เลือก ว่าที่ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจและหน้าที่เหมือนผู้ใหญ่บ้านปกติ

องค์ประกอบสำคัญในการจัดระเบียบการปกครองหมู่บ้านตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่โดยมีการบริหารงานของหมู่บ้าน ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ทำหน้าที่ปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้านโดยมีที่มาจากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้านนั้นโดยมีคุณสมบัติประกอบด้วย

- 1) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- 2) อายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ ในวันรับเลือก
- 3) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำ มีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการ ทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จนถึงวันเลือกและเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นหลักฐาน
- 4) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 5) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช
- 6) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่วิกลจริตจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ดิตยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
- 7) ไม่เป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาหรือผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของส่วนราชการ หรือลูกจ้างของเอกชนซึ่งมีหน้าที่ทำงานประจำ
- 8) ไม่เป็นผู้มีอิทธิพลเสียชื่อในทางพาลหรือทางทุจริตและเสื่อมเสียในทางศีลธรรม
- 9) ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออกจากราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี
- 10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปีนับแต่วันพ้นโทษ
- 11) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน ในฐานความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน หรือวัตถุระเบิดที่นายทะเบียนไม่

อาจออกใบอนุญาตให้ได้ กฎหมายว่าด้วยที่ดิน ในฐานะความผิดเกี่ยวกับที่สาธารณประโยชน์ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง และกฎหมายว่าด้วยการพนัน ในฐานะความผิดเป็นเจ้ามือหรือเจ้าสำนัก

12) ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านราษฎร เนื่องจากผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งจำนวนร้องขอให้ออกจากตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เมื่อได้สอบสวนเห็นว่าบกพร่องในทางความประพฤติ ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปีนับแต่วันถูกให้ออก

13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก ไล่ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี นับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

14) มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ เว้นแต่ไม่อาจเลือกผู้มีพื้นความรู้ได้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจอนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ยกเว้นหรือผ่อนผันได้

อำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน และมีหน้าที่ 2 ประการ คือ 1) อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และ 2) อำนาจในทางอาญา

1) อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยประกอบด้วย การรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านเมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้านให้แจ้งกำนันเพื่อหาทางป้องกันนำประกาศ คำสั่งของรัฐบาลแจ้งลูกบ้านทำบัญชีทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านมีเหตุการณ์ประหลาดให้แจ้งกำนันเมื่อพบคนแปลกหน้าให้นำตัวส่งกำนันเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นให้เรียกลูกบ้านช่วยกันป้องกันและระงับได้ และแจ้งกำนันควบคุมลูกบ้านให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการสั่งสอนลูกบ้านมิให้อาฆาตมารร้ายกันฝึกรวมลูกบ้านให้รู้จักหน้าที่และการทำการในเวลาประชุมลูกบ้านเป็นครั้งคราวเพื่อแจ้งข้อราชการส่งเสริมอาชีพป้องกันโรคติดต่อทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีตรวจตรารักษาประโยชน์ในการอาชีพราษฎรจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยประชุมกรรมการหมู่บ้านปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันให้ราษฎรช่วยเหลือสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

2) อำนาจในทางอาญา ประกอบด้วย เมื่อทราบว่ามีกระทำความผิดกฎหมาย หรือสงสัยเกิดในหมู่บ้านให้แจ้งกำนันทราบว่ามีกระทำความผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียงให้รับแจ้งผู้ใหญ่บ้านนั้น พบของกลางทำผิดให้ส่งกำนันเมื่อสงสัยผู้ใดว่าทำผิด หรือกำลังทำผิด ให้จับกุมส่งอำเภอหรือกำนันเมื่อมีหมายสั่งจับผู้ใดหรือคำสั่งราชการให้จับผู้นั้นส่งกำนัน อำเภอตตามสมควรเจ้าพนักงานมีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยของผู้ใหญ่บ้านแบ่งเป็น 2 ประเภท 1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง มีหมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่า 2 คน ต้องขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย และ 2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ซึ่งหมู่บ้านใดจะมีได้ต้องขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

คุณสมบัติของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน โดยได้รับการเลือกจากผู้ใหญ่บ้านและกำนันเป็นผู้ร่วมพิจารณาคัดเลือกราษฎรที่มีคุณสมบัติ ให้กำนันรายงานนายอำเภอเพื่อออกหนังสือสำคัญแต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี ถ้าตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่างลง ผู้ที่ได้รับคัดเลือกขึ้นมาแทนจะอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ตนแทน

คณะกรรมการหมู่บ้าน มีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือที่นายอำเภอมอบหมายหรือผู้ใหญ่บ้านร้องขอและเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านและบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน คณะกรรมการประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานโดยตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้านเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง โดยมีกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2-16 คน ที่มาจากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

ตำบล เป็นหน่วยการปกครองท้องที่รองจากอำเภอ การจัดการตำบลตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กำหนดให้ตำบลประกอบด้วยหลายๆ หมู่บ้านรวมกันมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลไว้ประกอบด้วย ตำบลหนึ่งประกอบด้วยหลายหมู่บ้านรวมกันราว 20 หมู่บ้าน ให้จัดทำเครื่องหมายเขตตำบลไว้ให้ชัดเจน โดยถือตามแนวลำห้วย ลำคลอง บึง บางหรือภูเขา กรณีถ้าไม่มีหมายเขตให้จัดทำหลักปักหมายเขตไว้ทุกด้าน

หลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลตามที่กระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลไว้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 ประกอบด้วย กรณีเป็นชุมชนหนาแน่นที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 4,800 คน มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 8 หมู่บ้าน ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและกรณีเป็นชุมชนห่างไกลมีราษฎรไม่น้อยกว่า 3,600 คน มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 6 หมู่บ้าน ชุมชนใหม่ต้องห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล/สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอการจัดระเบียบปกครองตำบล

การบริหารราชการตำบล ประกอบด้วย กำนันแพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน

กำนัน ตำบลหนึ่งมีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองรับผิดชอบดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกหมู่บ้านทั่วทั้งตำบลนั้น ประชาชนในตำบลเป็นผู้เลือกกำนัน จากผู้ที่เป็นผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำนันได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนและจะต้องออกจากตำแหน่งเมื่อออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านลาออก ตำบลที่ปกครองถูกยุบ ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เพราะพิจารณาเห็นว่า มีความบกพร่องหรือความสามารถไม่เพียงพอกับตำแหน่งและถูกปลดหรือถูกไล่ออก

อำนาจและหน้าที่ของกำนัน

1. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ กฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ กำหนดเป็นหลักไว้ ได้แก่ การตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันภัยอันตราย ส่งเสริมความสุขของราษฎรรับเรื่องความเดือดร้อนของราษฎรแจ้งทางราชการ และรับข้อราชการ ประกาศแก่ราษฎรหรือที่จะดำเนินการให้ตามกฎหมาย เช่น การตรวจและเก็บภาษีอากร รวมทั้งการปกครองผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน

2. อำนาจหน้าที่ทุกอย่างเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน

3. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา และรักษาความสงบเรียบร้อยเมื่อมีการกระทำผิดอาญา หรือสงสัยจะเกิด แจ้งนายอำเภอหรือถ้าเกิดในตำบลข้างเคียงแจ้งกำนันตำบลข้างเคียงพบคนกำลังกระทำผิดกฎหมาย หรือเหตุควรสงสัย หรือมีหมายหรือคำสั่งให้จับผู้ใดในตำบลให้จับผู้นั้นส่งอำเภอการค้นหรือยึดตามหมายที่ออกโดยกฎหมายอาญัตตัวคนสิ่งของที่ได้มาด้วยการกระทำผิดกฎหมายแล้ว นำส่งอำเภอมีเหตุการณ์ร้ายหรือแปลกประหลาด รายงานต่อนายอำเภอเกิดจราจล ปล้นฆ่า ชิงทรัพย์ ไฟไหม้หรือเหตุร้าย ฯลฯ ให้แจ้งเจ้าหน้าที่เมื่อทราบว่ามีคนอาชญากรรมร้าย คนจรจัด อาจเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านปรึกษาสืบสวนถ้ามีหลักฐานเอาตัวส่งอำเภอคนจรแปลกหน้านอกทะเบียนราษฎร หรือกับผู้ใหญ่บ้านขับไล่ออกจากท้องที่ตำบลได้ ผู้ใดปล่อยละทิ้งบ้านให้ชำรุดรุงรัง โสโครก อันอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่น หรืออาจเกิดอัคคีภัย ปรึกษากับผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล บังคับให้ผู้อยู่ในที่นั้นแก้ไข ถ้าไม่ปฏิบัติตามนำความร้องเรียนนายอำเภอและเวลาเกิดอันตรายแก่การทำมาหากินของราษฎร ให้ปรึกษากับผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หาทางป้องกันแก้ไข ถ้า เหลือกำลังแจ้งนายอำเภอ

4. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับคนเดินทางมาในตำบล กำนันมีหน้าที่จัดดูแลให้คนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ร้าย ให้มีที่พักตามสมควรถ้าเป็นผู้เดินทางมาในราชการก็ต้องช่วยเหลือหาคนนำทาง หาเสบียงอาหารให้ ตามที่ร้องขอโดยเรียกค่าใช้จ่ายจากผู้นั้นตามธรรมดาได้

5. อำนาจหน้าที่ดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ กำนันมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ ที่มีไว้ให้ราษฎรใช้ประโยชน์ร่วมกัน

6. อำนาจเกี่ยวกับการทะเบียนต่าง ๆ ในตำบล กำนันมีส่วนรับผิดชอบงานทะเบียนราษฎร เกี่ยวกับการแจ้งคน เกิด คนย้าย คนตาย และทะเบียนลูกคอกสัตว์พาหนะ และมีหน้าที่รับคำขอจดทะเบียนสมรส เพื่อนำส่งนายอำเภอให้จดทะเบียนสมรสให้ โดยคู่สมรสไม่ต้องไปที่ว่าการอำเภอ ในกรณีเป็นท้องที่ตำบลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศไว้ ตลอดจนทำบัญชี ทะเบียนสิ่งสาธารณะประโยชน์ที่อยู่ในตำบลนั้น

7. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับภาษีอากร ช่วยเหลือในการจัดเก็บภาษีอากร ในการสำรวจประเมินราคาเพื่อเสียภาษีอากร โดยทำบัญชีสิ่งของที่ต้องเสียภาษีอากรยื่นต่อนายอำเภอ เพื่อนำไปเสียภาษีตามกฎหมายภาษีอากร

8. อำนาจหน้าที่เรียกประชุมและให้ช่วยงานตามหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่เรียกประชุมประชาชน คณะกรรมการสภา ตำบล และผู้ใหญ่บ้าน เพื่อหารือร่วมกัน และเรียกบุคคลใดมาหารือให้ช่วยเหลืองานตามหน้าที่ได้

9. หน้าที่ทั่ว ๆ ไป เป็นอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏในกฎหมายอื่นๆ ที่กระทรวงทบวงกรมอื่นให้ช่วยเหลือ

จากความเป็นมาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความเป็นมาอย่างยาวนานและถือว่าเป็น “สถาบัน” ที่ผูกพันกับผู้คนในสังคมชนบทของไทยเป็นอย่างมาก โดยถือว่าเป็นสถาบันในสังคมชนบทไทยที่มั่นคงอีกสถาบันหนึ่ง ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองก็ครั้งก็หนแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีใครยกเลิกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเนื่องจากถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในหลายประการดังนี้ คือ

1) ด้านสังคมวิทยา ในสังคมชนบทไทยไม่ว่าที่ห่างไกลความเจริญหรือที่พัฒนาแล้วก็ตาม ประชาชนไม่ค่อยนิยมใช้บริการจากสถาบันราชการโดยตรง ถ้าพวกเขาสามารถพึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ก็จะสมัครใจพึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากกว่า เพราะเป็นคนของพวกเขาเองเป็นคนที่เขารู้จักคุ้นเคยไม่มีพิธีรีตองมากนักจะพบเวลาใดก็ได้ ไม่มีกำหนดเวลาเหมือนราชการอื่น

2) ด้านการปกครองในพื้นที่ชนบทเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของรัฐไม่สามารถออกไปดูแลราษฎรได้อย่างทั่วถึง ทำให้ไม่ค่อยทราบปัญหาแท้จริงของราษฎรในชนบท จึงไม่สามารถบำบัดทุกข์บำรุงสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงมีหน้าที่เป็นหูเป็นตาแทน ซึ่งได้ทำหน้าที่ทั้งการเป็นตัวแทนของทางราชการและเป็นตัวแทนของประชาชนด้วย

3) ด้านการเมืองกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่ราษฎรไว้วางใจให้ทำหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุข การที่ได้รับตำแหน่งเช่นนี้ จึงถือได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและรักษาระบอบประชาธิปไตยให้คงอยู่

4) ด้านความมั่นคงความมั่นคงของชาติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีความสมัครสมานสามัคคี มีอุดมการณ์อันเดียวกัน ไม่ขัดแย้งวิวาทกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงมีความสำคัญในแง่ของการเป็นผู้สร้างความสมัครสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นในพื้นที่ เพราะเป็นทั้งตัวแทนของรัฐและตัวแทนของประชาชน รวมทั้งการมีส่วนในการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างประชาชนกับรัฐบาล แนะนำปลูกฝังอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาชาติต่อไป (ดำรง สุนทรศารทูล, 2534: 10-12)

1.2 แนวคิดการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 กล่าวถึง แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภค ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ซึ่งในหมวดที่ 14 ตามรัฐธรรมนูญ 2550 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ หรือการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ซึ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2554)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกศึกษาเฉพาะความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับ อบต. อันเนื่องมาจากการที่มีกฎหมายกำหนดไว้ในเขต อบต. ยังคงมีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่ ซึ่งถือเป็นพื้นที่ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่มีความชัดเจนกว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นอื่น ตลอดจนจนสภาพบริบทของตำบลที่ประกอบไปด้วยหมู่บ้านต่างๆ ที่ทั้ง 2 ฝ่าย ยังคงมีบทบาทในการเป็นผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งของคนในชุมชนเพื่อให้มาเป็นผู้ดำเนินการทำหน้าที่แทนตนเอง โดย

ที่การปฏิบัติงานของอบต. ยังถือว่าเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจจากรัฐให้กับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อบต. หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 (ปัจจุบันมีการแก้ไขถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) ครั้งแรกมีจำนวน 617 แห่งเมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 ปัจจุบันมีทั้งหมด 5,603 แห่ง (ข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554) มีรูปแบบคล้ายการปกครองระดับชาติกล่าวคือ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ ซึ่งการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการสร้างรากฐานประชาธิปไตยในระดับล่างสุดของสังคม การกระจายอำนาจการปกครองเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้องค์กรท้องถิ่น นอกจากองค์กรส่วนกลางเพื่อจัดบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้ความเป็นอิสระตามสมควรและไม่อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาของส่วนกลางเพียงแต่อยู่ในความควบคุมกำกับเท่านั้น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับมอบอำนาจให้ดำเนินกิจการต่างๆ ของท้องถิ่น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดบริการสาธารณะ ประเทศไทยได้เริ่มนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการปกครองประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ในสมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย รัฐบาลในยุคนั้นได้ประกาศนโยบายการกระจายอำนาจอันเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองได้ ตามเจตนารมณ์ของท้องถิ่นที่อยู่บนพื้นฐานความคิดเพื่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย (สถาบันพระปกเกล้า, 2550; ชลพรพรช ดีมา, 2544; โกวิท พวงงาม, 2546)

นโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นจุดกำเนิดของการกระจายอำนาจการปกครองของประเทศ หลังจากนั้นประเทศไทยได้ยึดถือแนวความคิดการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นเป็นแนวทางการปกครองที่สำคัญสืบเนื่องต่อมาจนปัจจุบัน ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวดที่ 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่มาตราที่ 281 ถึงมาตราที่ 290 ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการปกครอง สรุปคือ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550) อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจได้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แล้ว รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดให้มีแผนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และเพื่อขับเคลื่อนแนวความคิดการกระจายอำนาจ

การปกครองไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยได้ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภารกิจทั้งหมดนี้ล้วนแต่เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น การดูแลโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การบริหารจัดการหรือจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน/พาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างประจักษ์ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จะทวีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินการภารกิจที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542; โกวิทย์ พวงงาม, 2546)

จากแนวความคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นซึ่งกระจายบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อประชาชนในพื้นที่ไปสู่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 อาจกล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ คือ จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ตลอดจนการดำรงฐานะเป็นองค์กรที่ให้การศึกษารวมถึงเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล (โกวิทย์ พวงงาม, 2548) ดังนั้น อบต. จึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญในฐานะองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตรวจสอบ กำกับดูแลง่ายที่สุด นอกจากนั้นยังเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุดอีกด้วย โดยโครงสร้างการบริหารงานได้จัดแบ่งอบต. ออกเป็นขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ตามจำนวนประชากรในพื้นที่และการจัดเก็บรายได้ (ศูนย์รวมข้อมูลการบริหารส่วนตำบล, 2555: ออนไลน์)

ดังนั้น พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในมาตรา 16 ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของอบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ 3)

การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ 4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้าง
อื่นๆ 5) การสาธารณสุขโรค 6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริม
การลงทุน 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว 9) การจัดการศึกษา 10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนา
คุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่
13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 14) การส่งเสริมกีฬา 15) การส่งเสริม
ประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน 16) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
ราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลน้ำเสีย 19) การสาธารณสุข อนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ 22) การจัดให้มีและ
ควบคุมการฆ่าสัตว์ 23) การรักษาความปลอดภัย ระเบียบเรียบร้อย อนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถาน
อื่นๆ 24) การจัดการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25) การผังเมือง 26) การขนส่ง/การวิศวกรรมจราจร 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ 28) การควบคุม
อาคาร 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและ
สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย และ 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
ในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และกฎหมายอื่นๆ พบว่า อบต. ถูกกำหนดให้มีอำนาจ
หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนด
วิธีการดำเนินงานในแผนพัฒนา อบต.ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยภารกิจหลักๆ ที่เป็น
บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของอบต.ที่สำคัญได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษา
ความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การ
ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การคุ้มครอง ดูแลและ
บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐได้มอบหมาย (พระราชบัญญัติ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2542;
โกวิท พวงงาม, 2548)

จากหน้าที่ที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า อบต. เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายซึ่ง
ครอบคลุมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในเขตตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา สังคมและวัฒนธรรม

1.2.1 หลักเกณฑ์การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดตั้งจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 150,000 บาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ประกาศยกฐานะสภาตำบลเป็นอบต. โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเขตของอบต. ไว้ด้วย และให้ถือว่าอบต.มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

1.2.2 รูปแบบการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1) **สภาองค์การบริหารส่วนตำบล** ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อยที่สุด 6 คนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.	จำนวนสมาชิกสภา อบต.
1 หมู่บ้าน	6 คน
2 หมู่บ้าน	หมู่บ้านละ 3 คน
ตั้งแต่ 3 หมู่บ้านขึ้นไป	หมู่บ้านละ 2 คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภาอย่างละ 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก อบต. ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน โดยให้ที่ประชุมเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประธานสภา 1 คน รองประธานสภา 1 คน และเลขานุการ อีก 1 คน นอกนั้นเป็นสมาชิกสภา (ซึ่งต้องเลือกตั้งเป็นประธานกรรมการบริหาร 1 คน และกรรมการบริหารอีก 2 คน) โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้คือ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบลร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

คณะกรรมการบริหาร สภาอบต. เป็นผู้เลือกคณะกรรมการบริหารอบต. ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน และกรรมการบริหารอีกจำนวน 2 คน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการทั้งปวงขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ 1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ 2) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจจะแต่งตั้งรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน และอาจจะต้องตั้งเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ทั้งนี้ นายกองค้. จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้ให้นายกองค้. เป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในกรณีที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองนายกองค้. ตามลำดับที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน

ข้าราชการประจำในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วยสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ การประชุม การตราข้อบังคับตำบล นิติกร การพาณิชย์ รัฐพิธี ประชาสัมพันธ์ จัดทำแผนพัฒนาตำบล จัดทำข้อบังคับ งบประมาณประจำปี การขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือ การจัดทำบัญชีทุกประเภท งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายส่วนสาธารณสุข ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้เพื่อประโยชน์แก่กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจร้องขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้

1.2.3 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

1) นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยนายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

2) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตอบต. หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

3) หากนายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลและหรือบุคคลข้างต้น บางคนพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ

1.3 แนวคิดนักปกครอง

แนวคิดนักปกครองอาวุโส ถือเป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตามหลักการรับราชการของผู้ปฏิบัติงานในกระทรวงมหาดไทย โดยเป็นการนำประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองอาวุโสที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงที่สุดมาถ่ายทอดประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ไว้ให้แก่ข้าราชการ หรือนักปกครองรุ่นใหม่ ซึ่งถือว่าการปฏิบัติราชการเป็นอาชีพที่สั่งคมให้การยอมรับ และขณะเดียวกันสังคมต่างได้คาดหวังว่าข้าราชการจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และประเทศชาติ แต่องค์ความรู้ของการจะรับราชการให้เจริญก้าวหน้าจนประสบความสำเร็จสูงสุด อาจต้องวัดกันที่ผลงานด้วยว่าข้าราชการผู้นั้นมีความพากเพียร ทุ่มหาความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงานหรือไม่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนให้บังเกิดผล เป็นประโยชน์แก่พี่น้องประชาชน และประเทศชาติจวบจนถึงปัจจุบัน กระทรวงมหาดไทย ได้มีอายุครบ 120 ปี ในพ.ศ. 2555 และเป็นที่ปรากฏเด่นชัดว่าข้าราชการทุกระดับของกระทรวงมหาดไทยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งปวงเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และนำนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (Good Governance) ได้แก่ การปกครองที่ใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่าเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สมดังปรัชญาการทำงานของกระทรวงมหาดไทยที่ว่า

“บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” (พงศ์โพยม วาศภูติ และชยาวุธ จันทร, 2550: 1-2) ซึ่งไพรัส ไพฑูรย์ (2555: 15-17) ได้กล่าวถึง หลักการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อหาทางแก้ไขแนวคิดที่จะแก้ไขวาระการดำรงตำแหน่งกลับมาเป็น 5 ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ไม่สามารถทำงานในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่หรือการทำงานขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนการร่วมมือกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ จึงไม่มีความจำเป็นต้องอยู่จนครบ 60 ปี และเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีศักยภาพสูงกว่า เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวแทน ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดในการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถทำงานร่วมกับท้องถิ่นในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยนำหลักการแนวคิดของนักปกครองที่ดีที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงไปของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับท้องถิ่น จึงได้นำแนวคิดนักปกครองมาใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาร่วมกับทุกภาคส่วนในชุมชนเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การครองตน คือ เมื่อเวลาปฏิบัติราชการ (08.30-16.30น.) ไม่ควรทำงานส่วนตัว ควรปฏิบัติให้เหมือนเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ ทั่วไป ยังคงต้องคอยปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎรอยู่ตลอดเวลาเช่นเดิมควรออกตรวจตราพื้นที่เป็นประจำและครอบคลุมทุกบ้าน อาจผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ให้ผู้ช่วยฯ ออกปฏิบัติหน้าที่ด้วยและควรแต่งเครื่องแบบให้ชัดเจนทุกครั้ง นอกจากจะได้สร้างความอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งในด้านรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างใกล้ชิดให้กับราษฎรของตนแล้ว ยังเป็นการทำความรู้จักในเชิงสัญลักษณ์แห่งการปกครองท้องถิ่นของไทยต่อสายตาของต่างชาติควรมีที่ทำการและมีคนอยู่ประจำสำหรับการติดต่อ และเป็นแหล่งข้อมูลบ้านและศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ในบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ชัดเจนถ่องแท้และทันเหตุการณ์อยู่เป็นประจำ พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เข้าใจบทกฎหมาย

2. การครองคน คือ ต้องรักษาทีมงานที่มีอยู่ ทั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้ได้ การทำกิจการงานทุกเรื่องต้องปรึกษาหารือคณะกรรมการหมู่บ้านทุกเรื่อง

3. การครองงาน คือ ต้องไม่มีการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ผลิต ผู้เสพ ผู้ค้ายาเสพติด ต้องไม่มีคนลักเล็กขโมยน้อย ต้องไม่มีคนจับปลาผิดกฎหมาย ต้องไม่มีการตัดไม้ผิดกฎหมาย ต้องไม่มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ ต้องไม่มีผู้ค้ำมนุษย์ผิดกฎหมาย ต้องไม่มีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ต้องไม่มีการลักลอบเล่นการพนัน ต้องไม่มีการลักลอบดูดทรายผิดกฎหมาย ฯลฯ กล่าวโดยรวมก็คือต้องไม่มีการกระทำใดๆ ที่ผิดกฎหมาย ในหมู่บ้านของท่านด้วยการควบคุมของท่าน

หากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกตำบล ร่วมมือร่วมใจ พร้อมใจกัน ครองตน ครองคน และครองงาน ทำหน้าที่ได้อย่างเบ็ดเสร็จ ก็จะเกิดประโยชน์ถึง 3 ฝ่าย คือ ประชาชน มีความสุขจากการทำงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สภานิติบัญญัติ ไม่จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายว่าด้วยวาระในการดำรงของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็ไม่ถูกแก้ไขวาระการทำงานของตนเอง ซึ่งสิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2554: 8) ซึ่งกล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง การบริหารคนสู่ผลที่เป็นเลิศ ว่าการทำงานให้เป็นอย่างดี หัวหน้านางานตัวจริง ต้องมีทักษะทั้งการครองตน การครองคน การครองงาน ให้ได้ผลไปพร้อมๆ กัน ซึ่งจากเหตุผลที่ได้กล่าวมาสอดคล้องกับหลักการ หรือแนวคิดของนักปกครองในอดีตที่ผ่านมา ที่หลายท่านมองว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสำคัญและควรอยู่คู่สังคมไทยต่อไป แต่อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะท้องถิ่นซึ่งมีเขตการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน

ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

2.1 ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงมีผู้นิยามความหมายของชุมชนเข้มแข็ง ไว้อย่างมากมายในการพัฒนา ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงและแตกต่างออกไปในหลายมิติเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ ทั้งที่เป็นทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีมากขึ้นและเชื่อมโยงกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ทั้งนี้การเสริมสร้างทุนทางสังคมจะเป็นพื้นฐานหลักโดยต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนและระหว่างชุมชน และเป็นพลังของการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนนำค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามของไทยเป็นฐานในการพัฒนาคนและสังคม โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม พัฒนabatบาทของสถาบันทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน และสร้างค่านิยมให้คนไทยภาคภูมิใจในวัฒนธรรมไทย และยอมรับความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวัฒนธรรมร่วมกับประชาคมโลก โดยเฉพาะประชาคมอาเซียน เพื่อให้เกิดการไหลเวียนทางวัฒนธรรมในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความ

เข้าใจระหว่างประชาชนในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกันและกัน

Mathews (อ้างถึงใน นฤมล บรรจงจิตร, 2549: 7) ประธานมูลนิธิเคตเตอร์ริ่ง ผู้เขียนหนังสือ Elements of Strong Society and Healthy Public Life (1996) มีทัศนะว่า “การเรียนรู้ของชุมชนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชนในวิถีทางที่ทำให้ประชาชนรู้สึกเป็น “เจ้าของชุมชน” การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (Sense of Community) จึงเป็นหนึ่งเดียวกับการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน การเรียนรู้ของชุมชนแยกไม่ขาดจากการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ชุมชนที่อุดมไปด้วยชีวิตสาธารณะที่มีคุณภาพดี หรือชุมชนที่มีประชาสังคมเข้มแข็ง คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั่นเอง”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(2544: 18) สรุปว่าชุมชนเข้มแข็งและความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่างๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้ การจัดการและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตลอดจนมีผลกระทบต่อชุมชนภายนอกที่ดีขึ้นตามลำดับ

ปธาน สุวรรณมงคล (2554: 206-207) สรุปว่าชุมชนเข้มแข็ง นับเป็นฐานสำคัญของชุมชน เพราะเมื่อคนในชุมชนมีจิตสำนึกสาธารณะร่วมกันในการมีส่วนร่วมเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนตนเองก็จะนำไปสู่การสั่งสมประสบการณ์ที่จะทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และเข้มแข็งด้วยตนเองในที่สุด

ประเวศ วะสี (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน คือ “จุดยุทธศาสตร์ชาติ” เนื่องจากชุมชน คือ ฐานของประเทศ ถ้าชุมชนเข้มแข็งทุกด้านประเทศชาติก็จะมั่นคง ดังนั้นความเข้มแข็งของชุมชนจึงควรเป็นระเบียบวาระแห่งชาติ ที่ทั้งชาติมุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

เสรี พงษ์พิศ (2553: 84-85) สรุปว่าชุมชนเข้มแข็งเป็นวิถีที่เป็นตัวแทนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยการให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนให้มากที่สุด เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนมาจาก “ข้างล่าง” (Bottom up) และจะไม่เกิดขึ้นถ้าหากเป็นคำสั่งจาก “ข้างบน” (Top Down) ชุมชนเข้มแข็งเป็นชุมชนเรียนรู้ เพราะหากมีความรู้มีปัญญาก็จะสามารถค้นหาตัวเอง รากเหง้า จะสืบค้นและพัฒนาทุนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงทุนทรัพยากร ทุนทางปัญญา และทุนทางสังคมเพื่อพัฒนาไปสู่การพึ่งพาตนเอง เป็นชุมชนที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการชุมชน และมีเครือข่ายความสัมพันธ์กับชุมชนอื่น หน่วยงาน องค์กรต่างๆ แบบภาคี พันธมิตรไม่ใช่แบบอุปถัมภ์

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา และคณะ (2536: 11) สรุปว่าสภาพสังคมไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะเกิดปัญหาที่มีลักษณะสลับซับซ้อน และเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

สิ่งที่สังคมไทยและโลกในอนาคตต้องการคือ กลไกการจัดการกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนเพื่อสร้างสรรคการพัฒนาที่ยั่งยืน จากประสบการณ์ของกรณีศึกษาในประเทศไทยและนานาประเทศทั่วโลก ได้ให้คำตอบว่า กลไกการจัดการนี้คือ ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ซึ่งการพัฒนาองค์กรชุมชนให้เข้มแข็งและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานั้น นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และสังคมในทุกๆด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การศึกษา และสุขภาพอนามัย

นฤมล บรรจงจิตร (2549: 8) สรุปรว่าชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง ชุมชนที่มีสมาชิกในชุมชนร่วมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ จนบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ จิตสำนึก แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งภายในและภายนอก กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงภายนอกได้แก่ พฤติกรรม ทักษะ และความชำนาญ ส่วนการเปลี่ยนแปลงภายใน ได้แก่ จิตใจ ค่านิยม ทศนคติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553: 13) กล่าวถึงชุมชนเข้มแข็งว่า คือการที่ชุมชนสามารถจัดการและพึ่งพาตนเองได้ทั้งมิติของการจัดการและการพึ่งพาด้านเศรษฐกิจ สังคม องค์กรชุมชน วัฒนธรรมและการเรียนรู้ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือความสามารถในการดำเนินการเพื่อการดำรงอยู่อย่างเหมาะสมตามฐานะ โอกาส กระบวนการและฐานคิดของชุมชน

นภาพรณ หะวานนท์ และคณะ (2550: 85) สรุปรว่าความหมายของชุมชนเข้มแข็งคือชุมชนที่มีการจำแนกออกมาเป็นด้านๆ เรื่อยๆ ก็เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนและสามารถนำไปเปรียบเทียบกับภาพที่มีก็มีผู้กล่าวถึงกันว่าเป็นศักยภาพ หรือวัฒนธรรมของชุมชน แต่จริงๆ แล้วสิ่งที่เรียกว่า “ความเข้มแข็งของชุมชน” นั้นเกิดขึ้นภายในกระบวนการปรับตัวและแก้ปัญหาของชุมชนนั่นเอง

จากการศึกษาความหมายของชุมชนเข้มแข็งของนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของชุมชนเข้มแข็งได้คือ ชุมชนที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและจัดการตนเองได้โดยใช้กลไกที่มีอยู่ในชุมชน คือ ทูมนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก ผู้บริหารนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ผู้นำชุมชนและคนในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลและจิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

จากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมามีตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใน

สังคม มุ่งเน้นการพัฒนาโดยให้ “คนเป็นศูนย์กลาง” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาฉบับที่ 9 ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการบริหารและพัฒนาประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคนสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย แต่แม้จะมีการปรับกระบวนการพัฒนาประเทศไทยอย่างไรก็ตามประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ เช่น ด้านเศรษฐกิจที่ไม่เข้มแข็งและอ่อนไหวต่อความผันผวนของปัจจัยภายนอก ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความโปร่งใสในการบริหารจัดการของภาครัฐ แต่อย่างไรก็ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้มีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยเพื่อมุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมมีความรอบรู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุติธรรม ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีสันติสุขการพัฒนาเศรษฐกิจแบบมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และสามารถอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรีแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติ อย่างบูรณาการ และเป็นองค์รวม และยึดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 คือคนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

โกวิท พวงงาม และคณะ (2551: 219) มองว่า ชุมชนเข้มแข็งในมิติการพัฒนาชุมชน จึงเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนต้องเป็นชุมชนที่มีกระบวนการเพื่อทำให้คนมีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการจัดการกับสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่นอย่างเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อพื้นฐานของการสร้างความรู้สึกรักและห่วงแหนทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมประเพณี คุณค่า ความสัมพันธ์ของชุมชนท้องถิ่น ประกอบกับ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของคนในชุมชนท้องถิ่น การพัฒนา หมายถึง การเข้าใจวิธีการและลักษณะประสบการณ์ที่สอนคนให้เข้าใจบทเรียนที่ได้จากประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นและเหนืออื่นใดคือความเข้าใจว่า จะเชื่อมโยงกระบวนการการพัฒนาเข้ากับกลยุทธ์องค์การนั้นๆ ได้อย่างไร เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตัวสามารถเป็นผู้นำองค์การได้ ได้เรียนรู้ถึงสิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้ ซึ่ง

กาญจนา รอดแก้ว (2550: 55) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนว่าเป็น การให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้เกิด การการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา ชุมชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง ให้สามารถแก้ปัญหาชุมชนด้วยตนเอง และสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนได้

คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (อ้างถึงใน วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ, 2553:19) กล่าวถึง คุณลักษณะของชุมชนที่มีเข้มแข็ง คือ กระบวนการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน ต้องอาศัยอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยในแต่ละชุมชนจะมีการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในมิติต่าง ๆ เช่น มิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ มิติด้านสังคมและมิติด้านวัฒนธรรม ซึ่งในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนนั้น อาจพัฒนาความเข้มแข็งได้เพียงบางมิติเท่านั้น เนื่องจากเงื่อนไขและกระบวนการที่นำไปสู่ความ เข้มแข็งในแต่ละมิติของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันไป โดย จะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ประการ คือ

1. สมาชิกของชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง
2. สมาชิกของชุมชนพร้อมที่จะร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนและชุมชน
3. มีกระบวนการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เป็นวิถีของชุมชนภายใต้ การสนับสนุนของผู้นำองค์กรชุมชนในลักษณะเปิดโอกาสให้กับสมาชิกทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วม โปร่งใส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ
4. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ร่วมคิด ตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาของชุมชน ผ่านกระบวนการชุมชน
5. สมาชิกทุกคนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของชุมชน
6. มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วยการพัฒนาทุกๆ ด้านของชุมชนที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อ ประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกๆ คนและมุ่งหวังการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

7. การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด ไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไป

8. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นหมู่บ้านอื่นๆ หรือ ท้องถิ่น ภาครัฐราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจนักวิชาการและอื่นๆ ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

การที่ชุมชนจะเกิดความเข้มแข็งขึ้นได้นั้น จึงต้องประกอบไปด้วยการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการพึ่งพาตนเองโดยอาศัยทุนทางสังคมของแต่ละชุมชนในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีผู้นำชุมชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือให้เกิดการตระหนักต่อความรักและห่วงใยชุมชนถิ่นเกิด

ตอนที่ 3 ความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2552)

กล่าวถึง บทบาทการประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่และอำนาจของผู้ใหญ่บ้านตามมาตรา 27 ซึ่งผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้า ราษฎรในหมู่บ้านของตนและมีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน เสริมสร้าง ความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านเพื่อแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดป้องกันอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง การปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่ง

เกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย ตลอดจนปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย

มาตรา 28 ตรี ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากผู้ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 10 คน คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรใดจะมีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 34 หน้าที่และอำนาจของกำนันบรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามพระราชกำหนดกฎหมายก็ดี หรือการที่จะป้องกันภัยอันตรายและรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือการที่จะรับกิจสุขทุกข์ของราษฎรในตำบลนั้นขึ้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรมการอำเภอ และจะรับข้อราชการมาประกาศแก่ราษฎรในตำบลนั้น หรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนดกฎหมาย เช่นการตรวจและนำเก็บภาษีอากรในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเอาเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควรแก่หน้าที่ นอกจากนั้นตามมาตรา 34 ทวิ นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวโดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ให้กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีหน้าที่ตามมาตรา 35 เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในความอาญา และมาตรา 40 กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบลนั้น (สำนักงานการบริหารปกครองท้องถิ่นออนไลน์)

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 120 ตอนพิเศษ 55 ง ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2546 ในข้อ 13 กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในการวางแผนพัฒนาตำบล ประกอบด้วย 1) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการประกอบด้วย 2) กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุก คน 3) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวน 3 คน 4) ผู้ทรงคุณวุฒิที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวน 3 คน 5) ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนา อำเภอกีตตะบรรณพัฒนาอำเภอกีตตะบรรณคัดเลือกจำนวน 3 คน 6) ผู้แทนรัฐวิสาหกิจที่ประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนไม่เกิน 2 คน 7) ผู้แทนประชาคมตำบลที่ ประชาคมตำบลคัดเลือกจำนวน 3 คน 8) กำนันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล 9) ผู้ใหญ่บ้านใน พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่คัดเลือกกันเองจำนวนไม่เกิน 3 คน 10) ผู้แทนหัวหน้ากลุ่มส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัด 11) ปลัดอำเภอรับผิดชอบประจำตำบล 12) ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ 13) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยที่กรรมการ ตามข้อ 3) 4) 5) 6) 7) และ 9) ให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยในข้อ 15 ให้คณะกรรมการ พัฒนาท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา: 2546)

1) กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมือง ปัญหาของท้องถิ่นและให้ คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

2) ร่วมจัดทำ ร่างแผนพัฒนา เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการ จัดทำ ร่างแผนพัฒนา

3) พิจารณาร่างแผนพัฒนาและร่างแผนปฏิบัติการ

4) ให้ความเห็นชอบร่างข้อกำหนดข้อบัญญัติและรายละเอียดของงาน

5) พิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

6) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานอื่นเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

7) ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลให้คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมี หน้าที่ประสานกับประชาคมหมู่บ้านในการรวบรวม วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของประชาชนใน ท้องถิ่นและจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประกอบในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลด้วย

โดยท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. ให้เชื่อมประสานนโยบายกับความต้องการของ คนในชุมชน ติดตาม สอดส่อง ดูแล และประสานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและ เจตนารมณ์ของคนในชุมชน และยังสามารถเสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาตำบล ให้มีความ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการที่แท้จริง

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2548: 3) ที่ได้กล่าวปาฐกถาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นในอนาคต มองว่ากระบวนการวางแผนชุมชน เพื่อให้เกิดการคิดร่วมกัน ทำร่วมกัน ของบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายในท้องถิ่นหนึ่งๆ โดยเฉพาะในตำบลหนึ่งๆ ประกอบไปด้วยผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ อบต. และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกของราชการส่วนภูมิภาคและเป็น 3 เสาหลักของการพัฒนาท้องถิ่นเหล่านี้ ถือว่าเป็นการสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพท้องถิ่น สะท้อนถึงความคิดว่าท้องถิ่นสามารถจะรวมตัวกันพัฒนาตนเองได้ จึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนเชื่อมโยงเครือข่ายร่วมกันทำงาน

โกวิท พวงงาม (2552: 273-275) กล่าวถึงจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาตำบลและการสร้างอนาคตของตำบล เพื่อวิสัยทัศน์ วิธีทำใหม่ของผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ว่าควรจะต้องแสวงหาความร่วมมือ ความรู้สึกร่วมที่จะต้องระดมความคิดเพื่อสร้างอนาคตของตำบลร่วมกัน (วิสัยทัศน์ตำบล) คติยุทธศาสตร์ คิดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนาร่วมกันของคนทุกกลุ่ม ทุกองค์กรในตำบล โดยการหาวิธีการให้กลุ่มองค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

- 1) การร่วมคิด การร่วมคิดสร้างยุทธศาสตร์ และกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพความสำเร็จของตำบลที่ควรเกิดขึ้นในอนาคต ภายใต้ข้อมูลพื้นฐานของตำบล เพื่อสร้างพลังความเข้มแข็งของคนในชุมชนและทิศทางการพัฒนาประเทศของโลก
- 2) การจัดทำแผนร่วมกัน เป็นการรวมกลุ่มกำหนดแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อเป็นการแก้ปัญหาของตำบลและการพัฒนาในอนาคต
- 3) ร่วมปฏิบัติ เป็นการทำงานร่วมกันตามแผน/โครงการที่วางไว้ภายใต้จิตสำนึกที่จะแก้ปัญหาของตำบล เพื่อเป็นการปลุกฝังให้คนรักท้องถิ่น มีจิตสำนึกร่วมกัน
- 4) ร่วมติดตามผล ประเมินผล เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานและทราบปัญหาอุปสรรค เพื่อมาร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาในการทำให้ประชาคมตำบลมีความเข้มแข็ง
- 5) ร่วมรับผลประโยชน์ เป็นผลประโยชน์ที่ทุกคนได้รับตามที่ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกันไว้

3.1 บทบาทความร่วมมือ

3.1.1 บทบาทในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่น

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2552 (สำนักบริหารการปกครองท้องที่, 2557: ออนไลน์) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่และอำนาจของ ผู้ใหญ่บ้าน และกำนันในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง คือ

1) บทบาทในการพัฒนาชุมชนของผู้ใหญ่บ้าน

1.1) ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตนตามมาตรา 27 และมีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน การสร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น การประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ การให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ การอบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้ สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร การแจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดปัดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย การจัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง การปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย และการปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย

1.2) ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญาตามมาตรา 28 ซึ่งได้แก่ เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันให้ทราบ เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้ที่กระทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนัน เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่า เป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนัน และถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้นและรีบส่งต่อกำนัน หรืออำเภอตามสมควร และ เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

1.3) ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้านตามมาตรา 28 ตรี ซึ่งมี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งและกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากผู้ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 10 คน โดยที่คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน

2) บทบาทในการพัฒนาชุมชนของกำนัน

2.1) การตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบลตามมาตรา 34 คือ การว่ากล่าวราษฎรในตำบลให้ประพฤติตามระเบียบกฎหมาย หรือการป้องกันภัยอันตรายและรักษาความสงบสุขของราษฎรในตำบล หรือการนำปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรในตำบลไปแจ้งต่อนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด และมีหน้าที่นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากทางราชการไปแจ้งให้แก่ราษฎรในตำบล

2.2) ให้กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านตามมาตรา 34 ทวิ

2.3) กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวกับความอาญาตามมาตรา 35 คือ เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่อทางอำเภอให้ทราบ เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อกำนันในตำบลนั้นให้ทราบ เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายก็ตี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่ออำเภอ มีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้น เป็นหน้าที่ของกำนัน ที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งต่ออำเภอตามสมควร เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เข้าไปตามหมาย และถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดีหรือผู้ต้องโจรกรรม จะทำกฎหมายตราสิน หรือมีผู้จะขอทำชั้นสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอายัดและทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้นไปยังอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชั้นสูตรให้รู้เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่ออำเภอในขณะนั้น

2.4) ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่ออำเภอให้ทราบตามมาตรา 36

2.5) ถ้าเกิดจลาจล การฆ่ากันตาย ชิงทรัพย์/ปล้นทรัพย์ ไฟไหม้ หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใดๆ ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงตามมาตรา 37 อันสมควรจะช่วยเหลือก็ได้ก็ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่นๆ มาฆ่าผู้ในตำบลหรือมีเหตุอันควรว่าลูกบ้านในตำบลนั้น บางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจร

ผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามควรแก่การโดยเต็มกำลัง

2.6) ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้มีที่พักตามควรตามมาตรา 38

2.7) ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหารลงในระหว่างทาง และจะร้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดทำให้ตามที่จะทำได้ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาค่าจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้นตามมาตรา 39

2.8) กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบลนั้นตามมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

3.1.2 บทบาทในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557 : ออนไลน์)ได้กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในมาตรา 38 ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพ การศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐโดยรัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และมาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552: ออนไลน์) กำหนดบทบาทในการพัฒนาชุมชนของอบต. ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาบริการสาธารณะตามมาตรา 67 และ 68 ซึ่งในส่วนของมาตรา 67 อบต. ต้องจัดทำกิจกรรมในเขตดังนี้ 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังนี้ 1) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร 8) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 12) การท่องเที่ยว 13) การผังเมือง

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควรในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาความเข้มแข็งชุมชนของท้องถิ่น พบว่า ผู้นำท้องถิ่น หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น หรืออบต. ทั้ง 2 ฝ่าย ต่างมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านในแต่ละตำบลให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยและพัฒนาความเป็นอยู่ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพอนามัย ตลอดจนโครงสร้างขั้นพื้นฐานของชุมชนที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย แต่มีความร่วมมือสอดประสานกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนั้น จากบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ได้กล่าว

มาแล้วข้างต้น สามารถนำมาสรุปเกี่ยวกับบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย การมีบทบาทผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ ผู้รับผล ได้แก่

1. บทบาทผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นและหรือท้องถิ่นเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหลักตามที่กฎหมาย หรือระเบียบต่างๆ กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่เฉพาะตนในการดำเนินกิจกรรมหรือส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง หรือเป็นผู้ริเริ่มนำการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนโดยเป็นผู้นำเพื่อนำพาให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมต่อกิจกรรม

2. บทบาทผู้สนับสนุน หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นและหรือท้องถิ่นเป็นเสมือนตัวแทนของรัฐ มีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีปัจจัยในการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง เช่น บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ ข้อมูลข่าวสารหรือระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่สามารถนำมาช่วยในการสนับสนุนให้แก่คนในชุมชนหรือกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจ การแก้ปัญหาสังคม หรือการพัฒนา และการร่วมกลุ่มต่างๆ ตามความต้องการของคนในชุมชน เป็นต้น

3. บทบาทผู้เข้าร่วม หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นและหรือท้องถิ่นเป็นผู้นำชุมชนที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในชุมชน และเป็นผู้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นจากความต้องการของรัฐหรือชุมชน เช่น การเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น การวางแผน การประชุม/แสดงความคิดเห็น หรือการให้คำแนะนำแก่กลุ่มต่างๆ ในชุมชน

4. บทบาทผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นและหรือท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำที่ได้รับการเลือกจากคนในชุมชนให้เป็นผู้นำของตน มีฐานะเป็นผู้แทนรัฐและเป็นสมาชิกในชุมชนที่ต้องเข้าร่วมและปฏิบัติในกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาที่เกิดขึ้นร่วมกับชุมชน ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตามนโยบายรัฐ และความต้องการของคนในชุมชน จึงทำให้ผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นย่อมต้องมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติร่วมกับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาความเข้มแข็ง เช่น การประสานงาน ร่วมปฏิบัติ และติดตามผล

5. บทบาทผู้รับผล หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นและหรือท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม หรือการเป็นผู้ปฏิบัติ ในกิจกรรม/การมีส่วนร่วมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนซึ่งร่วมกับคนในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เชิงบริหาร เพื่อก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งผลที่ได้จากก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือพบปัญหาและอุปสรรคได้

3.2 ลักษณะความร่วมมือ

กรมการปกครอง (2553) กล่าวถึง ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น คือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำชุมชนที่มาจากการเลือกตั้งของคนในชุมชน ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต.มีหน้าที่ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันอย่างเป็นทางการตามที่กฎหมายระบุไว้ให้ทำร่วมกัน และอย่างไม่เป็นทางการแต่พึงปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน แต่ไม่มีกำหนดหรือระบุไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ประกอบด้วย

1. ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ คือ

ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นจากการที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ทั้ง 2 ฝ่าย ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องประสานกับ อบต. เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนในชุมชนในการติดต่อหรือรับบริการ การรับฟังปัญหาและนำความต้องการที่จำเป็นแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) การเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้านการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 2) การร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษา และคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินและสิ่งสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบล 3) การวางแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 4) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นกลไกสำคัญของราชการส่วนภูมิภาค ในการประสานและตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่นนั้นๆ 5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประชาคมในเขตพื้นที่และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งโดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตตำบล หมู่บ้าน จึงมีศักยภาพสูงในการระดมความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนกลุ่มองค์กรต่างๆ หน่วยงานราชการ และอบต. ในการพัฒนาเขตพื้นที่ตำบล หมู่บ้านในรูปของประชาคม ตำบล/หมู่บ้าน 6) บทบาทในฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่อบต. 7) บทบาทในฐานะตัวแทนอำนาจรัฐ ที่จะต้องดูแลงานทุกกระทรวง ทบวง กรมที่จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน 8) บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอื่นๆ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นอย่างไม่เป็นทางการ คือ

ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นในฐานะผู้นำชุมชน ซึ่งไม่ได้มีข้อกำหนดได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ทั้ง 2 ฝ่าย พึ่งปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน แต่ไม่มีกำหนดหรือระบุไว้ในกฎหมาย แต่เป็นบทบาทในฐานะประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และมีหน้าที่เช่นเดียวกับประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ได้แก่ 1) การขอรับข้อมูลข่าวสารการบริหารและการปฏิบัติงานของ อบต. ในเขตพื้นที่ตำบล 2) การเสนอให้ อบต. ออกข้อบังคับตำบลต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตตำบล หมู่บ้าน 3) การเข้าชื่อเพื่อถอดถอนกรรมการบริหารฯ เฉพาะตัว คณะกรรมการบริหารฯ ทั้งคณะกรรมการสมาชิกสภา อบต. ออกจากตำแหน่งตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ 4) เข้าร่วมประชุมสภา อบต. ได้และให้ อบต. ปิดประกาศรายงานการประชุมสภา อบต. ให้ประชาชนทราบ 5) ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารฯ ว่าได้ดำเนินการตามประกาศมติของคณะกรรมการบริหารฯ ที่แจ้งให้ประชาชนในตำบล และหมู่บ้านทราบและ 6) ร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษา อบต. ตามที่ อบต. แต่งตั้ง

ดังนั้น ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งผ่านกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อร่วมมือกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนของทั้ง 2 ฝ่าย เป็นไปตามลักษณะความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นบทบาทร่วมกันหรือไม่ก็ตามแต่ในฐานะผู้นำชุมชนต่างร่วมมือกันพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อนำพาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

3.3 รูปแบบความร่วมมือ

รูปแบบความร่วมมือ ตามความหมายของนักวิชาการได้ให้ความหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

Steiner (1968) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบด้วยกระบวนการอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งสามารถจำแนกความหมายของรูปแบบออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Format Model) คือ แบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง เป็นแบบที่สร้างและออกแบบไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามรูปแบบสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Model of) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง

2. รูปแบบเชิงมโนทัศน์ (Strategic Vision Model) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยการจำลองรูปแบบเชิงความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่มาจากแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อนำไปใช้

3. รูปแบบเชิงความคิด (Conceptual Model) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์หรือทฤษฎี ในการสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และมีกระบวนการในการรองรับความถูกต้อง

Keeves (1988) ได้กล่าวถึง ประเภทและลักษณะของรูปแบบที่ได้จากการรวบรวมจากแนวทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย

1. รูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ มี 4 ประเภท คือ

1.1 รูปแบบเชิงอุปมาอุปไมย (Analogue Model) เป็นรูปแบบในการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมหรือลักษณะเชิงกายภาพ

1.2 รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญเกี่ยวกับการอธิบายปรากฏการณ์โดยใช้ภาษาเป็นสื่อกลาง ซึ่งอาจเป็นตัวอักษร รูปภาพ แผนภูมิ เพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์นั้นๆ

1.3 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่นำมาใช้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ทางด้านพฤติกรรมและทางสังคมศาสตร์ในรูปของการใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อ ซึ่งนิยมใช้กันในสาขาจิตวิทยา/ศึกษาศาสตร์และมีแนวโน้มมากขึ้นในปัจจุบัน

1.4 รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามที่น่าสนใจศึกษาทั้งขนาดทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงภาษาโดยนำตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

2. ลักษณะของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ มี 4 ประเภท คือ

2.1 รูปแบบที่มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์แบบธรรมดา โดยที่ความจำเป็นในการทดสอบระยะแรก คือ ความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ (Correlation) และเชิงถดถอย (Regression) ที่จะต้องทำการค้นหาและชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน

2.2 รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายผลที่จะได้ คือ สามารถทดสอบได้ด้วยการสังเกต ซึ่งรูปแบบที่ดีจึงควรมีการออกแบบการทดสอบรูปแบบที่มีบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และถ้าการทดสอบไม่ได้ผลคงที่ รูปแบบนี้จะถูกปฏิเสธ

2.3 โครงสร้างของรูปแบบจะต้องเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการทดสอบ รูปแบบที่ดีจึงไม่ควรนำไปสู่การทำนายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ด้วย

2.4 ในระยะยาวรูปแบบจะต้องสามารถอธิบายมโนทัศน์ใหม่ และความสัมพันธ์ใหม่ได้ โดยมีการขยายการสืบสวนต่อไปได้อีกด้วย

Meason, Albert and Khedourri (1985) อ้างถึงใน พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 20) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์การสุมตัวอย่าง และทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าและพิจารณาความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

3. ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

- 3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย

- 3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่า ผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพใน การปฏิบัติงานอย่างไร คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model up Dating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มาจากภายนอกและภายในองค์กร

Coombs (1981: 35) กล่าวถึงรูปแบบของความร่วมมือซึ่งเกิดจากการผสมผสานความร่วมมือ (Intigration co-ordination) ซึ่งระบบความสัมพันธ์ต่างๆ เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตของครอบครัวชนบทดีขึ้น ด้วยการผสมผสานความร่วมมือที่ดีโดยการเริ่มต้นจาก การตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดนโยบายและวางแผน

Thomas (1982: 74) ได้กล่าวถึงลักษณะและรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

1. การตกลงร่วมกัน (Bargaining) หมายถึง การตกลงร่วมกันระหว่างองค์การ 2 องค์การ หรือมากกว่าขึ้นไป เพื่อตกลงแลกเปลี่ยนผลตอบแทนซึ่งกันและกัน
2. การเข้าร่วมกัน (Coordination) หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่าง 2 องค์การหรือมากกว่าเพื่อการทำงานร่วมกันในเป้าหมายอันเดียวกัน

Doz & Hamel (2002) อ้างถึงใน สุปราณี (2545: 211-290) กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือโดยทั่วไปมีส่วนประกอบของรูปแบบซึ่งสามารถจำกัดความขัดแย้งได้ โดยระบบการประสานงานที่ดีจะทำให้ค้นพบต้นตอแห่งความขัดแย้ง และก่อให้เกิดการร่วมมือที่ดีต่อกันได้ และเป็น การสร้างเสริมโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาการที่ดีต่อไป โดยแนะนำแนวทางกว้างๆ บางประการเมื่อจะ กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานร่วมกัน คือการเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงนิยามหรือความหมายของทั้ง 3 ขอบเขต คือ กลยุทธ์ เศรษฐศาสตร์ และปฏิบัติการ ในมุมมองของอีกฝ่ายกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน ร่วมกัน เพื่อที่จะลดความขัดแย้งลงและทำให้ข้อแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวกับของเขตการปฏิบัติงานมีความ ขัดแย้งกันน้อยที่สุดประกอบด้วย

1. การร่วมมือกันในการทำงานยังต้องกำหนดงานที่จะต้องทำร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของความชำนาญของแต่ละฝ่าย ไม่ใช่แค่เพียง การบรรยายลักษณะความชำนาญแต่อย่างเดียว 2) กำหนดงานที่จะทำร่วมกันเป็นขั้นตอนที่จะต้อง เกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นการประชุมเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกกันไป 3) จัดลำดับงานที่จะทำเพื่อ วางงานที่มาก่อนจะเป็นตัวกำหนดงานที่จะทำต่อไป 4) พยายามแก้ไขตัดแปลงงานที่จะต้องทำด้วยกัน เสียแต่เนิ่นๆ ก่อนที่ทุกอย่างจะสายเกินไปเพราะมีการลงทุนกันไปแล้ว 5) มองหางานที่จะสามารถทำ ร่วมกันเพื่อเกิดการเรียนรู้จากกันและกันตั้งแต่ต้น และอย่าพยายามร่างงานทุกอย่างที่จะทำเสียแต่ ตอนแรก

2. การเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องทำร่วมกันซึ่งมีอยู่ 4 แนวทางด้วยกัน คือ 1) ทำให้งานที่ต้อง ทำร่วมกันง่ายขึ้นโดยทำให้ความรู้ที่จะมาแลกเปลี่ยนกันมีความชัดเจน 2) เพิ่มขอบเขตการสื่อสาร ระหว่างกัน 3) จำกัดจำนวนสถานที่และทีมงานที่ต้องใช้ในการทำงานด้วยกัน แต่ให้มีการปรับปรุงการ ประสานงานระหว่างกันให้ดีขึ้นแทน 4) สนับสนุนผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญของตนให้มีการร่วมมือกับ กลุ่ม

3. การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการร่วมงาน กล่าวถึง เมื่อเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ช่วย เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน หน้าที่ส่วนที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนของความร่วมมือ ซึ่งความเข้าใจ ในขั้นตอนจะทำให้หุ้นส่วนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้ปรับตัวได้ดีเมื่องาน ที่ต้องทำแปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา และมีหลายอย่างด้วยกันที่เราเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนความร่วมมือ

คือ 1) ก้าวออกจากเหตุการณ์และมองขั้นตอนความร่วมมือจากภายนอกเพื่อเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น 2) ให้ผู้ที่เป็นกลางเป็นผู้สังเกตการณ์ ขั้นตอนความร่วมมือจำเป็นต้องมีการสังเกตการณ์ 3) การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งจะต้องมีการติดตามอย่างใกล้ชิด เพราะความร่วมมือไม่อาจเกิดขึ้นได้เองอย่างง่ายดาย 4) แก้ไขความเข้าใจผิด ซึ่งจะลุกลามเป็นความแตกแยกมากขึ้นถ้าไม่มีการแก้ไขอย่างทันการด้วยการพูดคุย เล่าให้กันฟังว่าแต่ละคนคิดอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นการช่วยได้มาก

กนิษฐา ไกรกิตติภูมิ (2548: 31-36) กล่าวถึงตัวแบบที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 6 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) รูปแบบนี้มุ่งเน้นสร้างประสิทธิภาพในการวางแผน และควบคุม โดยตัวแบบยึดฐานคติ (Assumption) ว่านโยบาย/โครงการที่ประสบผลสำเร็จได้ มีปัจจัยจากนโยบายหรือโครงการนั้น มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือภารกิจที่ชัดเจนเพียงใด มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานย่อยๆ ขององค์การ มีระบบวัดผล การปฏิบัติงานและจัดระบบให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ การมีวัตถุประสงค์ชัดเจนย่อมทำให้กำหนดมาตรฐานได้ง่าย การมีมาตรฐานทำให้เกิดระบบประเมินผลที่สมบูรณ์และประสิทธิภาพง่ายต่อการควบคุมตรวจสอบของผู้บริหารมาตรฐานที่ชัดเจนจะทำให้ระบบการให้คุณให้โทษมีความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบาย

2. รูปแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) รูปแบบนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความผูกพัน และการยอมรับการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ จึงเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งการใช้การควบคุมหรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การแยกว่านโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากระดับสูงและการปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ที่อยู่ในระดับล่างเป็นเรื่องขัดสภาพความเป็นจริง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของโครงการ และเห็นความสำเร็จของโครงการก็คือ ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน จึงส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด หรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่านโยบายเหล่านี้มาจากผู้ปฏิบัติเองโดยตรง

3. รูปแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) รูปแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของนโยบาย/โครงการไปปฏิบัติย่อมขึ้นกับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถ ที่จะไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้นโยบายหรือโครงการจะประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยโครงสร้างของ

องค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์การยังจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ

4. รูปแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) รูปแบบนี้เชื่อว่าอำนาจในองค์การมีได้อยู่ในตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Position) ซึ่งได้แก่ หัวหน้าองค์การ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะอำนาจแท้จริงกระจายกระจายทั่วไปในองค์การ หมายถึง สมาชิกทุกคนมีอำนาจใช้พิจารณาอนุญาตในการปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาควบคุมไม่ได้การยึดเหนี่ยวนโยบายหรือโครงการใหม่จะมีผลกระทบเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านั้นมักจะไร้ผล นอกจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือปรับนโยบายแนวทางการปฏิบัติเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำ

5. รูปแบบด้านการเมือง (Political Model) รูปแบบนี้เชื่อว่า ความสำเร็จของนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติ เกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Player) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การ กลุ่ม หรือ สถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์การคือ การนำนโยบายหรือองค์การไปปฏิบัติ เป็นเรื่องการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหา การสนับสนุนการโฆษณาชวนเชื่อ ความสำเร็จของนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติ นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานะจะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมืองสื่อมวลชนหัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มผลประโยชน์

6. รูปแบบเชิงบูรณาการ เป็นการรวบรวมแนวคิดทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้ด้วยกันโดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้นั้นมาจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ สมรรถนะขององค์การประสิทธิภาพในการวางแผนควบคุม ภาวะนำและความร่วมมือ การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ชนิตา รัชพลเมือง และคณะ (2552: 36-66) กล่าวถึงรูปแบบความร่วมมือระหว่างองค์กรไว้ประกอบด้วย

1. รูปแบบความร่วมมือตามลักษณะความเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีทั้งรูปแบบองค์การมหาชนอิสระ โดยมีรูปแบบที่นิยมจัดตั้งคือ 1) สหการ เป็นองค์การมหาชนอิสระ แบ่งเป็นสหการเฉพาะ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือขององค์กรในรูปแบบเดียวกัน และสหการผสม (Syndicat Mixte) เป็นการรวมกลุ่มความร่วมมือระหว่างองค์กรที่มีรูปแบบแตกต่างกัน 2) ประชาคม 3) เขตพิเศษ 4) องค์กรความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. รูปแบบความร่วมมือตามพื้นที่บริการ (area-based agreement) เป็นความร่วมมือกันให้บริการประชาชนในพื้นที่บริการโดยไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่ในเขตของตน เช่น ความร่วมมือในระดับภูมิภาคหรืออนุภูมิภาค

3. รูปแบบความร่วมมือตามแบบเครือข่ายหรือภาคีความร่วมมือ ซึ่งใช้ความร่วมมือระหว่างองค์กรที่มีรูปแบบเดียวกันหรือองค์กรที่ต่างรูปแบบ เป็นความร่วมมือที่ไม่ยึดติดหรือไม่จำเป็นต้องมีพื้นที่ติดกัน แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยให้องค์กรที่มีความพร้อมและศักยภาพเป็นแม่ข่ายความร่วมมือ

4. รูปแบบความร่วมมือแบบแบ่งงาน เป็นการแบ่งงานตามหลักความสามารถ ตามระดับ/ประเภท และแบ่งตามภารกิจ

5. รูปแบบความร่วมมือตามระดับศักยภาพ เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรที่เข้าร่วมมือกันตามระดับศักยภาพ โดยแบ่งเป็น ความร่วมมือแบบเท่าเทียมกัน (Equal Parties) ซึ่งเป็นความร่วมมือที่มีบทบาทและความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน เนื่องมาจากแต่ละองค์กรมีความพร้อมใกล้เคียงกันมากำหนดภารกิจความร่วมมือในสัดส่วนที่เท่ากัน และความร่วมมือตามความพร้อม ซึ่งเกิดจากความพร้อมที่ต่างกันจึงมีการตกลงให้จัดสรรทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานความร่วมมือในสัดส่วนที่แตกต่างกัน และอาจมอบให้องค์กรที่มีความพร้อมมากเป็นผู้ดำเนินการกิจแทนหรือทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

National Network for Collaboration: NNC (1995: ออนไลน์) เครือข่ายความร่วมมือแห่งชาติ กล่าวถึง ความร่วมมือ คือ ความพยายามของคนในชุมชนร่วมกัน (Collaborative community) ในการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์เพื่อการดูแลชุมชน และขยายเครือข่ายความปลอดภัยสำหรับเด็ก เยาวชนและครอบครัว (National Commission on Children, 1991; Dryfoos, 1990; Meszaros, 1993) โดยมีเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำบุคคล/สมาชิกของชุมชน หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ร่วมกันสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการรวมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นปัญหาของคนในชุมชนร่วมกัน ไม่ใช่ของกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเพียงอย่างเดียว “ความร่วมมือ” ต้องเริ่มต้นจากการที่สมาชิกทั้งหมดที่มีอยู่เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันและนำศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองมาแบ่งปันวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการบรรลุภารกิจ และสิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือมาจากปัญหาที่ทุกคนประสบหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการร่วมมือก่อให้เกิดการรวมกันเพื่อแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) บทบาท (Roles) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความสัมพันธ์ (Relationships) ผ่านกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จตามที่กลุ่มต้องการ และเป็นการร่วมกันขับเคลื่อนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ในขณะที่ปัญหาหรือวิกฤต อาจเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือ การกำหนดวิสัยทัศน์และผลลัพธ์ที่ต้องการเริ่มต้นเพื่อให้เกิดรูปแบบและทิศทางความร่วมมือในอนาคต โดยที่การร่วมมือกันหาวิธีแก้ปัญหาก็เกิดขึ้นอย่างมีศักยภาพมีประโยชน์มากกว่าการเพิ่มทรัพยากรด้านอื่นๆ เพราะการสร้างความร่วมมือเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อร่วมกันหาหนทางวิธีการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายของสมาชิก ทำให้มีแนวโน้มที่จะสามารถแก้ปัญหาในทางปฏิบัติได้ เพราะวิธีการแก้ปัญหาไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวขึ้นอยู่กับสาเหตุพื้นฐานของแต่ละปัญหา ทำให้การสร้างความร่วมมือของคนในชุมชนเพื่อแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความคิดในทิศทางใหม่ของแต่ละชุมชน โดยที่ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนเป็นพื้นฐานของความสำเร็จของความร่วมมือ ซึ่งความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะเป็นการสร้างให้เกิดความยั่งยืน หรือทำให้ทุกฝ่ายในชุมชนเป็นผู้ชนะ "Win-Win-Win" และความสัมพันธ์ของคนในชุมชนต้องมีความเข้าใจ มีความชัดเจนในภารกิจ บทบาท หน้าที่ และแผนการทำงานที่ทุกฝ่ายต่างต้องร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ชุมชนต้องการ

การกำหนดความสัมพันธ์ของคน (Collaborators) ในการสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 5 รูปแบบของความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ โครงสร้าง และกระบวนการ สำหรับใช้เป็นกรอบในแต่ละระดับ เพื่อศึกษาความร่วมมือของคนในชุมชนผ่านกิจกรรมหรือวัฒนธรรมของชุมชนในการสนับสนุนความสัมพันธ์ต่อการสร้างความร่วมมือให้เกิดความชัดเจน ประกอบด้วย ความร่วมมือรูปแบบเครือข่าย (Networking) รูปแบบพันธมิตร (Cooperation or Alliance) รูปแบบหุ้นส่วน (Coordination or Partnership) รูปแบบกลุ่มผนึกกำลัง (Coalition) และรูปแบบกลุ่มรวมพลัง (Collaboration) โดยแต่ละรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบเครือข่าย (Networking)

1.1 วัตถุประสงค์ความร่วมมือ เพื่อพบปะสนทนาระหว่างสมาชิก สร้างความเข้าใจร่วมกัน และเป็นแหล่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 โครงสร้างความร่วมมือ คือ การสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายใน ไม่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา เป็นแบบยืดหยุ่น และมีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันแบบหลวมๆ

1.3 กระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การไม่ใช่ภาวะผู้นำมากในการร่วมมือระหว่างสมาชิก มีการตัดสินใจร่วมกันน้อย มีความขัดแย้งน้อยและใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

2. รูปแบบพันธมิตร (Cooperation or Alliance)

2.1 วัตถุประสงค์ความร่วมมือ เพื่อการรวมกลุ่มเป็นการเฉพาะ เป็นการร่วมมือตามความจำเป็น โดยเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และเป็นการลดความซ้ำซ้อนหรือการให้บริการของสมาชิก

2.2 โครงสร้างความร่วมมือ คือ การเน้นเป็นศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร แบบกึ่งเป็นทางการ มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เป็นการให้คำแนะนำ/ปรึกษาระหว่างสมาชิก โดยที่มุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิตทางการเงินเป็นสำคัญ

2.3 กระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การที่มีผู้นำจะเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือแก่สมาชิก การตัดสินใจค่อนข้างซับซ้อน มีความขัดแย้งกันเล็กน้อย และใช้การสื่อสารแบบเป็นทางการ

ในขณะที่ Merrian Webster's Collegiate Dictionary (1996: ออนไลน์) กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือ (Co-Operation) คือ การหาผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก ทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของความร่วมมือ

Doz & Hamel (2002) กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือแบบพันธมิตร (Cooperation or Alliance) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่

1. การดึงมาเป็นพรรคพวก คือ การที่มีความสนใจกลยุทธ์คล้ายกัน หันส่วนยอมทุ่มเทให้กับกลุ่มต่อเมื่อได้รับผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีขอบเขตการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เปลี่ยนผู้ที่อาจเป็นคู่แข่งในอนาคตให้เป็นพันธมิตรเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนา ลดการคุกคามจากผู้ที่เป็นคู่แข่งในอนาคตโดยดึงมาเป็นพวก สร้างเครือข่ายด้วยการเจริญสัมพันธไมตรี

2. ผสมผสานความชำนาญเฉพาะด้านเข้าด้วยกัน คือ การมีกลยุทธ์ที่ต้องเข้ากันได้และผลงานตามที่ต้องการ ลดการซื้อขายระหว่างหุ้นส่วนให้น้อยที่สุด มีขอบเขตการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่จะต้องร่วมงานกัน เพราะกังวลว่าความชำนาญจะรั่วไหลไปสู่หุ้นส่วนอื่น รวบรวมความชำนาญ จาก 2 กลุ่มที่หลากหลายเข้าด้วยกัน และเป็นการสร้างมูลค่าโดยการรวบรวมทรัพยากร สถานการณ์แข่งขัน ความชำนาญ ความรู้เข้าด้วยกันสำหรับผู้ที่จะมาเป็นหุ้นส่วน

3. การเรียนรู้และการนำความรู้ที่นำมาปรับใช้กับองค์กรตนเอง คือ การมีความคล้ายกัน ในความชำนาญ/สามารถที่จำเป็นในการร่วมมือ ขอบเขตการปฏิบัติงาน ต้องบริหารจัดการให้มีขอบเขตงานที่สามารถเรียนรู้จากกันหรือเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้และการนำความรู้เกี่ยวกับคนहु่มาก ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรให้เกิดความชำนาญใหม่ๆ

3. รูปแบบหุ้นส่วน (Coordination or Partnership)

3.1 วัตถุประสงค์ความร่วมมือ เพื่อการแบ่งปันทรัพยากรแก่สมาชิกที่มีเป้าหมายเดียวกัน

3.2 โครงสร้างความร่วมมือ คือ มีลักษณะของการเป็นศูนย์กลางติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร แบบเป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และเป็นการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกเพื่อการพัฒนาทรัพยากร/ทุนการเงิน

3.3 กระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การที่ผู้นำมีอำนาจอิสระตามขอบเขตความร่วมมือ การตัดสินใจเป็นแบบร่วมกันและแยกกลุ่ม โดยมีการสื่อสารที่มีความชัดเจน สม่่าเสมอ

ในขณะที่ Merrian Webster's Collegiate Dictionary (1996: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) คือ ความเท่าเทียม เสมอภาคและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน โดยการทำงานร่วมกันในฐานะหุ้นส่วนถึงแม้ว่าจะไม่มีความผูกพันหรือพันธะสัญญามาก่อน เพื่อช่วยเหลือหรือการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

สถาบันพระปกเกล้า (2550: 21) กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) คือ เป็นการช่วยเหลือกันอย่างไม่เป็นทางการที่สุด ไม่มีความผูกพันทางกฎหมาย ความร่วมมือแปรผันไปตามระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ มีลักษณะที่ไม่ถาวร ขาดความมั่นคงต่อเนื่อง เป็นการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นๆ ในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ หรือเรื่องกำลังคน

4. รูปแบบกลุ่มพนักกำลัง (Coalition)

4.1 วัตถุประสงค์ความร่วมมือ เพื่อเป็นการแบ่งปันความคิดและใช้ทรัพยากรร่วมกัน และสร้างพันธะสัญญาในการพัฒนาร่วมกันอย่างน้อย 3 ปี

4.2 โครงสร้างความร่วมมือ คือ การที่สมาชิกทั้งหมดร่วมการตัดสินใจ ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และระยะเวลาชัดเจน ความร่วมมือเป็นแบบทางการภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน และร่วมพัฒนาทรัพยากรและงบประมาณ

4.3 กระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การแบ่งปันภาวะผู้นำ การตัดสินใจแบบเป็นทางการ และใช้การสื่อสารตามลำดับความสำคัญ

5. รูปแบบกลุ่มรวมพลัง (Collaboration)

5.1 วัตถุประสงค์ความร่วมมือ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือ มีการพึ่งพาระหว่างสมาชิกเพื่อกำหนดประเด็นและโอกาสร่วมกัน

5.2 โครงสร้างความร่วมมือ คือ ใช้การตัดสินใจร่วมกันเป็นเอกฉันท์ (Consensus) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระยะเวลาการประเมินอย่างชัดเจน และเป็นการติดต่อกันแบบเป็นทางการ

5.3 กระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การใช้ภาวะผู้นำระดับสูง มีการแบ่งปันความคิดและการตัดสินใจในระดับที่เท่ากัน ใช้การสื่อสารแบบเป็นทางการ และมีการพัฒนาระดับสูง

ในขณะที่ Merrian Webster's Collegiate Dictionary (1996: ออนไลน์) กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือแบบ (Collaboration) คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอาจไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อนและเป็นการเริ่มต้นเข้าไปทำงานร่วมกับผู้อื่น

Gordon (1996) กล่าวถึง ความร่วมมือแบบ Collaboration คือ การเกิดจากความพอใจสูงสุดทั้ง 2 ฝ่าย เป็นการขจัดความขัดแย้งความเห็นที่แตกต่าง ทำให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน มี

การทำงานร่วมกันในองค์กร/หน่วยงานเดียวกัน มีการกระตุ้นเจตคติที่ดีของผู้ร่วมงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน

Fullan and Hargreaves (1991) กล่าวถึง ความร่วมมือแบบ Collaboration คือ ทำให้เกิดคุณภาพของงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนระหว่างสมาชิก เกิดความเชื่อถือไว้วางใจหรือเปิดเผยข้อมูล ผูกพันในเชิงคุณค่าในตัวบุคคล/กลุ่ม ใช้การพบปะหรือประชุมเพื่อประสานงานและเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษารูปแบบความร่วมมือจากการทำงานร่วมกันในองค์กรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องรูปแบบความร่วมมือของ National Network for Collaboration: NNC (1995) ซึ่งมีสภาพบริบทเหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือระหว่างห้องที่กับห้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน อันประกอบด้วยรูปแบบความร่วมมือระหว่างห้องที่กับห้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย

1) รูปแบบเครือข่าย คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันในการสนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกภายใน โดยไม่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันแบบหลวมๆ

2) รูปแบบพันธมิตร คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยเน้นการติดต่อระหว่างสมาชิก กิ่งเป็นทางการและมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากความร่วมมือกันของสมาชิก

3) รูปแบบหุ้นส่วน คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเป็นศูนย์กลางความร่วมมือและการติดต่อกันมีลักษณะเป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนโดยร่วมกันพัฒนาทรัพยากร/ทุนของสมาชิก

4) รูปแบบกลุ่มผนึกกำลัง คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยสมาชิกทั้งหมดร่วมกันตัดสินใจมีการกำหนดบทบาทหน้าที่/ระยะเวลาที่ชัดเจนเป็นแบบทางการภายใต้ข้อตกลงร่วมกันเพื่อร่วมกันพัฒนาทรัพยากรและงบประมาณของสมาชิก

5) รูปแบบกลุ่มรวมพลัง คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด โดยการร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ (Consensus) ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแบบเป็นทางการและมีการกำหนดระยะเวลาและการประเมินอย่างชัดเจน

3.4 การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

ผลจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 รูปแบบการปกครองได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการรวมศูนย์อำนาจมาสู่การกระจายอำนาจ โดยแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม การบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ สุขาภิบาล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และรูปแบบการปกครองแบบพิเศษ (กรุงเทพและเมืองพัทยา) และในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการจัดตั้งท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขึ้นโดยตราพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานบุคคล การคลัง งบประมาณ และรายได้เป็นของตนเอง โดยที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล เป็นสมาชิกสภาโดยตำแหน่ง และสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านแต่ละตำบล หมู่บ้านละ 2 คน ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงมีฐานะเป็นผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นในเวลาเดียวกัน ซึ่งต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้นายกและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ทำให้นับตั้งแต่นั้นมากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับอบต. จึงมีการแบ่งแยกหน้าที่ภารกิจกันอย่างชัดเจน

ผลจากการกระจายอำนาจการปกครองลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ยังพบปัจจัยหลายประการที่มีผลกระทบต่อบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น คือ ภารกิจหน้าที่ในระดับตำบล หมู่บ้าน ที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับไปดำเนินการแทนเป็นจำนวนมากแทบทั้งหมด และจากด้วยความสะดวกก้าวหน้าในด้านการคมนาคม การสื่อสาร ทำให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคได้ เข้าไปดำเนินการในพื้นที่ด้วยตนเอง รวมทั้งการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ตลอดจนอาสาสมัครขึ้นมาเองโดยไม่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมดำเนินการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ส่งผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านลดลงทั้งในด้านการปกครองท้องถิ่น และการปกครองท้องถิ่น จนเกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคีกันของคนในพื้นที่ รวมทั้งได้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนการไม่เอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับอบต. ทำให้การบริหารงานในพื้นที่ขาดประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน (อิสรา ทองธวัช, 2552: 5-6; อภัย โพธิ์ศรี, 2550; สรศักดิ์ จิรธรรมประดับ, 2546)

ถึงแม้จะมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกันอย่างชัดเจนระหว่างการปกครองท้องถิ่นกับการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะสามารถแยกพื้นที่ของตำบล หมู่บ้านออกมาบริหารได้ตามที่กฎหมายระบุอันเนื่องมาจากการทับซ้อนของพื้นที่เดียวกัน ดังนั้นท้องถิ่นและท้องถิ่นควรมีการทำงานแบบประสานกัน เช่น กฎระเบียบ งบประมาณ สภาพปัญหาที่แท้จริง ซึ่งจะก่อให้เกิด

ผลประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล หมู่บ้านมากที่สุด สอดคล้องกับนักวิชาการหลายๆ ท่านที่ลงความเห็นว่าท้องที่กับท้องถิ่นต้องทำงานร่วมมือกันเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนจึงจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (อ้างถึงใน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน: 2553) กล่าวว่า “ชุมชนท้องถิ่น ท้องที่” เป็นฐานล่างที่สุด ที่มีประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยตั้งแต่ระดับตำบล ขึ้นมาจนถึงระดับประเทศ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่ควรจะมีองค์กรจัดการตนเองได้ท้องถิ่น ท้องที่ ต้องทำงานร่วมกันเป็นสามเส้า เป็นอิสระแต่เชื่อมโยงเกื้อกูลสนับสนุนให้ประชาชนร่วมทำงานเพื่อจะได้มีความเข้มแข็ง เพราะหากประชาชนเป็นฝ่ายรับอย่างเดียวก็ไม่มีวันจะเข้มแข็ง ประชาชนต้องลงมือร่วมทำกันเอง สอดคล้องกับณัฐภรณ์ รัตนกานต์ (2554: 11) ที่ศึกษาเรื่องท้องที่และท้องถิ่นต้องไปด้วยกัน พบว่า ท้องที่กับท้องถิ่นต้องไปด้วยกัน โดยการเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ที่ทำงานไม่สำคัญและการแก้ปัญหาของประชาชนต้องมาก่อน ชุมชนมีผู้นำที่ดี ประชาชนศรัทธาและให้ความเชื่อถือ รวมไปถึงการร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกันคือประชาชน ซึ่งศิลาฤทธิ กว้างทอง (2548: 2) มองว่า ถึงแม้จะมีการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กระจายอยู่ทุกแห่งทั่วประเทศ แต่ก็ยังมีความจำเป็นที่ต้องคงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอบต. ไว้เพื่อทำหน้าที่ช่วยกระทรวง ทบวง กรม บริการประชาชน ประสานงานด้านความมั่นคง การป้องกันปราบปรามยาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชัน การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ สอดคล้องกับบิศรา ทองธวัช (2552: 8) มองว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีลักษณะพิเศษในความเป็นมา คือ มาจากราชกรเป็นผู้เลือกจากคนที่เป็นที่ยอมรับนับถือในหมู่บ้าน แต่ขณะเดียวกันก็มาเป็นตัวแทนรัฐ ในการดูแลความสงบสุข เรียกร้อย ทุกข์สุขของราษฎร นำข้อราชการหรือนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระเบียบวินัย เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนจึงน่าจะได้ปฏิบัติงานในความเป็นคนของรัฐอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และมีงานสำคัญประการหนึ่ง คือ “การสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน”

สมาคมักปกครองแห่งประเทศไทย (2555: 37-39) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายการปกครองท้องที่ คือ พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 และ พ.ร. บ. องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พบว่า อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีกว้างขวางมากกว่า อปท. เพราะปฏิบัติหน้าที่ทั้งในการปกครอง งานความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และงานด้านการพัฒนาสำหรับ อปท. มีหน้าที่เน้นหนักไปทางด้านบริการสาธารณะ หรืองานทางด้านการพัฒนา ซึ่งดูเหมือนจะซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ในทางปฏิบัติการทำหน้าที่ด้านการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่มีงบประมาณและบุคลากรเป็นของตนเองในการจัดบริการให้กับประชาชน

ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ช่วยเหลืองานของส่วนราชการตามที่ได้รับภารกิจหรือเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาที่ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการเท่านั้น จึงทำให้งานด้านการพัฒนาหรือการจัดบริการสาธารณะตกเป็นหน้าที่หลักของ อปท. จนทำให้ดูเหมือนว่างานด้านการพัฒนาไม่เกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอีกต่อไป ตามที่ได้กล่าวว่า “กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รับผิดชอบงานปกครอง งานรักษาความสงบเรียบร้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบงานพัฒนา” แต่ในความเป็นจริงในแง่ของกฎหมายและในทางปฏิบัติ ทุกวันนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของประชาชนอยู่ทุกเรื่องในฐานะผู้นำชุมชน และงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีความสัมพันธ์กับราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น และเมื่อพิจารณาในแง่ที่งานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนับวันจะยิ่งมากขึ้นในฐานะเป็นผู้นำตัวแทนของประชาชน ในขณะที่ อปท. ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนโดยหลักการย่อมต้องมีความสัมพันธ์กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างใกล้ชิดเพราะการทำงานกับประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือผู้นำของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ย่อมทำให้เกิดการรับรู้ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีผลให้สามารถแสวงหาความร่วมมือกับผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ทางด้านพื้นที่และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ท้องที่แลท้องถิ่นต่างมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นพื้นที่เดียวกัน คือ ตำบล หมู่บ้าน ชุมชน มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันคือ “ประชาชนในพื้นที่เดียวกัน” โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในฐานะ “ผู้นำของผู้รับบริการ” และฝ่ายท้องถิ่นอยู่ในฐานะ “ผู้ให้บริการ” ดังนั้น ผู้ให้บริการและผู้รับบริการย่อมต้องมีระบบความสัมพันธ์ในทางเกื้อกูลต่อกัน ยิ่งผู้ให้บริการเป็นหน่วยงานของรัฐ ย่อมต้องมีกฎระเบียบ ความสัมพันธ์ที่เคร่งครัดมากกว่าเอกชน การสร้างและมีระบบความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย และจะทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีและฝ่ายท้องถิ่นก็จะบริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป

3. ความสัมพันธ์ทางการบูรณาการระบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา

การลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาเป็นเรื่องที่สังคมไทยในปัจจุบันกำลังเรียกร้องให้เกิดขึ้นตามกระแสปรองดองสมานฉันท์ ซึ่งการบริหารราชการตามแนวนโยบายแห่งรัฐผ่านกระบวนการจัดสรรทรัพยากรกระจายลงในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศผ่านระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ตามช่องทางหน่วยงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐประเภทต่างๆ ย่อมมีจุดมุ่งหมายปลายทางแห่งการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งท้องที่กับท้องถิ่นทำหน้าที่สะท้อนความสำเร็จหรือความล้มเหลวในกิจกรรมของภาครัฐที่นำไปมอบให้กับประชาชน และสะท้อนข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภาครัฐ ย่อมเป็นหน้าที่ของท้องที่กับท้องถิ่นที่จะต้องร่วมกันบูรณาการจัดบริการให้กับประชาชนอย่างเป็นระบบให้เพียงพอ ความสัมพันธ์ใน

ลักษณะนี้ อปท. จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำการพัฒนาโดยมียุทธศาสตร์จังหวัดเป็นตัวชี้นำ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในเรื่องกิจกรรมการพัฒนา ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะมีสัมพันธ์กับ อปท. ในเขตพื้นที่ของตน โดยผ่านกระบวนการวางแผนหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในเชิงพื้นที่ เพราะงบประมาณของ อปท. จะกระจายไปในพื้นที่อย่างเป็นธรรมตามแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้น การลดความเหลื่อมล้ำทางการพัฒนา จึงควรเริ่มต้นและดำเนินการอย่างจริงจัง โดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

4. การจัดระบบความสัมพันธ์การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นไทยถูกออกแบบมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพลังการขับเคลื่อนไปให้ถึงประโยชน์สุขของประชาชน ถึงแม้บางช่วงบางตอน ต่างฝ่ายต่างเติบโตโดยขาดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่ในภาวะปัจจุบันการขาดหรือทิ้งพลังส่วนหนึ่งส่วนใดย่อมทำให้ส่งผลกระทบต่อประชาชน และด้วยเหตุที่ อปท. ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชนในระดับตำบล หมู่บ้านได้ อีกทั้งมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายของ อปท. ที่ยังไม่ครอบคลุมหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช่บุคคลที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านต่างๆ เหมือนกับผู้ใหญ่บ้านซึ่งมีอยู่ในทุกหมู่บ้าน และนอกจากนี้ผู้บริหารท้องถิ่นไม่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานที่มีภารกิจในตำบล หมู่บ้านได้เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำอยู่ในปัจจุบัน เพราะอปท. มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นกับหน่วยงานใด หากไม่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะทำให้หน่วยงานของรัฐขาดผู้ช่วยเหลือในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งถือเป็นพื้นที่เป้าหมายในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ ขณะเดียวกันประชาชนก็จะขาดเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดตัวมากที่สุด ซึ่งเป็นทั้งญาติพี่น้องและผู้นำในการเสนอปัญหาความต้องการให้กับภาครัฐ ซึ่งตัวอย่างของปัญหาการขาดกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำให้การบริหารงานภาครัฐมีอุปสรรค ได้แก่ กรณีกรุงเทพมหานครยกเลิกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไปเลยทำให้ไม่มีผู้ช่วยเหลือเรื่องน้ำท่วม ในกรณีนี้ถ้ามีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะทำให้หน้าที่สำรวจความเดือดร้อนของประชาชนเพื่อขอเงินช่วยเหลือโดยทันทีและทำหน้าที่เป็นสื่อกลางทำความเข้าใจระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชน

อาทิตยา เกิดแพร และมนตรี กรรพุมมาลย์ (2553: 1-3) ได้ศึกษาผลความคาดหวังของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) พบว่า บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต. มีความใกล้เคียงกันอย่างมาก รัฐบาลจึงมีความพยายามที่จะทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะการทำงานที่ชัดเจนแตกต่างจากอบต. โดยเฉพาะความพยายามที่จะทำให้สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ด้าน “งานปกครอง” ส่วนอบต. มีหน้าที่ด้าน “งานพัฒนา” แต่อย่างไรก็ตามรัฐบาลยืนยันว่า 2 สถาบันนี้สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็น “งานปกครองและงานพัฒนา” ในขณะที่จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษาได้ คือ

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความคาดหวังในบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วย

1.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการร่วมมือกับ อบต. ในการส่งเสริมและสนับสนุนราษฎรในท้องถิ่นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อส่วนรวมและพัฒนาชุมชน หมู่บ้าน และตำบลของตนเอง รวมถึงการสร้าง ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีระหว่างอบต. และหน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐกับราษฎร รวมทั้ง ส่งเสริมให้ราษฎรให้การสนับสนุนการบริหารงานของอบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องร่วมมือกับอบต. เป็น ผู้ส่งเสริมเพื่อบริหารจัดการพื้นที่ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาท้องถิ่น

1.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการร่วมมือกับอบต. ส่งเสริมให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงาน

1.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องการเป็นผู้นำราษฎรในพื้นที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือ ข้อบัญญัติของท้องถิ่น

1.4 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการร่วมกับอบต. กระตุ้นให้ราษฎรตื่นตัว รวมกลุ่มพัฒนา ตนเองและท้องถิ่น

2. ความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการทำงานร่วมกับอบต. แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทด้านการพัฒนา พบว่า ควรปฏิบัติงานร่วมกับอบต. ใน การพัฒนาหมู่บ้านมากที่สุด รองลงมาเป็นการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ร่วมกับอบต. โดยมีความเต็มใจที่จะทำงานตามนโยบายที่อบต. กำหนดขึ้นน้อยที่สุด

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทด้านการส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง พบว่า ควรวางแผน ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ร่วมกับอบต. มากที่สุด รองลงมา เป็นการวางแผนพัฒนา เศรษฐกิจในพื้นที่ร่วมกับอบต. และการมีอบต. ทำให้บทบาทในการส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนแปลงไปน้อยที่สุด

3. ความคาดหวังของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับบทบาทในการทำงานร่วมกับอบต. แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

3.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านการพัฒนา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความต้องการ ทำงานร่วมกับอบต. ในการจูงใจให้ราษฎรหันมาใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ของตนมากที่สุด รองลงมาต้องการที่จะทำงานตามนโยบายที่ อบต. กำหนดขึ้นน้อยที่สุด

3.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านการส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรวางแผนป้องกันปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ร่วมกับอบต. มากที่สุดรองลงมาเป็นการ ต้องการ ทำงานร่วมกับ อบต. เพื่อร่วมกันสำรวจความต้องการในส่วนของการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ของราษฎร

ในการจัดระบบความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น สามารถสรุป

ในเรื่องของประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือในการทำงานของท้องถิ่นกับท้องถิ่น คือ การที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. และอปท. จะต้องจัดสรรทรัพยากร การบริหารให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่น และประชาชนอย่างแท้จริง โดยควรให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและ อบต. เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของกัน และกันโดยมีประชาชนเป็นเป้าหมายและมีส่วนราชการซึ่งอาจเป็นทีมงานระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ทำหน้าที่บูรณาการและเป็นพี่ปรึกษาในการทำงานร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ และมีเจ้าภาพในการกำกับดูแลสนับสนุนให้ท้องถิ่นกับท้องถิ่นได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ได้อย่างยั่งยืน

กรมการปกครอง (2553: 73-74) กล่าวถึง พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานร่วมมือกับอบต. ตามมาตรา 27 (3) (4) และ (5) ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้า ราษฎรในหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องประสานกับ อบต. ในเรื่องต่างๆ 2) ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อรับบริการกับ อบต. 3) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่ออบต. เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือช่วยเหลือ 4) สนับสนุนส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการแก่ราษฎรในหมู่บ้านของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรืออบต. นอกจากนี้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับอบต. ในพื้นที่แล้ว การทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นยังปรากฏตามระเบียบและกฎหมายอื่นๆ ที่ได้มีการระบุไว้ ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนาตำบล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546

2. การเป็นกลไกสำคัญของราชการส่วนภูมิภาค ในการประสาน และตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่นอื่นๆ

3. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประชาคมในพื้นที่เพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง

4. บทบาทฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ในเขต อบต.

5. บทบาทในฐานะตัวแทนอำนาจรัฐ ที่จะต้องดูแลงานของทุกกระทรวง ทบวง กรมที่จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน

6. บทบาทในฐานะประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิบูลย์ สงวนพงศ์, ชวน ศิรินันท์พร และแก่นเพชร ช่วงรังษี (อ้างถึงใน สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555) การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่ทับซ้อนกันซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทยของทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งหากพิจารณาโดยผิวเผินจะเห็นว่าเป็นการปกครองที่มีความแตกต่างกันทางด้านแนวทางการจัดการ แต่แท้จริงต่างก็มีจุดหมายปลายทางเดียวกัน คือ แก้ไขปัญหาในการดำรงชีพ มุ่งสร้างความสุขและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประชาชน ตรงกับคำขวัญที่ว่า “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ซึ่งถ้าการบริหารราชการทั้ง 2 ประการมีบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความตั้งใจและรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวร่วมกันปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับพื้นที่ย่อมก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศในภาพรวม สำหรับปัญหาในพื้นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยมีประชาชนผู้รับบริการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน จึงเป็นความแตกต่างที่ต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

กมล ประจวบเหมาะ (อ้างถึงใน สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555) กล่าวถึง การปกครองของประเทศไทย ซึ่งมี 2 ลักษณะ ที่ทับซ้อนกันอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ตั้งแต่จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน คือ การปกครองท้องถิ่นที่ทับซ้อนกันอยู่ ซึ่งการปกครองท้องถิ่นในแต่ละประเภทต่างมีกฎหมายหลักหรือแม่บทของตนเองที่กำหนดอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดให้มีผู้บริหาร/ผู้ปกครองในแต่ละองค์กรแยกกันอย่างชัดเจน ซึ่งจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ประชาชนส่วนใหญ่ก็เป็นกลุ่มเดียวกัน ก่อให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจ การไม่ร่วมมือกันหรือแม้แต่การทะเลาะเบาะแว้งกัน ปรากฏอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับตำบล หมู่บ้านที่เป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ในพื้นที่ดังกล่าวมีทั้งผู้ปกครองท้องถิ่น คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับผู้ปกครองท้องถิ่น คือ อบต. ซึ่งสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมและกระทบต่อความสามัคคีในพื้นที่ ในทางตรงกันข้ามถ้าในพื้นที่ใดทุกฝ่ายมีความเข้าใจกัน มีความร่วมมือและประสานงานกันเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาท้องถิ่นของตนย่อมเป็นผลดีต่อประเทศในที่สุด

สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย (2555: 21-25) ได้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่าง การปกครองท้องถิ่นที่ทับซ้อนกัน โดยมีส่วนบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมการปกครองเป็นผู้แสดงความเห็น ร่วมกับอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีประเด็นในการสอบถาม 6 ข้อ คือ

1. ทศนะและความเป็นจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับฝ่ายปกครองท้องถิ่น คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับฝ่ายท้องถิ่นอันได้แก่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างไรบ้าง (เชิงบวก/เชิงลบ)

2. ปัญหาอุปสรรคอะไรที่ทำให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไม่บรรลุผลเท่าที่ควร เช่น ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและตัวบุคคล ฯลฯ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายปกครองท้องถิ่นที่กับฝ่ายปกครองท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สร้างความรู้ความเข้าใจ แก่กฎหมาย ปรับพฤติกรรม หากกลไกหรือรูปแบบใหม่/คนกลาง ฯลฯ

4. หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ สำนักงานบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีกฎหรือเครื่องมืออะไรบ้าง เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องถิ่นที่กับฝ่ายท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

5. ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติร่วมกับฝ่ายท้องถิ่นที่และฝ่ายท้องถิ่นหรือไม่ประการใด และควรมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง

6. ในการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความจำเป็นและจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนหรือไม่เพียงใด

มีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 1-6


ตาราง 1 ทศนะและความเป็นจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับฝ่ายปกครองท้องถิ่น คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับฝ่ายท้องถิ่น อันได้แก่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างไรบ้าง (เชิงบวก/เชิงลบ)

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<p>เชิงบวก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้านและรับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการของราษฎร ฯลฯ ตาม บทบัญญัติ ม. 27 แห่ง พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457</p> <p>ส่วนฝ่ายท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะด้านต่างๆ ให้แก่หมู่บ้านตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน หาก ทั้ง 2 ฝ่าย ทำงานบูรณาการและร่วมมือกันโดยไม่เกิดความขัดแย้งจะทำให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับประโยชน์สูงสุด</p>	<p>เชิงบวก 1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในฐานะผู้แทนประชาคม หรือเข้าเป็นกรรมการพัฒนาท้องถิ่น เป็นกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>2. การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน</p> <p>2.1 อปท. อาจมีการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อแจ้งเตือนภัย ประชาสัมพันธ์ การหาข่าว</p> <p>2.2 ผู้บริหาร อปท. อาจแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อสนับสนุนงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและช่วยสำรวจความเสียหาย</p> <p>2.3 ผู้บริหารอปท. อาจให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าร่วมใน</p>

<p>เชิงลบ หากฝ่ายปกครองท้องถิ่นและฝ่ายปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องหรือเกิดความขัดแย้งกันเอง จะทำให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับผลกระทบและเกิดความแตกแยกในหมู่บ้าน ตำบล</p>	<p>การฝึกซ้อมแผนป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่ อปท.จัดขึ้น</p> <p>3.ส่งเสริมอาชีพ/การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>3.1 ผู้บริหารอาจขอความร่วมมือให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมสำรวจและเสนอข้อดี สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้อปท. สนับสนุนงบประมาณหรือความช่วยเหลือ ตามอำนาจหน้าที่</p>
---	--

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 21-23

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	<p>3.2 อปท. อาจขอใช้ศาลาประจำหมู่บ้านหรือสถานที่เหมาะสม เช่น ภายในบริเวณวัดหรือโรงเรียน เป็นแหล่งเผยแพร่ข่าวสารด้านการอาชีพ</p> <p>4. การสนับสนุนความรู้หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน ซึ่งอปท. อาจสนับสนุนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นหรือผลดำเนินการตามนโยบายของรัฐทางกระจายข่าว</p> <p>5. การปฏิบัติตามนโยบายที่สำคัญของรัฐนายอำเภอจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บริหารอปท.กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างน้อยเดือนละครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนรับทราบปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะในการดำเนินการของแต่ละฝ่ายที่จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบาย เช่น การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาเสพติด ฯลฯ เพื่อที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย ทั้งนี้ งบประมาณในการจัดประชุมให้เป็นตามข้อตกลงร่วมกันของแต่ละฝ่าย เพื่อให้มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนซึ่งกัน</p> <p>เชิงลบ</p> <p>1. การกำกับดูแลอบต. นายอำเภอมีหน้าที่ตามกฎหมายและเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดในการกำกับดูแลอปท.จึงอาจมีการกระทบกระทั่งกับข้าราชการฝ่ายท้องถิ่นฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา อปท. บ้าง</p> <p>2. การตรวจสอบการทำงานของ อปท. ฝ่ายปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่อาจมีการตรวจสอบการทำงานของ อปท. ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน จนนำมาซึ่งความขัดแย้งในพื้นที่ได้</p>

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 21-23

ตาราง 2 ปัญหาอุปสรรคอะไรที่ทำให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไม่บรรลุผล

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<p>หากฝ่ายปกครองท้องถิ่นและฝ่ายปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 และ พ.ร.บ. ของท้องถิ่น ย่อมไม่เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแต่อย่างใด</p>	<p>1. ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลของทั้ง 2 ฝ่าย หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาพื้นที่จะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว แต่ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีแล้ว จะทำให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่ ส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความล่าช้า</p> <p>2. การเลือกตั้งในท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การเลือกตั้งสมาชิก สภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นมีผู้นำในพื้นที่(ผู้บริหารท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)ให้การสนับสนุน จึงมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ทำให้ฝ่ายได้รับเลือกตั้งกับฝ่ายที่ไม่ได้รับการเลือกตั้งอาจเกิดความขัดแย้งกันในพื้นที่ เพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าวควรกำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านวางตัวเป็นกลาง</p>

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 24

ตาราง 3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายปกครองท้องถิ่นกับฝ่ายท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สร้างความรู้ความเข้าใจ แก่กฎหมาย ปรับพฤติกรรม หากกลไกหรือรูปแบบใหม่/คนกลาง ฯลฯ

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<p>ควรให้ฝ่ายปกครองท้องถิ่นและฝ่ายปกครองท้องถิ่นศึกษาและทำความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจนว่าตนเองมีอำนาจอย่างไร เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย มีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง อาทิ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ด้านการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ใกล้เคียงข้อพิพาท ฯลฯ รวมทั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหลายฉบับ</p> <p>ส่วนฝ่ายปกครองท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริการด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขขั้นพื้นฐานในหมู่บ้านและตำบล เช่น การสร้างถนน ฯลฯ</p>	<p>ควรมอบหมายให้นายอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเป็นผู้กำกับดูแล อปท. เป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองท้องถิ่นและฝ่ายปกครองท้องถิ่น</p>

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 24

ตาราง 4 หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ สำนักงานบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีกลไกหรือเครื่องมืออะไรเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องถิ่นที่กับฝ่ายท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ไม่ควรจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครองท้องถิ่น และควรให้ฝ่ายปกครองท้องถิ่นศึกษาและทำความเข้าใจอำนาจหน้าที่ของตน นำภารกิจมาบูรณาการในทุกด้าน เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนและไม่ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพราะอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน	ปรับปรุงกฎหมายให้สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเป็นราชการส่วนภูมิภาคเพื่อช่วยเหลือนายอำเภอในการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องถิ่นที่กับฝ่ายท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 24-25

ตาราง 5 ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายท้องถิ่นและฝ่ายท้องถิ่นหรือไม่ประการใด และควรมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถือว่ามีความจำเป็นหากฝ่ายปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้โดยทำงานสอดคล้องต้องกันและบูรณาการซึ่งกันและกัน ทำให้ประชาชนจะเกิดประโยชน์สูงสุด	ไม่ควรจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่เนื่องจากมีนายอำเภอ ปลัดอำเภอและท้องถิ่นอำเภอ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทั้ง 2 ฝ่าย เป็นผู้ประสานงานอยู่แล้ว แต่ให้เพิ่มอัตรากำลัง ปลัดอำเภอและท้องถิ่นอำเภอให้เพียงพอต่อภารกิจที่มีอยู่

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 25

ตาราง 6 ในการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความจำเป็นและจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนหรือไม่เพียงใด

ความเห็นของกรมการปกครอง	ความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย	มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากมีการทำงานร่วมกันด้วยดีจะทำให้พื้นที่มีความสงบเรียบร้อยและได้รับการพัฒนาอย่าง

<p> ฯลฯ ตาม ม. 27 แห่ง พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 รวมทั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายอื่นที่ให้อำนาจไว้ ส่วนฝ่ายปกครองท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามที่ พ.ร.บ. กำหนดไว้ หากปฏิบัติทำงานร่วมกันและนำมาบูรณาการ ย่อมเกิดผลดีแก่ประชาชน</p>	<p> ต่อเนื่องและประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง เพียงพอและเสมอภาค</p>
--	---

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 24-25

ผลจากการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น: ศึกษากรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับนายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ของสมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย (ส.ป.ท.) (2555: 26-34) ประกอบด้วย

1. หลักการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องที่กับท้องถิ่น ได้แก่

- 1.1 มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน คือ ทำงานเพื่อประชาชนและพื้นที่
- 1.2 แต่ละฝ่ายมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน
- 1.3 ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี สมานฉันท์ดูญาติพี่น้อง
- 1.4 บูรณาการทำงานร่วมกันในแนวราบ
- 1.5 สนับสนุนและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นสื่อกลางการพัฒนา
- 1.6 กำหนดปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- 1.7 กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทั้ง 2 ฝ่ายให้ชัดเจน

2. วิธีการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องที่กับท้องถิ่น ได้แก่

- 2.1 ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกำหนดแผน ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์
- 2.2 แต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสภาที่ปรึกษา อบต. ทำหน้าที่เหมือนวุฒิสภา (สภาสูง) และสมาชิก อบต. เป็นสภาล่าง เพื่อร่วมกันพิจารณาถ้อยแถลงข้อบัญญัติต่างๆ
- 2.3 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผ่านการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างท้องที่ ท้องถิ่นและภาคประชาชน
- 2.4 ทุกภาคส่วนระดับอำเภอรวมทั้งท้องถิ่นใช้วิสัยทัศน์อำเภอในการจัดทำแผนของตน
- 2.5 ใช้วิธีการทำงานร่วมกันโดยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายท้องที่ ได้แก่ ในระดับตำบล ให้มีการประชุมกรรมการตำบล (กต.) ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชุมร่วมกับอบต. และข้าราชการในระดับตำบลทุกเดือน ในระดับหมู่บ้าน มีการประชุมกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทุกเดือนซึ่งมีผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกอบต. อยู่ร่วมกัน และแต่งตั้งนายกอบต. กำนัน ปลัดอำเภอเป็นที่ปรึกษาตามกฎหมาย
- 2.6 มีชุดปฏิบัติการประจำตำบล ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ และข้าราชการระดับตำบล ทำหน้าที่ประสานงาน กระตุ้น และเชื่อมต่อการทำงานระหว่างฝ่ายท้องที่และท้องถิ่น

2.7 ร่วมเสนอความคิดเห็น หรือความต้องการในการจัดบริการสาธารณสุขของอบต.

3. กิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ประกอบด้วย รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตาราง 7 กิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ	ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น
1. การแก้ไขปัญหายาเสพติด (จัดงานรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ร่วมกัน)	<ul style="list-style-type: none"> - อบต. จัดทำโครงการ สนับสนุนงบประมาณ ดำเนินการพิธีการ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำมวลชนเข้าร่วมกิจกรรม/จัดแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด โดยกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน/อบต. จัดทีมกีฬาเข้าร่วมแข่งขัน - อบต. สนับสนุนการจัดตั้งด่านตรวจ จุดสกัด กำหนด ผู้ใหญ่บ้านจัดคน ประจำด่านและจุดสกัดต่างๆ - อบต. สนับสนุนจัดตั้งเครือข่ายตาสับปรด กำหนด ผู้ใหญ่บ้านจัดเวร ยามและร่วมกันทำแผนประสานงานกับเครือข่ายเฝ้าระวังยาเสพติด - กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน จัดส่งผู้ป่วย กลุ่มเสี่ยงเข้าอบรมโครงการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมี อบต. สนับสนุนการจัดฝึกอบรม
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่เป็นตัวกลางแจ้งข่าวสารให้ประชาชน ทราบ พร้อมแจ้งเหตุภัยต่างๆ ให้ อบต. และอำเภอทราบ - กรณีเกิดความเสียหายแก่ประชาชน กำหนด ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ สืบหาความเสียหาย แล้วแจ้งเหตุ อบต. ช่วยเหลือเบื้องต้น กรณีต้อง อพยพประชาชนทั้ง 2 ฝ่าย จะร่วมมือกันจัดตั้งศูนย์อพยพประชาชน/ ช่วยเหลือ
3. การพัฒนาเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - อบต. จัดอบรมประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, OTOP โดยเชิญกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เป็นวิทยากรอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ
4. การส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดงานวันผู้สูงอายุ วันสงกรานต์ กำหนด ผู้ใหญ่บ้านนำผู้สูงอายุทุก หมู่บ้านมาร่วมงานที่ อบต. เป็นผู้จัด - งานวันเด็กแห่งชาติ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกับอบต. จัดเลี้ยงอาหาร เด็ก ร่วมกันจัดทำของขวัญของรางวัลให้เด็ก
5. การจัดงานวันกำหนด ผู้ใหญ่บ้านและ วันท้องถิ่นไทย	<ul style="list-style-type: none"> - วันที่ 18 มีนาคม เป็นวันท้องถิ่นไทย วันที่ 20 ตุลาคม เป็นวันกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีการจัดงานโดยเชิญกำหนด ผู้ใหญ่บ้านและผู้บริหาร อบต. เข้าร่วมงานทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อรำลึกถึงความสำคัญของทั้ง 2 วัน เป็นการ สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ส่งเสริมความสามัคคีระหว่างกัน
6. การทัศนศึกษาดูงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน/อบต. จะเชิญ กำหนด ผู้ใหญ่บ้านเข้าร่วมโครงการเดินทางไปด้วยกัน เมื่อกลับมาจะได้ ช่วยกันส่งเสริมอาชีพตามที่ไปดูงานมาร่วมกัน

7. การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและแผนชุมชน	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะร่วมกับสมาชิกสภา อบต. จัดทำข้อเสนอความต้องการในด้านการพัฒนาในแต่ละหมู่บ้าน จัดทำเป็นแผนหมู่บ้าน/ชุมชน เสนอต่อ อบต. เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนา อบต. และจัดสรรงบประมาณให้ตามแผนของหมู่บ้าน
------------------------------------	--

ตารางที่ 7 (ต่อ)

กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ	ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น
8. การแก้ไขปัญหาในพื้นที่และการดำเนินการโครงการสำคัญตามนโยบายรัฐบาล	- แต่งตั้งกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นหน่วยปฏิบัติโดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกับสมาชิก อบต. และส่วนราชการเจ้าของเรื่องเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน
9. การรณรงค์ลดอุบัติเหตุทางถนน	- เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองประจำจุดตรวจ จุดสกัด กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอาสาสมัครเข้าร่วมจุดตรวจ จุดสกัด โดยมีอบต. ให้การสนับสนุนเบี่ยงเสี่ยง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
10. การรักษาความมั่นคง/ความสงบเรียบร้อย	- การจัดตั้งชุด ชรบ. ประจำตำบล (ระดับกองร้อย) จัดชุดลาดตระเวนประจำหมู่บ้าน จัดชุดประจำการตาสับปะรด มีการประกอบกำลังระหว่างฝ่ายราชการ ได้แก่ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหาร/สมาชิก อบต. ราษฎรอาสาสมัคร ทำหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน
11. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- อบต. และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกันจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา อิสลาม คริสและพุทธศาสนา - งานเกี่ยวกับวันสำคัญของชาติ ได้แก่ กิจกรรมวันเด็ก สงกรานต์ ฯลฯ
12. งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต. ร่วมกันจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุในเขตตำบลหมู่บ้าน และมีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
13. งานโครงสร้างพื้นฐาน	- การขยายเขตประปา โดยรวมพลัง 3 ประสาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เสนอความต้องการขยายเขตประปาเข้าหมู่บ้าน อบต. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เช่น ท่อเมนประปา และขอใช้น้ำจากเทศบาล - การขุดลอกคลองในเขต อบต. และเทศบาล เป็นโครงการ 4 ประสาน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และเทศบาล โดยมีองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร

ที่มา: สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย, 2555: 31-35

4. ข้อคิดเห็นในการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายท้องถิ่นกับฝ่ายท้องถิ่น

4.1 เงื่อนไขความสำเร็จในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเกิดจากการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

- 4.2 การทำงานโดยไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง
- 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเป็นเสมือนญาติ พี่น้องและเพื่อน ทำให้ทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือร่วมกัน
- 4.4 การมีเป้าหมายร่วมกันคือ ประชาชนในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบและเป็นผู้นำ
- 4.5 เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานควรบูรณาการตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างกันและทำให้เกิดเอกภาพในการทำงานมากขึ้น
- 4.6 จัดตั้งหน่วยงานกลางรับผิดชอบการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
- 4.7 ปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นกับท้องถิ่นใหม่เพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์
- 4.8 จัดอบรมสร้างความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย โดยการอบรมร่วมกัน
- 4.9 มีกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติซึ่งออกโดยทางราชการกำหนดกิจกรรมให้ท้องถิ่นกับท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4.10 ผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลท้องถิ่นกับท้องถิ่น ควรให้เกียรติการทำงานของทั้ง 2 ฝ่าย อย่างเท่าเทียมกันเสมือนเป็นแขนซ้ายขวา
5. การแก้ไขปัญหาความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น
 - 5.1 ควรตัดเรื่องการเมืองออกไปจากการสร้างความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น
 - 5.2 ให้ อบต. จัดงบประมาณให้ทั่วถึงตามแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน
 - 5.3 ตัดเรื่องผลประโยชน์ในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ
 - 5.4 เมื่อท้องถิ่นกับท้องถิ่นใดมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นจัดให้มีชมรม อบต. ชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านระดับจังหวัดเป็นผู้มีหน้าที่ในการเจรจาไกล่เกลี่ยให้เกิดความปรองดองในการแก้ปัญหา โดยมีคนกลางซึ่งเป็นพวกเดียวกันทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย เพื่อให้เกิดการรับรู้ในประเด็นปัญหาพร้อมกัน
 - 5.6 ไม่กลัวเรื่องร้องเรียนต่างๆ แต่ให้นำเรื่องร้องเรียนมาแก้ไขปัญหาพร้อมกัน
6. ข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นของผู้บังคับบัญชาและผู้กำกับดูแล
 - 6.1 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอลงพื้นที่บ่อยๆ และให้ข้อคิดเห็นการทำงานร่วมกันเป็นประจำ
 - 6.2 ทางราชการเปลี่ยนผู้ปกครองบ่อยๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทำให้ขาดความต่อเนื่อง
 - 6.3 เรื่องการเมืองไม่ควรเข้ามายุ่งเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของท้องถิ่นกับท้องถิ่น

7. ข้อเสนอให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

7.1 การปรับแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นกับท้องถิ่น โดยที่ทั้ง 2 ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน โดยฝ่ายท้องถิ่นเป็นผู้จัดบริการสาธารณะ และฝ่ายท้องถิ่นที่เป็นผู้นำประชาชนในฐานะผู้รับบริการทำหน้าที่เสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนให้กับท้องถิ่น และช่วยเหลืองานของ อปท. ในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สุขของชุมชน ขณะเดียวกัน อปท. ให้การสนับสนุนงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตนตามกฎหมาย

7.2 การจัดทำข้อตกลงเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับอปท. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและแนวความคิดเกี่ยวกับการดำรงอยู่ของฝ่ายท้องถิ่นหรือฝ่ายท้องถิ่นซึ่งที่ผ่านมามีลักษณะของความขัดแย้ง

7.3 การปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารท้องถิ่น และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความร่วมมือ เช่น การกำหนดกิจกรรมให้ปฏิบัติงานร่วมกัน การปรับปรุงระบบการประสานงานของส่วนราชการที่รับผิดชอบงานท้องถิ่นและท้องถิ่นในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว โดยจัดกลุ่มภารกิจของกระทรวงมหาดไทยให้กรมการปกครองและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอยู่ในกลุ่มภารกิจเดียวกัน มีรองปลัดกระทรวงมหาดไทยคนเดียวรับผิดชอบงานของทั้ง 2 กรม และการปรับปรุงทัศนคติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้บริหารท้องถิ่นให้มีความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันจนเกิดเป็นค่านิยมในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน หรือกำหนดให้มีหลักสูตรอบรมสัมมนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่นโดยให้มีเนื้อหาของการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

8. ปรับปรุงบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน โดยผ่านกระบวนการประชาคม

9. กำกับดูแลให้ อปท. จัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน

10. การปรับบทบาทของผู้บังคับบัญชาและผู้กำกับดูแลท้องถิ่นและท้องถิ่นในระดับจังหวัด

10.1 ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ในฐานะผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ท้องถิ่นและท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้าใจกับทั้ง 2 ฝ่าย โดยตรงด้วยตนเอง และควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ ได้เข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย โดยกำหนดหน้าที่ของท้องถิ่นและท้องถิ่นให้เกิดความชัดเจนเมื่อสั่งการ/ขอความร่วมมือ

10.2 ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอในฐานะผู้ควบคุมและกำกับดูแลท้องถิ่นและท้องถิ่น ในบทบาทนี้ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในทางปกครองและสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นจากทั้ง 2 ฝ่าย

11. การเสริมสร้างทีมงานเพื่อบูรณาการและเป็นที่ปรึกษาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย 2 ทีม

11.1 ทีมงานข้าราชการในระดับอำเภอ รับผิดชอบประจำตำบลต่างๆ เพื่อเข้าไปประสานกับ อปท. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการบูรณาการโครงการระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่นและความต้องการของประชาชน และเป็นที่ปรึกษาให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอปท. ในการขอรับการสนับสนุนความต้องการในส่วนที่เกินขีดความสามารถ

11.2 ทีมงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้บริหารท้องถิ่น คือ การจัดตั้งชมรมร่วมกันของท้องถิ่น เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของชมรมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

12. การส่งเสริมสิทธิสวัสดิการของบุคลากรในฝ่ายท้องถิ่นและท้องถิ่นควรคำนึงถึงศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน โดยไม่สมควรจะทำให้เกิดความเข้าใจว่าทางราชการให้ความสำคัญกับฝ่ายใดมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

3.5 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ

“ชุมชน” เปรียบเทียบได้กับร่างกายของมนุษย์ซึ่งเป็นระบบที่สัมพันธ์กัน ไม่แยกจากกันโดยมีเซลล์(cell) ของร่างกายเป็นหน่วยพื้นฐาน (basic unit) ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนกับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา โดยผนังเซลล์(cell wall) ทำหน้าที่คัดเลือกว่าจะนำอะไรเข้าและนำอะไรออกเท่าไร เพื่อรักษาสมดุลของเซลล์เอาไว้ โดยมีการปรับให้เข้าสู่ภาวะดุลยภาพอยู่เสมอ แต่เมื่อใดที่ขาดดุลยภาพก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งชุมชนหรือสังคมก็เช่นเดียวกัน ชุมชนก็คือผนังเซลล์ ที่ทำหน้าที่กั้นกรองสิ่งต่างๆ จากภายนอกก่อนที่จะนำเข้ามาในชุมชน ในครอบครัว ชุมชนจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญ ซึ่งหากชุมชนมีความเข้มแข็งก็จะสามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (ประเวศ วะสี, 2548: 66-67)

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 336) กล่าวว่า การร่วมมือ (Collaboration) เป็นเทคนิค/วิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolutions) ด้วยการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (Problem Solving) ซึ่งถือว่าในปัญหาที่สำคัญๆ ควรให้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา โดยพูดคุยกันให้เข้าใจถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายต้องการ อันจะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีมีความรู้สึกชนะทั้ง 2 ฝ่าย (Win-Win-Situation) เป็นวิธีที่เหมาะสมเมื่อผลประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่ายไม่ได้อยู่ตรงกันข้ามโดยสิ้นเชิง และทั้ง 2 ฝ่ายมีความไว้วางใจกันพอสมควรและสามารถเปิดเผยข้อมูลกันได้

ไพโรจน์ เบขุนทด (2544: 10) กล่าวถึง ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลให้ความช่วยเหลือในการทำงานต่อบุคคลหรือคณะบุคคล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ซึ่งวัดได้จากการสังเกตความร่วมมือในการทำงานกลุ่มซึ่งประกอบไปด้วยหลักการทำงาน 5 ด้าน

1. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่ม
2. การสร้างบรรยากาศในการทำงานกลุ่ม
3. การรับผิดชอบต่องานของกลุ่ม
4. การกล้าแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม
5. การยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม

พุนศักดิ์ บุญสาลี (2541: 1-5) ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมขององค์การซึ่งต้องพัฒนาและสร้างสรรค์ขึ้นจากพฤติกรรมส่วนบุคคล ความร่วมมือเป็นคุณสมบัติที่ทำให้กลุ่มเกิดประสิทธิภาพและมีพลังสร้างสรรค์ และพฤติกรรมความร่วมมือจะปรากฏลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. การทำกิจกรรมแทนกันได้ (Substitutability)
 - 1) เมื่อสมาชิกกลุ่มคนใดคนหนึ่งลงมือปฏิบัติงานของกลุ่มแล้วคนอื่นๆ ในกลุ่มไม่ต้องไปทำงานนั้นอีก
 - 2) เมื่อแบ่งงานกันปฏิบัติแล้วปรากฏว่าสมาชิกคนใดคนหนึ่งปฏิบัติงานนั้นไม่ได้หรือทำไม่ได้ ช้า บุคคลอื่นสามารถเข้ามาช่วยทำแทนได้
 - 3) เมื่อแบ่งงานกันแล้ว สมาชิกกลุ่มตั้งใจทำงานในส่วนตนอย่างเต็มที่
2. การชอบพอชื่นชมผู้ทำงาน (Positive Cathexis) คือการที่ผู้ลงมือทำกิจกรรม/งาน ที่ทำให้สมาชิกแต่ละคนเข้าไปใกล้เป้าหมายหรือความสำเร็จ สมาชิกในกลุ่มจะชื่นชม พอใจและมีทัศนคติที่ดีกับบุคคลนั้น
3. การชักจูงใจ (Inducibility) ถ้ามีผู้ปฏิบัติกิจกรรมคนใดขอร้องให้สมาชิกอื่นช่วยทำกิจกรรมนั้น สมาชิกจะเต็มใจปฏิบัติตามคำขอ

หลักสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดขึ้นได้ คือต้องพยายามให้สมาชิกมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ การให้ การรับ และการรู้จักสังเกต สนใจผู้อื่น ซึ่งถือว่าการให้เป็นหัวใจสำคัญของพฤติกรรมกลุ่มที่จะก่อให้เกิดวัฏจักรและกระบวนการของความร่วมมือ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546: 305-307) กล่าวถึง ความร่วมมือว่าการที่คนร่วมกันทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเป็นเป้าหมายร่วมกันของคนที่ทำงานด้วยกัน หรือเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน หรืออาจเรียกว่าเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างผู้ทำงานร่วมกัน ซึ่งสาเหตุที่ทำให้คนเลือกที่จะทำงานร่วมกันหรือแข่งขันกัน คือ

1. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม: ความชอบพอกันทำให้ร่วมมือกัน ซึ่งพบว่าการที่มีสมาชิกทำงานร่วมกันอย่างสมานสามัคคี มีความเหนียวแน่นในกลุ่มสูงจะมีความชอบพอกันสูงกว่ากลุ่มที่ไม่สามัคคี และกลุ่มที่เหนียวแน่นจะมีขวัญกำลังใจดี สมาชิกมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันและกันใน

การทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตจากการทำงานมากและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ซึ่งผลจะตรงกันข้ามกับกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นน้อยกว่า

2. การแลกเปลี่ยนความร่วมมือ เป็นหลักการความร่วมมือระหว่างบุคคลที่ยึดหลักแห่งการแลกเปลี่ยน (Reciprocity Norms) คือการที่ใครทำอะไรให้เราแล้วรู้สึกสบายใจ เราก็จะทำแก่เขาเป็นการตอบแทน หรือหลักแห่งการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

3. การค้นหาสาเหตุแห่งการร่วมมือของฝ่ายอื่นกับการให้ความร่วมมือ เป็นการค้นหาสาเหตุของความร่วมมือที่อีกฝ่ายแสดงออกต่ออีกฝ่าย ถ้าเกิดจากความตั้งใจจริงความร่วมมือระหว่างกันก็จะสนิทใจ ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งการตัดสินใจให้ความร่วมมือ หรือร่วมมือเป็นตามมารยาท

4. การเพิ่มความร่วมมือโดยการสื่อสารมากขึ้น จากงานวิจัยพบว่า ไม่ว่าจะสถานการณ์จะอยู่ในรูปแบบการร่วมมือหรือการแข่งขัน ถ้ามีการสื่อสารเพิ่มมากขึ้นการร่วมมือจะเพิ่มขึ้นทุกกรณี

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับการร่วมมือ เกิดจากบุคลิกภาพของแต่ละคนที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือการแข่งขัน ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวเกิดจากการอบรมเลี้ยงดูและการสังคมประภิต (Socialization Process) อันเป็นกระบวนการที่สังคมให้การเรียนรู้แก่สมาชิกของสังคม เพื่อให้เขามีความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติที่สังคมต้องการหรือตามบรรทัดฐานของสังคม

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539: 117-119) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานร่วมกันมี 3 ประการ คือ

1. จัดตั้งคณะทำงานหรือกลุ่มทำงาน เพื่อให้การประสานงานได้สะดวกและยังเป็นการพิจารณาหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน

2. กำหนดแผนการและวิธีการประสานงานรวมถึงวิธีปฏิบัติให้แน่ชัด และแจ้งให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องของทั้ง 2 ฝ่ายได้ทราบเพื่อความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

3. ลดปัญหาการขัดแย้งและปรับวิธีการทำงานเข้าหากัน เนื่องจากระบบการทำงานและระเบียบการปฏิบัติงานของทั้ง 2 หน่วยงานมีข้อแตกต่างกัน ทั้งในความคล่องตัว ความยืดหยุ่น ข้อบังคับและกฎหมาย อันอาจจะเป็นอุปสรรคของการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับตัวด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งบางครั้งอาจเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง แต่ทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องประนีประนอมเข้าหากัน

อาทิตยา เกิดแพร และมนตรี กรรพุมมาลย์ (2553: 2-3) พบว่า ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับอบต. เกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างกันอย่างรุนแรงในพื้นที่โดยประเด็นสำคัญ คือ การทำงานในพื้นที่ที่มีความซ้ำซ้อนกัน

พรรณเพ็ญ พันจักรสาย (2551: 4-5) กล่าวถึง ลักษณะความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นว่าเกิดมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องของความไม่ชัดเจนในระเบียบกฎหมาย โดยเฉพาะบทบาท อำนาจ หน้าที่ ของแต่ละฝ่ายที่ถูกกำหนดโดยกฎหมายคนละฉบับกัน และแต่ละฉบับก็มีความซ้ำซ้อนกันอยู่ 2) ปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากต่างฝ่ายมาจากการเลือกตั้ง ทำให้ต้องเป็นคู่แข่งทางการเมืองกัน 3) มารยาทในการทำงานและความขัดแย้งส่วนตัว

ปราโมทย์ รวิยะวงศ์ (2554: 1-7) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องถิ่น พบว่าสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาจาก 1) สาเหตุความขัดแย้งจากด้านบุคคล คือ ความขัดแย้งมีสาเหตุจากความแตกต่างด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมายการทำงาน ความรู้ ความสามารถ 2) สาเหตุความขัดแย้งจากด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นที่มีค่อนข้างน้อย ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในชุมชน นำมาซึ่งการไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพ ขาดข้อมูลที่จะจำเป็นต้องรับรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน 3) สาเหตุความขัดแย้งจากด้านสภาพของพื้นที่และองค์กร คือ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับพื้นที่ พื้นที่กว้างไม่สอดคล้องกับรายได้ ความหนาแน่นของประชากรน้อย ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อยจากการเก็บภาษี รายได้ส่วนใหญ่ได้จากการอุดหนุนงบประมาณจากภาครัฐ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่ทั่วถึงและพอเพียง ประกอบกับโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ที่ผู้นำท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติอาจทำให้เกิดความคิดเห็นมีความแตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่าปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน มาจากปัจจัยเงื่อนไขภายในของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิก ผู้บริหารหรือนายกอบต. อันได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในชุมชน การมีภาวะผู้นำ มีประสบการณ์ทำงานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การมีวิธีการสร้างให้เกิดความร่วมมือขึ้นจากทุกฝ่ายในชุมชนซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ในขณะที่ปัจจัยเงื่อนไขภายนอกประกอบด้วยสภาพบริบทของชุมชน ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและความเชื่อดั้งเดิม ความร่วมแรงร่วมใจกันของคนในชุมชน กฎหมายหรือระเบียบที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่น และนโยบายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากรัฐ สำหรับสาเหตุแห่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มาจากความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และผลประโยชน์ทางการเมือง ก็อาจเป็นตัวแปรหรือปัจจัยในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

ตอนที่ 4 การจัดการความรู้

แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดขึ้นครั้งแรกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1969 โดยโครงการ ARPANET ที่ได้เริ่มขึ้นจากความพยายามเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์จากสถาบันวิจัย และมหาวิทยาลัย 4 แห่งในสหรัฐอเมริกาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ให้นักวิทยาศาสตร์และนักวิจัยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดการจัดการความรู้ แต่ยังไม่ได้ใช้ชื่อว่า การจัดการความรู้ และหลังจากนั้นก็ยังมีแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามมาอีกจำนวนมาก ได้แก่ Learning Organizational

ของ Argyris and Schon (1978) The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Organization ของ Senge (1990) และ The Knowledge Creating Company ของ Nonaka (1991) จนถึงปี ค.ศ. 1993 จึงได้มีการจัดพิมพ์หนังสือการจัดการความรู้เล่มแรกชื่อ Knowledge Management Foundations เขียนโดย Karl M. Wiig และหลังจากนั้นแนวคิดการจัดการความรู้ก็ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

Wiig (2000) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในการบริหารราชการ พบว่าการจัดการความรู้ (KM) มีบทบาทสำคัญในการบริหารราชการแต่ละบทบาทสนับสนุนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเฉพาะพื้นที่และมีวัตถุประสงค์และการนำไปใช้ที่แตกต่างกันโดยการร่วมมือกันสร้างสังคมแห่งสินทรัพย์ทางปัญญา (society's intellectual capital -IC) ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการตัดสินใจในภาครัฐ และเอกชนในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ โดยขอบเขตหลัก 4 ประการในการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารราชการ คือ 1) การยกระดับการตัดสินใจในการบริการภาครัฐ 2) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในประเด็นสาธารณะ 3) เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันโดยใช้สังคมแห่งทรัพย์สินทางปัญญา และ 4) เพื่อพัฒนาความรู้เพื่อการแข่งขันให้แก่แรงงานทั้งหมด โดยการนำการจัดการความรู้ไปใช้สนับสนุนทุกวัตถุประสงค์

รังสรรค์ เนียมสนิท (2557: ออนไลน์) กล่าวถึง การจัดการความรู้ในฐานะเครื่องมือเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีวิธีการมากมายหลายวิธีที่จะพัฒนาให้มนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรต่างๆ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สนองตอบต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรที่ก่อเกิดและดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างมากมาย ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมโลกให้แคบและเล็กลง มีการแข่งขันสูง มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร และทำอย่างไรจึงจะให้มนุษย์มีขีดความสามารถได้ การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ จึงควรทำความเข้าใจกับเรื่อง “การจัดการความรู้” ว่ามีจุดกำเนิด พัฒนาการ ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรในการใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างไร ซึ่งปาริชาติ วลัยเสถียร (2549: 1) กล่าวถึงผลการวิจัยเรื่อง กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งดำเนินการอยู่บนฐานคิดที่ว่า การเสริมสร้างให้ชุมชนมีสุขภาวะที่ดีและอุดมไปด้วยชีวิตสาธารณะ หรือชุมชนที่มีประชาสังคมเข้มแข็งภายใต้มนทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง” หรือ “ชุมชนเป็นสุข” ได้จำเป็นต้องอาศัย “การเรียนรู้” และ “การจัดการความรู้” เป็นกระบวนการและเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถทั้งในระดับบุคคลกลุ่ม องค์กรและเครือข่ายให้นำไปสู่การจัดการตนเอง และการพัฒนาสังคมโดยรวม และสุรพงษ์ มาลี (2552: 36) มองว่า ข้าราชการไทยจะเป็น Knowledge Workers เนื่องจากศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่สังคมได้ปรับเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจที่เน้นการผลิตไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการบริการและความรู้ (Service/Knowledge Economy) และองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างถือว่า “ความรู้” คือ สินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างความ

ได้เปรียบเชิงการแข่งขัน เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ยากทำให้ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ความรู้ คือ “หัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร”

4.1 ความหมายของความรู้

Francis Bacon กล่าวว่า “Knowledge is power” ซึ่งเป็นคำกล่าวถึงความสำคัญของความรู้ที่จะนำมาซึ่งอำนาจที่เป็นจริงเสมอ แต่ความรู้ก็มีความหลากหลายไปตามบริบทขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของแต่ละบุคคล ซึ่งในสภาพสังคมแห่งความรู้นั้น ความรู้จึงถือว่าเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญ ที่มีความแตกต่างจากปัจจัยการผลิตด้านอื่นๆ เพราะความรู้สามารถสร้างขึ้นมาใหม่ได้ และสามารถทำให้ความรู้ที่มีอยู่ล้าหลังได้เช่นกันซึ่ง T. Kanti Srikantiah and Koenig (2008: 21) กล่าวว่า ความรู้ มีอยู่ทั่วไป เช่น อยู่ในตัวบุคคล การสนทนา อินเทอร์เน็ตสิ่งพิมพ์ คลังข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานทั้งภายในภายนอก และอยู่ที่การปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practices) โดยสภาพความรู้จึงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยอาจกล่าวได้ว่าความรู้เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ และจากการศึกษาพบว่ามีการนิยามความรู้ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้จำนวนมากเช่น

Hess and Ostrom (2011: 7-8) กล่าวถึง ความรู้จากทฤษฎีการปฏิบัติในหนังสือ Understanding Knowledge as a Commons ว่าความรู้เป็นสิ่งซึ่งสามารถจะเข้าใจได้ง่ายจากความคิด ข่าวสาร และข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นหรือสิ่งที่ได้รับมา ซึ่งเป็นการรวบรวมความคิดมาจาก Davenport and Prusak (1998) ที่มองว่าความรู้แตกแขนงออกมาจากข่าวสาร และข่าวสารแตกแขนงออกมาจากข้อมูล และ Machlup (1983) เขาได้เสนอแนะการแบ่งแยก ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ไว้คือ ข้อมูลเกิดขึ้นจากส่วนของข่าวสารที่ยังไม่ได้กลั่นกรอง ข่าวสารเกิดจากการรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมของบริบทต่างๆ ความรู้เกิดจากผสมกลมกลืน หรือการปรับตัวให้เข้ากับข่าวสารและความสามารถในการเข้าใจการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างไร

ความรู้คือ การรวบรวมผสมผสานข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ค่านิยม บริบทและความเชื่อของบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อให้คนเกิดความเข้าใจและความสามารถในการจดจำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นทำให้เกิดความเข้าใจในการสร้างกระบวนการความคิดและประสบการณ์ใหม่ๆ และเกิดการยอมรับของคนส่วนมาก และความรู้คือขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นและนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ความรู้อาจไม่จำเป็นต้องมาจากข่าวสารหรือข้อมูลเพียงอย่างเดียว ในทางตรงกันข้ามการถ่ายทอดเป็นคำพูดที่ชัดเจนก็สามารถใช้แทนกันได้ (Senge, 1999; Nonaka, 1994)

ลักษณะของรู้นั้น มีส่วนประกอบจากปรากฏการณ์ธรรมชาติที่มีลักษณะหลากหลายและครอบคลุมถึงความสนใจต่อลักษณะอุปนิสัย บุคลิกภาพของสมาชิกโดยมองว่าความรู้เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ (dynamic) ถูกสร้างขึ้นในบทบาททางสังคมท่ามกลางปัจเจกบุคคลและองค์กร ความรู้เป็นบริบท

ที่เฉพาะเจาะจงขึ้นอยู่กับเวลาและช่วงเวลาเฉพาะเจาะจง และการพัฒนาความรู้เป็นหัวใจของการสร้างนวัตกรรมและการเจริญเติบโตขององค์กร โดยถือว่าความรู้เป็นเป้าหมายสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งการสร้างความรู้ในองค์กรเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคล และหัวหน้าถือว่ามีความสำคัญต่อการรวบรวมความรู้นั้น (Little, Quintas and Ray, 2002: 42-43; Prusak and Matson, 2006: 5)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ระบุว่า ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา

วิจารณ์ พานิช (2547: 64) ความรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1: know-what (รู้ว่าเป็นอะไร) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วนๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีมาใหม่ ๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งานก็อาจจะใช้ได้ผลหรือไม่ได้ผล ระดับที่ 2: know-how (รู้วิธีการ) เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงบริบทเปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีและมีประสบการณ์การทำงานผ่านมาระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปีก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท ระดับที่ 3: know-why (รู้เหตุผล) เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง และระดับที่ 4: care-why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจ ให้ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

เสรี พงศ์พิศ (2553: 58) กล่าวถึง ความรู้มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความรู้มือหนึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ จากการศึกษา จากความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจาก ความรู้มือสอง ซึ่งอยู่ในตำรา หรือการเรียนรู้ที่ดีที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่การท่องตำรา แต่เป็นการสร้างความรู้ใหม่โดยอาศัยทั้งข้อมูลที่มีอยู่และหาใหม่ ความรู้มือสองและประสบการณ์ของคนอื่นมาช่วยให้เกิดการคิดการปฏิบัติเป็นกระบวนการ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่ที่สร้างเองนี้มีพลังจนอาจจะเปิดศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมา เกิดการเปลี่ยนแปลง การเจริญเติบโตและเกิดปัญญา

คะนิงเดซ เชื่อมวราศาสตร์ และรัชชานนท์ ศุภพงศ์พิเชษฐ (2553: 41) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของความรู้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพย์สินด้านการเงิน ตำแหน่งเทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ขององค์กร ซึ่งในการทำงานยุคปัจจุบันความรู้เป็นทรัพยากรหลักในการทำงานของทุกองค์กร การปฏิบัติการ ระบบและขั้นตอนของการทำงานต่างๆ ขององค์กรล้วนมาจากพื้นฐานความรู้ทั้งสิ้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งนอกจากมีความรู้แล้ว ยังจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ในองค์กร เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความรู้มีมากมายและบางอย่างไม่สามารถเข้าถึงได้ มีการค้นพบความรู้ใหม่ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีนวัตกรรมต่างเพิ่มมากขึ้น การเคลื่อนย้าย

ความรู้ไปในแหล่งต่างๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี และนอกจากนี้การจัดการความรู้สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของงาน เป้าหมายของการพัฒนาคน

จากที่นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้นั้น จึงถือว่าความรู้เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้/ประสบการณ์ที่ได้รับจากงานที่ได้ทำอยู่เสมอ ซึ่งเป็นความสามารถในการฝึกฝน แสวงหา จดจำและนำความรู้ไปประมวล เพื่อปรับใช้ในสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.2 ประเภทของความรู้

ประเภทของความรู้ ประกอบด้วย Explicit Knowledge คือ ความรู้ชัดแจ้ง เกิดจากความรู้ฝังลึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จและมีการบันทึกไว้ซึ่งสามารถสื่อสารอย่างเป็นทางการ และสามารถแลกเปลี่ยนให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างง่ายดายเช่น คำพูด ความคิดเห็น หรือความรู้สึก ตัวเลข สามารถแลกเปลี่ยนกันในรูปของข้อมูล ทฤษฎี และสิ่งที่กำหนดไว้ในการสอน/แนะนำ และ Tacit Knowledge คือ ความรู้ของบุคคลที่ฝังลึกในตัวบุคคลและไม่มีแบบแผน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ความเชื่อ ทักษะคติและคุณค่าส่วนบุคคลหรือเป็นความรู้ฝังลึกที่มีอยู่จริงตามธรรมชาติ (Shobha, 2008: 357 และ Nonaka, 1994)

Groff and Jones (2003: 2-4) กล่าวถึง ประเภทความรู้ไว้กว้างๆ เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ใช้การถ่ายทอดด้วยการสอน อบรมและการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากความรู้ที่ติดอยู่ที่ตัวบุคคล จึงอาจมีการสูญหายได้หากไม่ได้มีการถ่ายทอดให้ผู้อื่นสืบสานความรู้ต่อ

2. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้มีการจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบสามารถนำออกมาเผยแพร่ได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา รายงานและบันทึกช่วยจำ เพื่อให้ความรู้นั้นคงอยู่อย่างถาวรและสามารถเข้าถึงได้ง่าย

3. องค์ความรู้ใหม่ (Implicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการต่อยอดความรู้เดิมหรือมีอยู่แล้วและนำมายกระดับความรู้ (Leverage Knowledge) ขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมแก่การนำไปใช้

Choo (2000:79) ได้แบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความรู้โดยนัย (Tacit หรือ Implicit Knowledge) คือความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การศึกษา การสนทนาการฝึกอบรมความเชื่อเจตคติของแต่ละบุคคลผสมผสานกับสติปัญญาและประสบการณ์

2. ความรู้ที่ปรากฏ (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดออกมาในรูปของสื่อต่างๆเช่นหนังสือบทความเอกสารสื่อโสตทัศน์ต่างๆ

3. ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Culture Knowledge) คือความรู้ที่เกิดจากความเชื่อศรัทธา ซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับของตัวความรู้และสภาพแวดล้อมขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาความเชื่อร่วมกัน
 ประพนธ์ ผาสุกยัต (2550: 19) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของความรู้ไว้ว่าความรู้อาจแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการ อยู่ในตำราคู่มือ ปฏิบัติงาน โดยเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบและตีความได้และอาจเกิดความรู้ใหม่ สรุปร่างต่อไป

2. ความรู้ซ่อนเร้น (Implicit หรือ Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัว/ประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา ความรู้ประเภทนี้เน้นไปที่การจัดเวที เพื่อให้การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความรู้ใหม่ต่อไป

ผลจากการศึกษาที่มีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึงประเภทของความรู้ไว้ข้างต้น สามารถสรุปประเภทความรู้ที่จำเป็นไว้ได้ดังนี้

1. ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล องค์กรที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การปฏิบัติตนความคิดความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นความรู้ที่ยากจะถ่ายทอดออกมาสู่ภายนอกให้รับรู้ได้

2. ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หมายถึง เป็นความรู้เชิงประจักษ์ที่บุคคล องค์กรสามารถหาและเรียนรู้ได้โดยสามารถถ่ายทอดให้คนอื่น ๆ ได้ง่าย เช่น ตำรา คู่มือ ฯลฯ

3. ความรู้ในบุคคล (Individual Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลได้ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุดขึ้นอยู่กับการแสวงหาความรู้ของบุคคลนั้น

4. ความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงตามการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริหารขององค์กร หรือผู้บริหารองค์กร

จากความรู้แบบชัดแจ้ง ไม่ชัดแจ้ง ความรู้ในบุคคลและความรู้ขององค์กรซึ่งตามแนวคิดของ Nonaka & Takeuchi (2004) กล่าวถึง กระบวนการสร้างความรู้เชิงพลวัต The Knowledge-Creating Company: how Japanese companies create the dynamics of innovation. ว่าความรู้เหล่านี้จะไม่ได้หยุดนิ่งตายตัว แต่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและมีการถ่ายเทอยู่เสมอตลอดเวลา จนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงความรู้ทั้ง 2 ประเภท (Two Type of Knowledge' Knowledge Conversion) ซึ่งมีอยู่ 4 รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงความรู้ หรือเรียกย่อๆ ว่า SECI model ซึ่งความรู้ทั้ง 2 ประเภทเป็นความรู้ที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

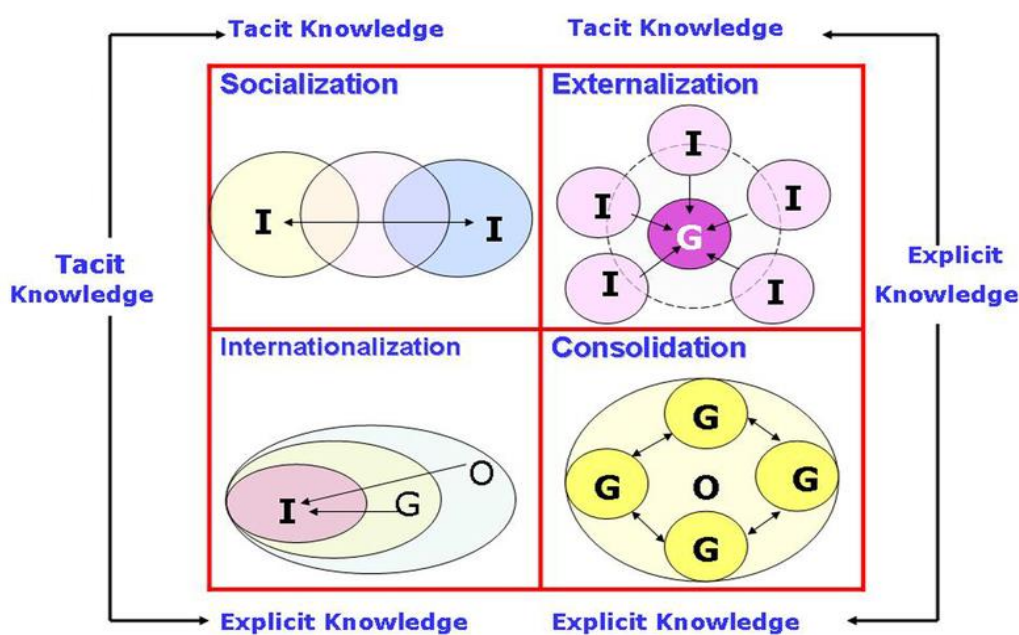
มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ฝังลึก เพราะเป็นความรู้ ที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในการทำงาน การลงมือปฏิบัติ และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ หากมีการดึงออกมาใช้ หรือเปลี่ยนรูปเป็นความรู้ นั้น เป็นความรู้ชัดแจ้งภายใต้บริบท หรือสถานการณ์ใหม่ๆ จะทำให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และสร้างเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ โดยการเปลี่ยนรูปหรือที่เรียกกันว่า “Knowledge Conversion” และกลายเป็นความรู้ใหม่ด้วยแนวทาง ดังนี้ 1. Socialization เป็นกระบวนการแบ่งปันประสบการณ์ และสร้างความรู้โดยนัยของแต่ละบุคคล ผ่านการสังเกต ลอกเลียนแบบ และการลงมือปฏิบัติ 2. Externalization เป็นกระบวนการในการแปลงความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง สามารถทำได้โดยการเปรียบเทียบ หรือเทียบเคียง การตั้งสมมติฐาน และการสร้างกรอบความคิด ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญของการสร้างความรู้ 3. Combination เป็นกระบวนการในการรวบรวม ผสาน และจัดระบบความรู้ ซึ่งความรู้ที่ได้จะถูกจัดเป็นองค์ความรู้ขององค์กร เพื่อใช้งานร่วมกัน 4. Internalization เป็นกระบวนการที่ความรู้ชัดแจ้ง เปลี่ยนรูปกลับไปเป็นความรู้โดยนัยอีกครั้ง โดยผ่านการฝึกปฏิบัติ หรือนำเอาความรู้เหล่านั้นไปใช้งาน

ตามหลักการ SECI ความรู้โดยนัยที่มีอยู่ในแต่ละคน จะถูกดึงขึ้นมาใช้ในกระบวนการทำงาน และการตัดสินใจ ซึ่งความรู้โดยนัยนี้สามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่นโดยการสังเกต ลอกเลียนแบบ การพบปะ การสอนงาน และการฝึกงาน ขั้นตอนนี้เรียกว่า Socialization และในขณะที่สังเกต หรือลอกเลียนแบบนั้นมีการจดบันทึก จัดทำเป็นคู่มือ หนังสือ บันทึกเสียง รวมถึงการบันทึกเป็นวีดิทัศน์ ขั้นตอนนี้เรียกว่า Externalization หลังจากนั้นก็ทำการรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นจากแต่ละแผนก และหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร มาจัดการให้เป็นระบบ และจัดทำเป็นความรู้ขององค์กรเพื่อให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึง และใช้งานได้ ซึ่งก็คือ Combination และเมื่อมีการนำความรู้ที่ถูกจัดเก็บ หรือรวบรวมอยู่ไปใช้ เมื่อรวมเข้ากับประสบการณ์แล้วนำไปปฏิบัติ ความรู้เหล่านั้นก็จะกลายเป็นความรู้ใหม่เกิดขึ้นอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ขั้นตอนนี้เรียกว่า Internalization ซึ่งถ้าองค์กรสามารถกระตุ้น พัฒนาให้กระบวนการทั้ง 4 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดจนกลายเป็นเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) จะส่งผลให้คนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การเรียนรู้ขององค์กรในที่สุด การกระตุ้นและพัฒนาให้กระบวนการทั้ง 4 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นเกลียวความรู้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งได้แก่

1) “Ba” สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือพื้นที่ ที่ใช้ในการแบ่งปันบริบท และสร้างความรู้ ไม่ว่าจะ เป็นมุมกาแฟ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ห้องประชุม การอบรมสัมมนา เว็บบอร์ด เว็บบล็อก หรือแม้แต่ บาร์เหล้า “Ba” จึงเป็นพื้นที่ร่วม เป็นเวทีที่ส่งเสริมให้คนเกิดการเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ความรู้สึก และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันผ่าน 2) การพูดคุย (Dialogue) หรือการสนทนา โดยการสนทนานั้นจะต้องเป็นการสนทนากันด้วยเหตุผล การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งในปัจจุบันเรานิยมเรียกการสนทนาในลักษณะเช่นนี้ว่า “สุนทรียสนทนา” แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น 3) ผู้นำ

“Leadership” ต้องทำหน้าที่สำคัญในการสร้าง รักษา และเชื่อมโยง “Ba” ที่เกิดขึ้น ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนด 4) วิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นทิศทางขององค์กร และ 5) วัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อน (Driving Objectives) ให้เป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินการในการจัดการความรู้ รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 2

SECI model



ภาพที่ 2 แสดงการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและถ่ายเทความรู้ SECI

ที่มา: ปรับปรุงมาจาก (รังสรรค์ เนียมสนิท, 2557: ออนไลน์)

4.3 ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นการรับรองกระบวนการที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยเป็นช่องทางหรือแนวทางใหม่ในการรวบรวมข้อมูล/ความรู้ที่เติมไปด้วยความหมายหรือความสำคัญที่ยังไม่มีการกลั่นกรอง โดยกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่หรือการปฏิรูปใหม่ให้ออกมาเป็นความรู้ที่องค์กรต้องการและเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ โดยมีนวัตกรรมที่เหมาะสมในการสร้างและนำความรู้มาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และมีลักษณะเฉพาะภายในสภาพบริบทขององค์กรนั้นๆ ด้วยการรวบรวมจัดโครงสร้าง บริหารและเผยแพร่ความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน การนำแนวทางไปปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ใหม่ซึ่ง

ความสำเร็จอาจมาจากการประกอบไปด้วย ข้อมูลพื้นฐาน เอกสารที่มีการจัดบันทึก นโยบาย และ กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน ตลอดจนความรู้ความชำนาญซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของงานและการจัดการความรู้อยู่มีประโยชน์ในเรื่องของ 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ 2) การจัดเก็บความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อคนงานและองค์กร 3) การแบ่งปันลักษณะการทำงานที่ดี และ 4) การสร้างนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อช่วยสร้างการบริการที่รวดเร็ว และสินค้าที่ดีที่สุด เป็นต้น (Shobha, 2008: 357-361)

วิจารณ์ พานิช (2555: ออนไลน์) กล่าวถึง การจัดการความรู้ คือเครื่องมือ เพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงานไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนั้นการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าการจัดการความรู้เท่านั้นเองวิจารณ์ พานิช (2547: 63) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นตัวนำเป็นตัวเดินเรื่องไม่ใช่แค่เรียนจากครูหรือตำรา ตำรานั้นเป็นการเรียนรู้แบบเก่า ซึ่งเน้นเรียนรู้แบบเก่า และเน้นเรียนทฤษฎี ขณะที่การเรียนรู้ แบบ KM ก็เป็นทฤษฎี แต่ว่าเน้นที่การเรียนรู้แบบปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของคนๆ เดียวเป็นเรื่องของคนหลายคน ที่ทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นเวลาปฏิบัติแต่ละคนจะมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันแล้ว อาจเห็นส่วนที่เหมือนกัน ซึ่งจะเป็นการยืนยันว่าเข้าใจตรงกันเมื่อเอาแลกเปลี่ยนกันมาก ๆ จะทำให้ยกระดับความรู้ความเข้าใจขึ้นไปอีกจะเห็นว่าการจัดการความรู้เราจะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แล้วก็เน้นตัวความรู้ที่เป็นความรู้ใจคน หรือที่เรียกว่า ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง ทั้งนี้ความรู้จากเอกสารตำรา หรือที่เรียกว่า ความรู้แบบชัดแจ้ง นั้นก็สำคัญ เพียงแต่ว่าเรามักจะละเลยความรู้ที่อยู่ในคน

ดังนั้น การจัดการความรู้ หมายถึง เครื่องมือในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายโดยอาศัยกระบวนการต่างๆนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะเมื่อความรู้ทั้งหลายขององค์กรทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร (Culture Knowledge) ถูกจัดระบบและอยู่ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้มีการแบ่งปันความรู้ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานแล้วย่อมเอื้อต่อบรรยากาศในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามมา

4.4 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการรวบรวมองค์ความรู้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คลังความรู้ ทักษะต่างๆ ของบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสาร และวิธีการประเมินผล

Amy Scott Metcalfe (2006: 24-27) กล่าวถึงวิธีการและแผนการจัดการความรู้ซึ่งเป็นการรวบรวมบทบาทระหว่างคน กระบวนการ และเทคโนโลยี ทั้งหมดมีหน้าที่และส่วนที่สำคัญต่อความรู้ หน้า/ความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้น ความรู้ที่ได้มาทำให้สามารถนำมากำหนดนโยบาย สิทธิ และกระบวนการรองรับการใช้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ วิธีการปฏิบัติและกิจกรรมของการจัดการความรู้ซึ่งนำมาสู่การรวมกันขององค์ประกอบของวงจรการจัดการความรู้ 4 รูปแบบ ได้แก่ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และการกระทำ ร่วมกับคน กระบวนการและเทคโนโลยีทำให้วงจรของการจัดการความรู้ (KM Cycle) มีการขับเคลื่อนไปพร้อมๆกันในเวลาเดียวกัน

Pervaiz K. Ahmed, Lim Kwang Kok และ Ann Y E Loh (2002: 13) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย คน เทคโนโลยี แผนยุทธศาสตร์ บริบท วัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อม และกระบวนการจัดการ

Stuart Barnes (2002: 21-22) กล่าวถึง การพิจารณาการจัดการความรู้ ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ พื้นฐานของข่าวสาร พื้นฐานของเทคโนโลยี และพื้นฐานทางวัฒนธรรม

J. David Johnson (2009: 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าสามารถทำให้มองถึงกระบวนการจัดการข่าวสารอย่างมีระบบ คือ มีความสัมพันธ์กับ เทคโนโลยี องค์การ การเรียนรู้ สติปัญญา ทุน ซึ่งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนความต้องการและการพัฒนาข่าวสารนั้น

วิจารณ์ พานิช (2549: 65) องค์ประกอบของการจัดการความรู้ครอบคลุมเนื้อหา 10 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) เป้าหมายของงานหรือองค์กร 2) วิธีการกำหนดเป้าหมาย 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การคว้าความรู้จากภายนอก 5) คลังความรู้ขององค์กร ง่ายต่อการเข้า การค้นหา ทันยุคสมัย 6) คนมีทักษะ 7) กระบวนการ 8) วัฒนธรรมองค์กร 9) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ 10) มีการวัดประเมินผลงาน

บุญตี บุญญาภิกิจ และคณะ (2547: 46-53) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรควรเริ่มต้นที่ผู้บริหารและจึงขยายมาสู่บุคลากรทุกระดับ โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่รวมถึงมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนและจัดการความรู้ 3) จัดตั้งทีมงานเพื่อทำหน้าที่วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆ 4) กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ และต้องมั่นใจว่าปัจจัยเหล่านี้มีอยู่หรือสามารถสร้างใหม่
 2. การสื่อสาร (Communication) องค์กรจะต้องสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจว่า องค์กรกำลังจะทำอะไร เพื่ออะไร จะทำเมื่อไหร่ และจะทำอย่างไร
 3. กระบวนการเครื่องมือ (Process and Tools) ซึ่งกระบวนการและเครื่องมือถือเป็นแกนหลักของการจัดการความรู้ที่จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรวงจรการจัดการความรู้
 4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning) เป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับสำหรับการจัดการความรู้ ให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางและหลักการของการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้
 5. การวัดผล (Measurement) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงสถานะของกระบวนการกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งเป็นผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน แก้ไข ข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ให้มีระสบความสำเร็จเพื่อมากขึ้น
 6. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (Recognition and Rewards) เพื่อเป็นสิ่งที่โน้มน้าวให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้
- ณัฐเชษฐ์ พูลเจริญ (2550: 55-56) นิยามของการจัดการความรู้มักจะมีความเห็นแตกต่างกันตามพื้นฐานของผู้ตอบ เหมือนกับตาบอดคลำช้าง คือ ต่างก็ให้ความเห็นถูกต้องในแวดวงจำกัดไม่ได้มองในภาพรวมว่า การจัดการความรู้นั้นประกอบไปด้วยกิจกรรมหลายอย่างเช่น การค้นหาได้มาของความรู้ การออกแบบโครงสร้างที่เหมาะสม (เหมาะสมกับการทำความเข้าใจและการใช้งาน) การเก็บรักษา การปรับให้ทันสมัย การแลกเปลี่ยน การเผยแพร่ การถ่ายทอดและการใช้ความรู้ร่วมกัน การบริหารคน องค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับความรู้
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (The Knowledge Management Institute: KMI) (ออนไลน์: 2555) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูล (data) เป็นสารสนเทศ (information) แปรสารสนเทศเป็นความรู้ (knowledge) และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ (action) โดยที่ไม่หยุดอยู่แค่ระดับความรู้ แต่จะยกระดับไปถึงปัญญา (wisdom) คุณค่า ความดี ความงาม และในระดับของข้อมูล มีการบันทึกข้อมูลจากการทำงาน มีการค้นหาหรือขุดค้น (mining) รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบ กรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสำคัญต่อ

งานขององค์กร นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้ประมวลเป็นข้อมูลได้ง่าย จัดเก็บข้อมูลเป็นฐานข้อมูลได้อย่างเป็นระเบียบ ให้ค้นหาได้ง่าย นำไปสู่การจัดบริการข้อมูล มีกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งกระบวนการแปรหรือประมวลข้อมูลไปเป็นสารสนเทศ ประกอบด้วยการกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่แม่นยำและเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น นำมาตีความหรือจัดรูปแบบ (pattern) ภายใต้กรอบบริบท (context) ของเรื่องนั้นๆ และในระดับสารสนเทศ มีการเลือกหมวดหมู่ จัดหีบห่อ (ให้เหมาะ/ชวนใจผู้ใช้) จัดเก็บให้บริการ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน นำไปใช้ประโยชน์ โดยกระบวนการแปรสารสนเทศไปเป็นความรู้ เป็นกระบวนการภายในคน และกระบวนการระหว่างคน โดยนำสารสนเทศมาตีความ เปรียบเทียบ ตามบริบทขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้เป็นความรู้โดยที่ความรู้นั้นอาจมีพลังในระดับของการทำนาย และในระดับความรู้ มีการส่งเสริมหรือสร้างเงื่อนไขให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) ภายในองค์กร ไม่มีการปิดบังความรู้ มีการยกระดับความรู้ให้ลึกซึ้งหรือเชื่อมโยงยิ่งขึ้นอาจยกระดับถึงความเข้าใจในกระบวนการที่ค้นพบใหม่ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ประกอบการกำหนดนโยบาย, ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในหลายทางเลือก, หรือใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสมความมุ่งหมาย แล้วเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำนั้น และภาคีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้รับผลจากความสำเร็จ และเมื่อ มีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อกิจการใดกิจการหนึ่ง ก็มีการสังเกตและเก็บข้อมูลจากกิจกรรมนั้น นำไปแปรเป็นสารสนเทศและความรู้ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นวัฏจักรหมุนเวียนไม่รู้จักจบ เป็นวัฏจักรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการและปัญญา ดังนั้นการจัดการความรู้คือเครื่องมือพัฒนางานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคม-เศรษฐกิจฐานความรู้

บุญดี บุญญาภิกษุและคณะ (2549: 46) กล่าวว่า การจัดการความรู้ให้บรรลุผล ควรดำเนินการตามองค์ประกอบต่อไปนี้ 6 ขั้นตอน คือ 1) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน 2) การสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการจัดการความรู้ 3) กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ 4) การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง “การจัดการความรู้” 5) การวัดผล “การจัดการความรู้” 6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้

พัชรี ดำรงสุนทรชัย (2550: 19) และพัชรินทร์ สิ้นสุนทร (2550: 47) กล่าวถึง การจัดการความรู้จะสำเร็จได้และเกิดผลดีต้องเกิดจากการผสมผสานขององค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ คน กระบวนการและเทคโนโลยี

จากที่มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดการความรู้ไว้หลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบในการจัดการความรู้เพื่อนำไปปรับใช้ให้ให้เกิดประโยชน์และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับแนวทางการจัดการความรู้ของก้านัน ผู้ใหญ่บ้านได้ ประกอบด้วย คน (ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และคนในชุมชน) เป้าหมาย (การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน) ความรู้ ความร่วมมือ และเทคโนโลยี

4.5 กระบวนการจัดการความรู้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า การจัดการความรู้ของบุคคล จะเกิดขึ้นเมื่อต้องการใช้ความรู้ในการทำงาน ต้องการตอบคำถามหรือข้อสงสัยในสิ่งที่ยังไม่รู้ และ ต้องการใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น โดยต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือต้องรู้ว่าจะใช้การจัดการความรู้ไปเพื่อวัตถุประสงค์ใด รู้ว่าจะทำอย่างไรให้สำเร็จ โดยต้องรู้ว่าในปัจจุบันสิ่งที่ตนเองรู้ ที่เป็นอยู่ อันได้แก่ ทักษะ ความรู้และทักษะที่มี คืออะไร และสิ่งที่ต้องรู้ต้องมีมากขึ้นคืออะไรที่จะสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริง โดยบรรลุถึง เป้าหมายและสิ่งที่มุ่งหวังได้โดย Keller (อ้างถึงใน Groff and Jones, 2003: 143) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นวิวัฒนาการของกระบวนการที่มีความรู้หน้า ครั้งหนึ่งเคยเป็นรูปแบบของ กระบวนการทางธุรกิจ และจะคงเป็นเช่นนั้นเสมอ สอดคล้องกับ Kotnour (1999: 27) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความต่อเนื่องในการบำรุงรักษาผลงานของ องค์กรไว้ได้ สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก แอ็องฌู (2551: 282) ที่มองว่ากระบวนการจัดการความรู้เป็น การจัดการความรู้บุคคลหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีเป้าหมายที่ เหมือนกันหรือแตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับมุมมองและแนวคิดต่างๆ ของแต่ละบุคคลหรือองค์การนั้นๆ ดังนั้นกระบวนการในการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรพิจารณาเป็นลำดับต่อมา มี ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวไว้เป็นทฤษฎีกระบวนการจัดการความรู้ได้ดังนี้

1. Marquardt (1996: 9, 130) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน ซึ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวถึง การจัดการความรู้ที่เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการ ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และถือเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management in Learning Organizations) เป็นการเริ่มต้นจากการแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการ เรียนรู้ของบุคคลในการนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยที่องค์กรจะต้อง มีการสร้างความรู้ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง และ เมื่อมีการแสวงหาและสร้างความรู้แล้วจะต้องมีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น เพื่อจะนำไปสู่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปทั้งองค์กร และจะได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ใน การปรับปรุงและพัฒนางานในองค์กรโดยความรู้ที่ได้กลายเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรมากกว่า ทรัพยากร การเงินเทคโนโลยี ตลาด หรือสินทรัพย์ อื่น ๆ เพราะบุคลากรในองค์กรอาจมาและไปจาก องค์กร แต่ความรู้ที่มีคุณค่าจะไม่หายไป ซึ่ง 10 กลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการความรู้ประกอบด้วย

1) สร้างความตระหนักให้ทุกคนรับผิดชอบในการเก็บรวบรวมและถ่ายโอนความรู้

- 2) องค์กระบบการจับความรู้ภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อจับภาพและแบ่งปันความรู้
- 4) พัฒนาวีธีคิดและการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์
- 5) ส่งเสริมและให้รางวัลในนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่
- 6) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้
- 7) สนับสนุนทีมผสมและหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มการถ่ายโอนความรู้ในขอบเขต
- 8) พัฒนาความรู้พื้นฐานค่านิยมและความต้องการการเรียนรู้ขององค์กร
- 9) สร้างกลไกในการรวบรวมและจัดเก็บการเรียนรู้
- 10) การถ่ายโอนการเรียนรู้ในองค์กร

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Michael Marquardt ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 3) การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) รายละเอียดของกระบวนการจัดการความรู้ในขั้นตอนต่างๆ ของ Marquardt (2002: 65) มีดังนี้

การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) นั้นองค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแบ่งการแสวงหาความรู้ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายใน ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรและการได้มาซึ่งความรู้ ซึ่งสามารถกระทำได้โดย

- 1) การให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง
- 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และลงมือปฏิบัติ
- 3) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ

2. การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอก (External Collection of Knowledge) เพื่อการเป็นผู้นำในการแข่งขันทางการตลาดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อปรับปรุงผลงานและสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ การแข่งขันขององค์กรต่างๆ ต้องอาศัยการปรับใช้ความคิดและสร้างสรรค์ความก้าวหน้าด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

- 1) การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) จากองค์กรอื่นๆ

- 2) การจ้างที่ปรึกษา
- 3) การอ่าน ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ อีเมล บทความ การดูโทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์
- 4) การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐศาสตร์ สังคม และเทคโนโลยี
- 5) การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง และแหล่งอื่นๆ
- 6) การจ้างพนักงานใหม่
- 7) การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและร่วมทุน

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือ การพัฒนาความรู้ใหม่ หรือนวัตกรรมซึ่งเกิดขึ้นได้จากความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่างๆ ของความรู้ และผสมผสานกันอย่างมีเหตุมีผลตามวิธีการสรุปจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม

3. การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ได้แก่

3.1 การจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาวิธีการในการเก็บรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ การจัดเก็บอาจต้องใช้เทคนิคหลายอย่าง เช่น การบันทึกฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน

3.2 การสืบค้นความรู้ เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

ถือว่ามีค่าจำเป็นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างราบรื่น แบ่งการถ่ายโอนความรู้ได้ 2 ลักษณะ คือ

4.1 การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าว ประกาศ การฝึกอบรม การประชุมภายใน

4.2 การถ่ายโอนความรู้โดยไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยไม่รู้ตัวหรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในหน้าที่ประจำ เช่น การหมุนเวียนงาน การเล่าเรื่องต่อๆ กันมาเป็นขณะทำงาน หรือเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

2. Becerra-Fernandez and Sabherwal (2010: 12) กล่าวถึง กระบวนการและระบบของการจัดการความรู้ (Knowledge Management Systems and Processes) ในการจัดการความรู้เกี่ยวกับระบบและกระบวนการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับ รายละเอียดของการจัดการความรู้ในมุมมองของระบบต่างๆ พบว่า ความเกี่ยวข้องของกระบวนการจัดการความรู้กับองค์กรต่างๆ ในสภาพแวดล้อมแบบ dynamic นั้น ทำให้ทุกวันนี้ องค์กรถูกเติมเต็มด้วยการเพิ่มเทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้นโดยในองค์กรภาครัฐและเอกชนทั่วโลกที่มองว่า KM ถือว่าเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรถึง 80%

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Becerra-Fernandez and Sabherwal ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหาความรู้/แสวงหาความรู้ (Knowledge Discovery) 2) การจัดเก็บ/จับความรู้ (Knowledge Capture) 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) 4) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Application)

3. Watson (2003: 5) กล่าวถึง การประยุกต์ใช้การบริหารจัดการความรู้กับเทคนิคสำหรับสร้างความจำให้องค์กร (Applying Knowledge Management Techniques for Building Corporate Memories) พบว่า การประยุกต์ใช้การบริหารจัดการความรู้ เป็นเทคนิคสำหรับการสร้างความรู้ให้กับคนในองค์กร โดยที่การจัดการความรู้มีค่านิยมที่แตกต่างกันตามวรรณกรรมการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ถือว่าเป็นความรู้ในวงกว้าง และใช้มันเพื่อให้ครอบคลุมทุกเรื่องทั้งหมดที่องค์กรต้องการทราบเพื่อทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่เป็นทางการ , สิทธิบัตร,กฎหมาย,โปรแกรม และขั้นตอนต่างๆ รวมทั้งทักษะความรู้ที่ซ่อนเร้น ประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ยังรวมถึงหน้าที่ขององค์กรในการใช้วิธีการในการสื่อสาร วิเคราะห์ สถานการณ์ พัฒนาหรือหาวิธีและรูปแบบใหม่เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ในการทำงาน นอกจากนี้อาจเกี่ยวข้องกับปัญหาของวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยม ตลอดจนความสัมพันธ์กับคนในและนอกองค์กรโดยมุ่งเน้นการจัดการความรู้ในตัวเอง ผ่านการใช้วิธีการหรือหาทางออกของปัญหาด้วยการจัดการความรู้ คือ การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ ค้นคืน การสร้าง และทบทวนความรู้ ควบคุมทรัพย์สินขององค์กร

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Ian Watson ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 2) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Retrieval) 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) และ 5) การสร้างความรู้ (Knowledge Generation)

4. Newman and Conrad (1999: 3-4) กล่าวถึง ทฤษฎีการจัดการความรู้ (The Knowledge Management Theory) ว่ามีเงื่อนไขหลักและแนวคิดของกระบวนการจัดการความรู้เพื่ออธิบายการไหลของความรู้และเชื่อมโยงกิจกรรมในพื้นที่กับพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมสะดวกสบายมากที่สุดเมื่อมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทางธุรกิจและการไหลของความรู้ ที่ประกอบด้วยชุดของกระบวนการ เหตุการณ์ กิจกรรม ข้อมูล สารสนเทศของ ความรู้ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงจากสถานะหนึ่งไปยังอีกสถานะหนึ่ง และเพื่อลดความซับซ้อนของการวิเคราะห์การไหลความรู้ แนวคิดที่อธิบายจึงเป็นการเน้นในด้านความรู้ทั่วไป ซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับการไหลของความรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การสร้าง การจัดเก็บ การโอนและการใช้ความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Newman and Conrad ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การสร้างความรู้ นี้ประกอบด้วยกิจกรรม

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขยายตัวของความรู้ใหม่เข้าไปในระบบ และมีการพัฒนาความรู้ การค้นพบ และจับ 2) การเก็บรักษาความรู้ (Knowledge Retention) ทั้งหมดนี้รวมถึงกิจกรรมที่อนุรักษ์ความรู้ และอนุญาตให้อยู่ในระบบ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่รักษาความรู้ให้อยู่ภายในระบบ 3) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการไหลของความรู้จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร, การแปล, การแปลง, การกรองและการแสดงผล 4) การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization) รวมถึงกิจกรรมและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้

5. Probst, Raub and Romhardt (2000: 27-38) กระบวนการจัดการความรู้ของ Probst, Raub และ Romhardt เริ่มต้นจากการกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อการปฏิบัติงาน จากนั้นจึงจัดหาตามความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ และสร้างความรู้ใหม่แล้วจึงนำความรู้มาจัดเก็บในรูปแบบต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการแบ่งปันและกระจายความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Probst, Raub and Romhardt ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้ (Knowledge Identification) 2) การจัดการความรู้ (Knowledge Acquisition) 3) การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) 4) การแบ่งปันและกระจายความรู้ (Knowledge Sharing and Distribution) 5) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) 6) การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization)

6. Turban และคณะ (2004: 9-12) กระบวนการจัดการความรู้เริ่มต้นจากการสร้างความรู้ การจับและเก็บความรู้ซึ่งเป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในสภาพกระจัดกระจายเพื่อมาจัดเก็บให้เป็นระบบนอกจากนั้น ยังให้ความสำคัญกับการกลั่นกรองความรู้โดยระบุว่าก่อนที่จะนำความรู้มาจัดเก็บจะต้องมีการกลั่นกรองความรู้ เพื่อจำแนกแยกแยะและคัดเลือกความรู้ที่มีประโยชน์จากความรู้ทั้งหมด และเมื่อมีการนำความรู้มาจัดเก็บจะต้องมีการกระจายเพื่อเผยแพร่ความรู้ที่มีประโยชน์ไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านสื่อและการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้มีการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจต่างๆ และจะต้องมีการติดตามและตรวจสอบผลการใช้ความรู้เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการนำความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Turban และคณะประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ (Knowledge Create) 2) การจับและเก็บความรู้ (Knowledge Capture and Store) 3) การกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Refine) 4) การกระจายความรู้ (Knowledge Distribute) 5) การใช้ความรู้ (Knowledge Use) 6) การติดตามและตรวจสอบ (Knowledge Monitor)

7. Shobha (2008: 357-361) การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน (Knowledge Management in Practice) การจัดการความรู้ เป็นผลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จอาจมาจากการประกอบไปด้วย ข้อมูลพื้นฐาน เอกสารที่มีการจัดบันทึก นโยบาย และกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน ตลอดจนความรู้ความชำนาญซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของพนักงาน และการจัดการความรู้ยังมีประโยชน์ในเรื่องของ 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ 2) การจัดเก็บความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อคนงานและองค์กร 3) การแบ่งปันลักษณะการทำงานที่ดี และ 4) การสร้างนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อช่วยสร้างการบริการที่รวดเร็ว และสินค้าที่ดีที่สุด

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ C.S.Shobha ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุความรู้ (Knowledge Identification) 2) การยึดจับความรู้ (Knowledge Capture) 3) การรวบรวมความรู้ (Knowledge Storage) 4) การแพร่กระจาย/แบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)

8. Johnson (2009: 5) กล่าวถึงการจัดการเครือข่ายความรู้ (Managing Knowledge Networks) เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าสามารถทำให้มองเห็นถึงกระบวนการจัดการข่าวสารอย่างมีระบบ คือมีความสัมพันธ์กับ เทคโนโลยี องค์กร การเรียนรู้ สถิติปัญญา ทุน ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนความต้องการและการพัฒนาข่าวสารนั้นซึ่ง การจัดการความรู้ เป็นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีนวัตกรรมที่เหมาะสมในการสร้างและนำความรู้มาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และมีลักษณะเฉพาะภายในสภาพบริบทขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของ Johnson ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ (Knowledge Create) 2) การยึดจับความรู้ (Knowledge Capture) 3) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) 4) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing) 5) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Use)

9. วิจารย์ พานิช (2555: ออนไลน์) การบูรณาการความรู้ให้เป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี้คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness

และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบ ความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม 2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ 3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมาย สุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของ ตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดย ที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมา ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะ หรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับ ทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วยวิจาร์ณ พานิช กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้มี 6 กิจกรรม คือ

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องานหรือกิจกรรมขององค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งาน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- 5) การนำประสบการณ์จากการใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาบันทึกไว้
- 6) การจดบันทึก ชุมความรู้ แก่นความรู้ สำหรับไว้ใช้งาน

จากกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดทฤษฎีของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวข้างต้น พบว่า การ จำแนกกระบวนการจัดการความรู้แต่ละแนวคิดมีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกัน สำหรับความสอดคล้อง ของการจำแนกกระบวนการจัดการความรู้ จะเห็นได้ว่าแม้จะมีการใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกัน แต่โดย ภาพรวมของกระบวนการจัดการความรู้แต่ละแนวคิดมีหลักสำคัญอยู่ที่การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การสร้างความรู้และการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อรวบรวมความรู้ จากนั้น จึงนำความรู้ เหล่านั้นมารวบรวมและจัดเก็บให้เป็นระบบเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการเข้าถึงเพื่อนำความรู้เหล่านั้นไป ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เกิดกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้กันในองค์กร และจากการสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ของ ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น ซึ่งพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การ

สร้างความรู้ 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ และ 5) การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 5 ทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทางสังคมวิทยาของ Emile Durkheim ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงขึ้นเพื่อเป็นองค์ความรู้ในด้านสังคมวิทยาการศึกษาของซนิตา รักษ์พลเมือง (2531) โดยนำแนวคิด ทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) มาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวกับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) ระหว่างท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่น การมีเสถียรภาพ (Stability) และความสอดคล้องกัน (Consensus) ที่เป็นลักษณะสำคัญหนึ่งของสังคมและการเกิดขึ้นของ Structural Integration และ Organic Solidarity ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นผลมาจากการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และเมื่อมีการแบ่งหน้าที่มากขึ้นๆ ย่อมมีความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย

Kenneth Thompson (2002: 15) ศาสตราจารย์ด้านสังคมวิทยาที่มหาวิทยาลัย California ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับ Emile Durkheim ฉบับปรับปรุงใหม่ปี 2002 ซึ่งเป็นการเรียบเรียงชีวประวัติทางปัญญาของ Emile Durkheim (1858 - 1917) เขากล่าวถึงบุคคล 3 ท่าน ได้แก่ Durkheim, Marx และ Weber ว่าทั้งหมดเป็นนักสังคมวิทยาที่ทรงอิทธิพลและไม่มีใครสามารถนำมาเปรียบเทียบได้ และถือเป็นบิดาแห่งสังคมวิทยาการศึกษา (Academic Sociology) ซึ่งผลงานที่น่าสนใจของ Durkheim ได้แก่ The Division of Labour in Society (1893), The Rules of Sociological Method (1895), Suicide (1897), และ The Elementary Forms of the Religious Life (1912) Durkheim เป็นชาวฝรั่งเศส เกิดเมื่อปี ค.ศ. 1858 ณ เมืองเอพินาล (Epinal) หลังจากสำเร็จการศึกษาที่เมือง Epinal และ Paris เป็นอาจารย์สอนเกี่ยวกับสาขาวิชาปรัชญาแต่ภายหลังได้หันมาสนใจเกี่ยวกับด้านสังคมวิทยาอย่างจริงจัง และได้ไปศึกษาเพิ่มเติมที่เยอรมัน ในด้านที่เกี่ยวกับสังคมวิทยาและเป็นผู้จุดประกายให้กับนักมานุษยวิทยายุคแรกอย่าง โบรมิสลอร์ มาลินอฟสกี (Bronislaw Malinowski) และเออาร์ แรฟคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliff-Brown) ได้นำแนวคิดของ Durkheim ไปใช้ในการศึกษาสังคมดั้งเดิมและใช้ในการวางรากฐานวิชามานุษยวิทยาสังคม

Emile Durkheim (1982: 50-51) ได้กล่าวถึง กฎของสังคมวิทยา The Rules of Sociological Method ที่เกี่ยวกับ Social Fact หรือความจริงทางสังคม ก่อนที่จะเริ่มหาวิธีที่เหมาะสมกับการศึกษาข้อเท็จจริงของสังคม สิ่งสำคัญที่คือจะต้องรู้ว่าอะไรที่เป็นข้อเท็จจริงที่เรียกว่า “สังคม” สังคม อาจเป็นการใช้เหตุผลของปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวกับความสนใจตั้งแต่การดื่ม การนอน

และการกิน สังคมวิทยาสนใจในหน้าที่ (functions) เหล่านี้ การทำหน้าที่ในฐานะพี่ชาย สามี หรือ พลเมือง เป็นการที่บุคคลได้ทำหน้าที่ตอบสนองต่อกฎหมายและธรรมเนียมที่ถูกกำหนดไว้เป็นหน้าที่ภายนอก (external) ของตนเองซึ่งบุคคลไม่ได้เป็นผู้กำหนดขึ้นแต่หน้าที่เหล่านี้ได้รับผ่านการศึกษา และบ่อยครั้งที่หน้าที่เกิดขึ้นทั้งๆ ที่เรายังไม่รู้รายละเอียด เช่น การปฏิบัติตามกฎหมาย ศาสนา การประกอบอาชีพ ซึ่งเชษฐา พวงหัตถ์ (2549: 13) มองว่า ร่างกายของมนุษย์ประกอบด้วยอวัยวะเป็นส่วนประกอบต่างๆที่ทำหน้าที่เฉพาะของมัน (เช่น สมองหัวใจ ปอด ตับ เป็นต้น) อวัยวะอันเป็นส่วนประกอบเหล่านี้แต่ละอันจะทำหน้าที่ของมันเพื่อให้ระบบชีวิตขององค์กาย (organism) ดำเนินต่อไปได้ อวัยวะต่างๆ เหล่านี้ทำหน้าที่ที่จำเป็นอย่างสอดประสานสัมพันธ์กัน ถ้าหากไม่ทำหน้าที่แบบนี้แล้ว ระบบชีวิตขององค์กายหรือร่างกายมนุษย์ก็จะตกอยู่ในภาวะอันตราย ในทฤษฎีของ Durkheim สังคมก็ไม่ได้มีลักษณะแตกต่างไปจากการเปรียบเทียบนี้ การที่สังคมจะดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดไปได้นั้น สถาบันต่างๆ ที่ทำหน้าที่เฉพาะของมัน (เช่น ระบบการเมือง ระบบศาสนา ระบบครอบครัวและระบบการศึกษา) จะต้องทำหน้าที่อย่างสอดประสานสัมพันธ์กัน การดำรงอยู่สืบต่อไปของสังคมจึงขึ้นอยู่กับ “ความร่วมมือกัน” ซึ่งเกิดขึ้นมาจากความเห็นพ้องต้องกันหรือการตกลงกันโดยทั่วไประหว่างสมาชิกของสังคมเกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐาน

ชนิดา รักษ์พลเมือง (2531: 41-43) ได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) ไว้ในหนังสือสังคมวิทยาการศึกษา “สารัตถะแห่งแนวความคิดและทฤษฎี” โดยมองว่า สังคมประกอบไปด้วยส่วนย่อยๆ หลายส่วนเปรียบเสมือนส่วนประกอบของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย โดยที่ส่วนประกอบแต่ละชิ้นจะช่วยรักษาลักษณะสมดุล (Stage of Equilibrium) ดังนั้นหากองค์ประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดถูกระทบกระเทือนหรือถูกทำลายไป จะส่งผลต่อส่วนประกอบอื่นๆ โดยที่ส่วนประกอบที่คงอยู่จะช่วยประคองโครงสร้างของระบบไว้ให้อยู่ในสภาพเดิม โดยที่โครงสร้างของสังคม คือส่วนต่างๆ อาทิ สถาบันทางสังคม รูปแบบของพฤติกรรม เป็นต้น ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้มีหน้าที่ร่วมกันในการดำรงรักษาสังคม (survival needs of societies) และตามความเห็นของทฤษฎีฉันทามติ สังคมจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเข้าใจ (Perception) ทศนคติและค่านิยมเหมือนกัน ซึ่งลักษณะทั้ง 3 สิ่งนั้น เป็นตัวบ่งการพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม (มีความเชื่อและสนใจร่วมกัน) โดยลักษณะสำคัญของทฤษฎีฉันทามติ คือ บูรณภาพหรือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (integration) เสถียรภาพ (stability) และความสอดคล้องกันหรือฉันทามติ (consensus) ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1. การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) ทฤษฎีฉันทามติเห็นว่าส่วนประกอบย่อยๆ ในแต่ละสังคมมีการทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นหากส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆ เพราะส่วนประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน (interdependent) แต่ยังประสานงานกันและต้องทำงานผสมผสานกัน ดังนั้นโครงสร้างของสังคมเหล่านี้จะไม่ค่อยมีการ

ขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกัน ส่วนประกอบหนึ่งจะสนับสนุนการทำงานของอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงการทำงานของสังคมทั้งระบบ อย่างไรก็ตามอาจมีการก้าวท้าว (overlap) หรือการรวมกันไม่ติดกันได้

ในขณะที่ Kenneth Thompson (2002: 68-69) กล่าวถึง กรณีที่สังคม เกิดการไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวหรือการบูรณาการทางสังคม (social integration) ตามแนวคิดของ Durkheim ที่กล่าวไว้ใน The Division of Labour ว่าสังคมอาจต้องใช้มาตรการทางกฎหมายหรือการลงโทษมาใช้เพื่อให้สังคมกลับสู่ความสมานฉันท์ (solidarity) ดังเดิม ซึ่งในความเป็นจริง Kenneth Thompson มองว่าการใช้มาตรการทางกฎหมายและการลงโทษเป็นสิ่งที่ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้สังคมเกิดการยอมรับ ให้ได้จากตัวอย่างขององค์การของรัฐส่วนกลาง กับกรณีของชาวอิวโบริกและสังคมโรมัน อย่างไรก็ตาม เขาเสนอกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางการใช้กฎหมายและการลงโทษสังคม ในบทความเรื่อง “Two Laws of Penal Evolution” หรือ “สองกฎแห่งการวิวัฒนาการของกฎหมายอาญา” ที่กล่าวถึง การปรับเปลี่ยนการใช้กฎหมายและการลงโทษมาใช้คุณธรรม (moral) ความเชื่อ (tenets) ที่เป็นจิตสำนึกร่วม (collective conscience) ของปัจเจกบุคคลแทน

2. เสถียรภาพ (Stibility) คือ การที่สังคมไม่อยู่นิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้อาจเกิดขึ้นเพราะเหตุการณ์บางอย่างนอกสังคมอันมีผลผลักดันบังคับให้สังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตามนักทฤษฎีฉันทามติก็ยังเน้นถึงแรงผลักดันที่จะรักษาเสถียรภาพและการคงอยู่ของสังคมมากกว่าการเปลี่ยนแปลงโดยฉับพลัน (radical and abrupt change) โดยเน้นเสถียรภาพของสถาบัน เช่น ครอบครัวอันแสดงออกทางค่านิยม พฤติกรรมของสมาชิกครอบครัวที่เหมือนกัน เพื่อแสดงว่าสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างช้าๆ

3. ความสอดคล้องกัน (Consensus) ถือเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสังคม คือ ความสอดคล้องของความเห็นความรู้สึก (sentiments) ค่านิยม (values) และความเชื่อ (beliefs) สังคมแต่ละสังคมจะแตกต่างกันในธรรมชาติ (nature) และขอบข่าย (extent) ของลักษณะร่วมเหล่านั้น สังคมเล็กจะมีความสอดคล้องกันมากกว่าสังคมใหญ่แบบอุตสาหกรรม ลักษณะร่วมเหล่านี้ได้รับการถ่ายทอดโดยการขัดเกลาทางสังคม (socialization) ในสังคมสมัยใหม่การขัดเกลาทางสังคมนี้เป็นหน้าที่หลักของครอบครัวและโรงเรียน ซึ่งในทัศนะนี้ของ Durkheim เกี่ยวกับ Morals and Education นั้น Kenneth Thompson (2002: 132) มองว่า ในการขัดเกลาทางสังคมนี้ ถือเป็นระบบสังคมของคนรุ่นใหม่ “a systematic socialization of the young generation” และการศึกษา ยังเป็นการสร้างเงื่อนไขสำคัญสำหรับการดำรงอยู่ของสังคม โดยที่การศึกษามีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นการกำหนดและรวมหลักศีลธรรมทางโลกที่เหมาะสมเทียบเคียงได้กับหลักศาสนา

Durkheim ได้รับอิทธิพลจากอ็อกส์ตองต์ ดังนั้นเขาจึงให้ความสนใจเกี่ยวกับเสถียรภาพสังคม (social solidarity) ซึ่งเป็นสิ่งที่รวมสังคมเข้าด้วยกันไม่ให้เกิดแตกแยกเป็นส่วนๆ และเขายืนยันว่าในสังคมสมัยใหม่แบบของความคงที่หรือความสถียรของสังคมได้เปลี่ยนจากลักษณะแบบกลไก

(mechanic) มาเป็นลักษณะแบบอินทรีย์ (organic) คือ หากเป็นเสถียรภาพแบบกลไก (mechanical solidarity) พฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดโดยความสำนึกถึงส่วนร่วม (collective conscience) ซึ่งได้แก่ ประเพณีและความเชื่อของสังคม กล่าวคือ ถือกำเนิด เด็บโตเป็นเด็ก และเป็นผู้ใหญ่ แต่งงาน และภายในลักษณะเดียวกันกับบรรพบุรุษของตนชั่วชีวิตของเขา เขาจะรู้หน้าที่ ผูกพันและสิทธิของเขาเอง โดยที่มีศาสนาและกฎหมายเป็นเครื่องควบคุมที่แข็งแรง เพราะเหตุว่าการฝ่าฝืนกฎหมายเท่ากับเป็นการทำร้ายต่อการคงอยู่ของสังคมโดยตรง เมื่อประชากรสังคมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การแบ่งแรงงานในสังคมจึงยิ่งสลับซับซ้อนมากขึ้น ลักษณะสถิติของสังคมจึงเปลี่ยนเป็นอินทรีย์เสถียรภาพแบบอินทรีย์ (organic solidarity) เกิดจากการที่แต่ละบุคคลต้องพึ่งพาอาศัยกันการในดำรงชีวิตของบุคคลหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการหาอาหาร การใช้พลังงาน การดูแลสุขภาพ การใช้เวลาว่าง และการศึกษา บุคคลหนึ่งไม่สามารถทำเองได้ต้องอาศัยหลายๆ คน และแต่ละบุคคลต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกันและกันโดยได้รับการกำหนดจากบทบาทต่างๆ เช่น นักเรียน บิดา มารดา ครูหรือบุตร แต่ละบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องแสดงลักษณะร่วม (collective representation) ของสังคม ซึ่งหมายถึง ความเชื่อและความรู้สามัญของสังคมที่เราอยู่ เป็นสิ่งที่เราควรต้องทำ อย่างไรก็ตามเราอาจไม่ได้ทำตามนั้น กล่าวโดยสรุปแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการของ Durkheim คือ สังคมประกอบด้วย การพึ่งพาอาศัยกัน (interdependence) ระหว่างสมาชิกในสังคม เพราะมนุษย์ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ ในแต่ละสังคมจะมีการแบ่งแรงงาน (division of labor) หรือกำหนดบทบาทหรือหน้าที่เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสสร้างผลผลิตหรือบริการให้แก่สังคม และการแบ่งแรงงานนี้มีเพื่อเสถียรภาพและความมั่นคงทางสังคม และอีกประเด็นก็คือ ในแต่ละสังคม สมาชิกจะตกลงกันว่า ควรทำ-ไม่ควรทำอะไร และสมาชิกจะต้องยินยอมและเสียสละเพื่อสังคมส่วนร่วมเมื่อจำเป็น ในขณะที่ Durkheim มองทุกคนว่าเป็นสัตว์สังคม จะต้องเรียนรู้ภาษา ทักษะ ประเพณี เพื่อดำรงไว้ซึ่งการอยู่รอดของตนเองและกลุ่ม บุคลิกภาพที่สำคัญของเรา คือ จริยธรรม (moral) หน้าที่ (duty) และความซื่อสัตย์ (loyalty) ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบูรณาภาพ (intergration) ของสังคม คือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมต่างๆ เช่น ศาสนา จะดึงคนในศาสนาเดียวกันให้มีความผูกพันซึ่งกันและกัน การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลสำคัญต่อค่านิยมร่วมกัน (value integration) มีความคิด ความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน เพราะฉะนั้นจะมีการละเมิดน้อย ลักษณะสำคัญคือสังคมต้องมีพลังผูกพันหรือเสถียรภาพ (solidarity) และการควบคุม (social control) (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2531: 44-45)

สำหรับการทำวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทางสังคมวิทยาของ Emile Durkheim ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงขึ้นเพื่อเป็นองค์ความรู้ในด้านสังคมวิทยาการศึกษาของชนิตา รักษ์พลเมือง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory)

มาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวกับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Intergration) เสถียรภาพ (Stibility) และความสอดคล้องกัน (Consensus) ที่เป็นลักษณะสำคัญของสังคมและการเกิดขึ้นของ Structural intergration และ Organic Solidarity ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นผลมาจากการแบ่งงาน เมื่อมีการแบ่งหน้าที่ในสังคมมากขึ้นๆ ย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามความแตกต่างกันไม่ทำให้ความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกันน้อยลง ความสัมพันธ์พึ่งพาอาศัยกันทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่น (solidarity) ของกลุ่มขึ้น Value Consensus หรือ Mechanical Solidarity คือ สภาพที่ความคิด ความเชื่อของส่วนรวมมีแรงเหนือความคิดความเชื่อส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากการพัฒนาค่านิยมและความเชื่อโดยวิถีทางการศึกษาจริยธรรม (moral education) เพื่อให้สมาชิกมีแบบแผนความเชื่อเหมือนกัน ซึ่งถือว่าเป็นการควบคุมทางสังคมที่มีอำนาจ เพราะเมื่อผ่านการขัดเกลาสมาชิกจะยึดแบบแผนและจะขัดขวางการกระทำที่ขัดกับแบบแผนนั้น โดยที่การศึกษาจะทำหน้าที่ในการปลูกฝังพลังทางศีลธรรมให้แก่สมาชิกในสังคม เพราะการศึกษาเป็นสิ่งที่เปลี่ยนมนุษย์ในสภาพธรรมชาติ (natural man) ให้เป็นมนุษย์สังคม (social man) ซึ่งต่างจากสัตว์คือ การที่มนุษย์ต้องทำตามความต้องการของสังคมซึ่งตนเองเป็นสมาชิกอยู่ด้วยคนหนึ่ง อันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการคงอยู่ของสังคม และการที่สังคมจะอยู่รอดก็ต่อเมื่อสมาชิกมีลักษณะเป็นเอกพันธ์ (homogeneity) โดยการทำให้สมาชิกมีอะไรเหมือนกันด้วยการให้การศึกษา แต่ในขณะเดียวกันถ้าหากคนเหมือนกันหมด “การร่วมมือ” กันเพื่อกระทำการกิจกรรมต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น สังคมต้องการคนที่มีความถนัดเฉพาะอย่างที่แตกต่างกัน (Diversity of heterogeneity) เพื่อทำหน้าที่ต่างๆ ในสังคม และการศึกษาจะช่วยฝึกฝนให้ความถนัดแตกต่างกันออกไปผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างห้องที่กับห้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน และปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างห้องที่กับห้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับห้องที่และห้องถิ่น คือ แนวคิดการปกครองห้องที่และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่กล่าวถึงประวัติความเป็นมา บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน และมีหน้าที่ 2 ประการ คือ 1) อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และ 2) อำนาจในทางอาญา ส่วนอำนาจหน้าที่ของกำนัน ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองห้องที่ ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองห้องที่ พ.ศ. 2457 อำนาจหน้าที่ทุกอย่างเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน การดูแลคนเดินทางมาในตำบล หน้าที่ดูแลรักษาสิ่งสาธารณประโยชน์ การทะเบียนต่าง ๆ ในตำบล เกี่ยวกับภาษีอากร อำนาจหน้าที่เรียกประชุมและให้ช่วยงานตามหน้าที่

และหน้าที่ทั่ว ๆ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏในกฎหมายอื่นๆ สำหรับแนวคิดการปกครองท้องถิ่น และหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 ซึ่งภารกิจหลักของอบต. ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และแนวคิดนักปกครอง คือ การตระหนักและทำความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน ตามแนวคิดนักปกครองที่เกี่ยวกับหลักการปกครองของกระทรวงมหาดไทย ประกอบไปด้วยหลักการ 3 ค. กับ 4 ร. คือ “การครองตน ครองคน ครองงาน” และ “รู้คน รู้งาน รู้พื้นที่ รู้ประสาน” เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ

2. แนวคิดการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งความหมายของชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่มีศักยภาพในการแก้ปัญหา จัดการตนเองได้โดยใช้กลไกที่มีอยู่ในชุมชนคือ ทุนมนุษย์ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. ผู้นำชุมชน คนในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลและจิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สำหรับแนวคิดการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ต้องประกอบไปด้วยการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการพึ่งพาตนเองโดยอาศัยทุนทางสังคมของแต่ละชุมชนในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีผู้นำชุมชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือให้เกิดการตระหนักต่อความรักและห่วงแหนชุมชนถิ่นเกิด

3. ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ประกอบด้วย บทบาทในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายที่ระบุไว้ เป็นให้อำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันโดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งถือเป็นฝ่ายปกครองมีหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อย ขณะที่อบต. เป็นฝ่ายพัฒนามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะให้กับคนในชุมชน ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีบทบาทหน้าที่แยกจากกันอย่างชัดเจนตามอำนาจหน้าที่ แต่ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนนั้นไม่สามารถบริหารจัดการชุมชนแบบแยกส่วนได้ อันเนื่องมาจากการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชนและการจัดการบริการสาธารณะของทั้งสองฝ่ายล้วนแล้วแต่เป็นงานที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันในฐานะผู้นำชุมชนและการเป็นสมาชิกของชุมชนในการดูแลของทั้งท้องถิ่นและท้องถิ่น ทำให้บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันจึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงานของแต่ละฝ่าย อาทิเช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และปัจจัยหรือทรัพยากรด้านต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเป็นไปตามลักษณะความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นบทบาทร่วมกัน ในขณะที่รูปแบบความร่วมมือในการพัฒนา ประกอบด้วย รูปแบบเครือข่าย (Networking) รูปแบบพันธมิตร (Cooperation or Alliance) 3. รูปแบบหุ้นส่วน (Coordination or Partnership) 4. รูปแบบกลุ่มผนึกกำลัง (Coalition) 5. รูปแบบกลุ่มรวมพลัง (Collaboration) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันคือ “ประชาชนในพื้นที่เดียวกัน” สำหรับปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนส่วนใหญ่มาจากความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และผลประโยชน์ทางการเมือง

4. การจัดการความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของความรู้ คือ ผลที่ได้จากการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากงานที่ได้ทำอยู่เสมอ ประเภทของความรู้ ประกอบด้วย ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง ความรู้แบบชัดแจ้ง ความรู้ในบุคคล และความรู้ขององค์กร ความหมายของการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายโดยอาศัยกระบวนการต่างๆนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. ทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) คือ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Intergration) ระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น การมีเสถียรภาพ (Stibility) และความสอดคล้องกัน (Consensus) ที่เป็นลักษณะสำคัญหนึ่งของสังคมและการเกิดขึ้นของ Structural intergration และ Organic Solidarity ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นผลมาจากการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และเมื่อมีการแบ่งหน้าที่มากขึ้นๆ ย่อมมีความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน” ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพบริบทของชุมชนที่มีผลต่อบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและเพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้และเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน จึงมีวิธีดำเนินการวิจัยจึงจำแนกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

รายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน และวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

การดำเนินการวิจัยในส่วนนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร

1.1 ศึกษาเอกสาร

เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของชุมชนในแต่ละตำบล ที่เกี่ยวกับบริบทแวดล้อมของแต่ละหมู่บ้านในตำบล ที่มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สภาพความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน และองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมในแต่ละหมู่บ้านที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อขับเคลื่อนชุมชน โดยมีเอกสารหลักและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1) เอกสารของรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1.1) ยุทธศาสตร์หรือนโยบายการพัฒนาอำเภอ ได้แก่ แผนพัฒนาอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน แผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนพัฒนาอบต.3 ปีและข้อมูลสภาพปัญหาต่างๆ ของชุมชน

1.2) ข้อมูลพื้นฐานชุมชน ได้แก่ ข้อมูล กชช.2 ค. ข้อมูล จปฐ. กลุ่มอาชีพ OTOP แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ข้อมูลการร่วมกลุ่มกิจกรรมในชุมชน และผลงานการขับเคลื่อนกิจกรรมหรือการร่วมกลุ่มของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ

2) เอกสารของชุมชนในตำบล ประกอบด้วย

2.1) ข้อมูลกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนร่วมกันจัดทำขึ้น เช่น การรวมกลุ่มประกอบอาชีพ การพัฒนานวัตกรรมชุมชน การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

2.2) ข้อมูลอื่นๆ ที่ได้จากการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบล

3) แหล่งข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุดอำเภอ ศูนย์ศึกษาข้อมูลตำบล กศน. ห้องสมุดชุมชนหมู่บ้าน ห้องสมุดโรงเรียน ศาลากลางบ้านและที่อ่านหนังสือในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

2.1 พื้นที่ที่ศึกษา

การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกชุมชน เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พื้นที่ชุมชนที่ศึกษาควรมีลักษณะความเป็นชุมชนเข้มแข็ง และเป็นตัวแทนความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนได้ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกชุมชนเป็นกรณีศึกษา ได้ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการพัฒนาชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนและผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จากนั้นผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านและได้ประมวลผลสรุปหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกชุมชนได้ดังนี้

1) เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งระดับดี จนเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายเกี่ยวกับการพัฒนา โดยที่คนในชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและขับเคลื่อนการพัฒนาและแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชนร่วมกับผู้นำพัฒนา เพื่อให้ชุมชนมีการบริหารจัดการแบบพึ่งตนเองตามสภาพบริบท

2) เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งและมีลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ใน 3 ระดับ คือ

2.1) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ในระดับที่โดดเด่นกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2.2) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในระดับที่ชัดเจนกว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2.3) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

3) เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งในชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การฟื้นฟู ผลิตซ้ำและสร้างใหม่การใช้สิทธิชุมชนและข้อบัญญัติของชุมชน การตัดสินใจร่วมกันของชุมชน การมีเครือข่ายการพัฒนาและการจัดการตนเองโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกชุมชน ดังแสดงในตารางที่ 2 ภาคผนวก ข.

2.2 การพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการคัดเลือกพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้จำนวน 3 ท่าน

1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชน หรือด้านการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของภาครัฐร่วมกับการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและท้องถิ่น โดยมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ตามตัวชี้วัดของกระทรวงว่าด้วยความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่หมู่บ้านและชุมชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยมีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นเจ้าภาพหลักและกรมการปกครองกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมดำเนินการ

จากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ทำให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1) นางศรีสุรินทร์ วัฒนรงค์อุปต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมบริหารจัดการชุมชน สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

2) นายกฤษดา สมประสงค์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

3) นางสาวสุภาพ แสนมี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารกลุ่มพัฒนาการบริหารงานท้องถิ่น สำนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

2.3 ผลการพิจารณาคัดเลือกชุมชนที่เป็นกรณีศึกษา (Case Study)

ผลการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นร่วมกันตั้งแต่ 2 ใน 3 ขึ้นไปจำนวน 3 ชุมชนได้แก่

1) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ในระดับที่โดดเด่นกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ตำบล บุษราคัม อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี และอบต.บุษราคัม

- เป็นตำบลที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญมองว่ามีลักษณะความเข้มแข็งของชุมชน และมีความร่วมมือของคนในชุมชนโดดเด่นในเรื่องเกี่ยวกับ “กลุ่มสวัสดิการชุมชน”

2) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ในระดับที่ชัดเจนกว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้แก่ ตำบลศิลาลอย อำเภอสامر้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอบต.ศิลาลอย

- เป็นตำบลที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญมองว่ามีลักษณะความเข้มแข็งของชุมชน และมีความร่วมมือของคนในชุมชนโดดเด่นในเรื่องเกี่ยวกับ “สภาผู้นำชุมชน”

3) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งได้แก่ ตำบลหนองยาว อำเภอนมสาร จังหวัดฉะเชิงเทรา และอบต.หนองยาว

- เป็นตำบลที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญมองว่ามีลักษณะความเข้มแข็งของชุมชน และมีความร่วมมือของคนในชุมชนโดดเด่นในเรื่องเกี่ยวกับ “ธรรมนูญสุขภาพ”

2.4 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานระดับอำเภอหรือตำบล 2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 3) อบต. และ 4) ชาวบ้าน ผู้นำชุมชนและผู้มีบทบาทสำคัญในชุมชน จากพื้นที่กรณีศึกษาทั้ง 3 ตำบล ซึ่งเป็นชุมชนเข้มแข็งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต.ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งแตกต่างกันโดยขอบเขตและแนวทางการศึกษาวิจัยดังนี้

เมื่อผู้วิจัยสามารถกำหนดพื้นที่กรณีศึกษาและผู้ให้ข้อมูลหลักได้แล้ว จึงมากำหนดกลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2 ได้ดังนี้ ตามตารางที่ 8

ตาราง 8 การกำหนดพื้นที่กรณีศึกษาและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ขอบเขต การศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์	ประเด็นที่ศึกษา	เครื่องมือ การศึกษาวิจัย/ วิธีการเก็บข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูลหลัก
<p>1. เพื่อศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบ ความร่วมมือระหว่าง ท้องถิ่นกับท้องถิ่น และปัจจัยเงื่อนไข ความร่วมมือเพื่อ พัฒนาความเข้มแข็ง ของชุมชน</p>	<p>ขั้นตอนที่ 1: วิเคราะห์สภาพบริบทที่มีผลต่อ ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สภาพแวดล้อมของแต่ละหมู่บ้านในตำบล ที่มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน 2) สภาพความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น,ท้องถิ่น และชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน 3) กิจกรรม/การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนแต่ ละหมู่บ้านที่ขับเคลื่อนชุมชนให้เข้มแข็ง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นใน การร่วมมือในกิจกรรม/การมีส่วนร่วมของคน ในชุมชน 5) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน ให้เข้มแข็ง <p>ขั้นตอนที่ 2: วิเคราะห์บทบาท ลักษณะและ รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) บทบาทความร่วมมือ 2) ลักษณะความร่วมมือ 3) รูปแบบความร่วมมือ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสำรวจ / การศึกษาเอกสาร - แบบบันทึก /การ สังเกตแบบไม่มีส่วน ร่วมและมีส่วนร่วม - แบบสัมภาษณ์/การ สัมภาษณ์เชิงลึก - แบบสนทนากลุ่ม/ การสนทนากลุ่ม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต.บุพราหมณ์(61 คน) <ul style="list-style-type: none"> - อำเภอ 15 คน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 10 คน - อบต. 22 คน - ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 14 คน 2. ต.ศิลาลอย(65 คน) <ul style="list-style-type: none"> - อำเภอ 18 คน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 9 คน - อบต. 23 คน - ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 15คน 3. ต.หนองยาว(55 คน) <ul style="list-style-type: none"> - อำเภอ 11 คน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 12 คน - อบต. 24คน - ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 8คน
<p>2. เพื่อวิเคราะห์การ จัดการความรู้ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใน การส่งเสริมความ ร่วมมือระหว่างท้องถิ่น กับท้องถิ่น ในการ พัฒนาความเข้มแข็ง ของชุมชน</p>	<p>วิเคราะห์การจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสัมภาษณ์/การ สัมภาษณ์เชิงลึก - แบบสนทนากลุ่ม/ การสนทนากลุ่ม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต.บุพราหมณ์ (61 คน) <ul style="list-style-type: none"> - อำเภอ 15 คน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 10 คน - อบต. 22 คน - ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 14 คน 2. ต.ศิลาลอย (65 คน) <ul style="list-style-type: none"> - อำเภอ 18 คน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 9 คน - อบต. 23 คน - ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 15 คน 3. ต.หนองยาว (55 คน) <ul style="list-style-type: none"> - อำเภอ 11 คน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 12 คน - อบต. 24 คน - ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 8 คน

2.5 การสังเกต

ใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและแบบมีส่วนร่วมดังนี้

2.5.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อศึกษาสภาพบริบททั่วไปของชุมชนทั้ง 3 พื้นที่ ตลอดจนบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นผ่านกิจกรรม การมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนและปัจจัยเงื่อนไขของความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

2.5.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อสังเกตบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น กิจกรรมและการมีส่วนร่วมที่มีความโดดเด่นของแต่ละพื้นที่ที่จัดขึ้นได้แก่ กิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ กิจกรรมสภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอยและกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว

2.6 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของ 3 พื้นที่ และวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

1) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วย 3 กลุ่ม

1.1) ผู้บังคับบัญชาหรือกำกับดูแล ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านการพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมบทบาทการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นในชุมชน ได้แก่ นายอำเภอ ท้องถิ่นอำเภอ ปลัดอำเภอประจำตำบล พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการตำบล เจ้าหน้าที่ส่วนราชการระดับตำบลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน ทั้ง 3 พื้นที่ จำนวน 44 คน

1.2) ผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารสมาชิกอบต. ปลัดอบต. ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างอบต. รวมทั้ง 3 พื้นที่ จำนวน 69 คน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 31 คน

1.3) ผู้รับผลของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ชาวบ้าน สมาชิกและหัวหน้ากลุ่มต่างๆ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ในชุมชน จำนวน 37 คน (รายชื่อของผู้ให้ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 1 ภาคผนวก ก)

ประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ได้ใช้ประเด็นเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม คือ

1. สภาพทั่วไปของตำบล
2. ความเข้มแข็งของชุมชน
3. บทบาท ลักษณะ รูปแบบความร่วมมือและปัจจัยเงื่อนไขของความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต.

4. แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

2.7 การสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเงื่อนไขสภาพปัญหาและอุปสรรคของความเข้มแข็งของชุมชน บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือและกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน (แนวทางการสนทนากลุ่มปรากฏตาม ภาคผนวก ข.)

1. ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Key Informants) ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านตำบลบุพราหมณ์ จำนวน 10 คน ตำบลศีลาลอย 9 คน และตำบลหนองยาว 12 คน โดยได้จัดสนทนากลุ่มใน 3 พื้นที่ๆ ละ 1 ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ก.)

2. ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ซึ่งพัฒนามาโดยการยึดคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของตำบล ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของชุมชน ขนบธรรมเนียมและประเพณี วิถีชีวิตของประชาชนในชุมชน ผู้นำชุมชนที่มีบทบาทสำคัญ และบุคคลดังกล่าวมีทัศนคติวิธีการหรือแนวทางและลักษณะการทำงานอย่างไร

2. ความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนความร่วมมือและลักษณะของการทำงานร่วมกัน สภาพก่อนและหลังที่ชุมชนจะเข้มแข็งอย่างไรในปัจจุบันและความยากลำบากหรือปัญหาอุปสรรคโดยที่สาเหตุ/ปัจจัยสำคัญอะไรที่ทำให้คนในชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนที่เข้มแข็ง ได้แก่บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนหรือแก้ไขปัญหา

3 บทบาท ลักษณะ รูปแบบ และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต.ในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

4 กระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

2.8 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 พื้นที่เป็นเวลา 9 เดือน (พฤศจิกายน 2555 – กันยายน 2556) โดยมีช่วงเวลาดังนี้

2.8.1 พื้นที่ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา เก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และแบบมีส่วนร่วม สัมภาษณ์เชิงลึกระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 – 16 มกราคม 2556 และจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 10 มกราคม 2556

2.8.2 พื้นที่ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และแบบมีส่วนร่วม สัมภาษณ์เชิงลึกระหว่างวันที่ 15 เมษายน – 26 มิถุนายน 2556 และจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 31 พฤษภาคม 2556

2.8.3 พื้นที่ตำบลศิลาลอย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึกระหว่างวันที่ 24 กรกฎาคม – 8 กันยายน 2556 และจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 2 กันยายน 2556

2.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.9.1 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและมีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) จัดแจงประเภทหมวดหมู่ และเปรียบเทียบข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหาหรือประเด็นที่พบ และทำการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้เพื่อใช้ในการศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการสร้างข้อสรุปหรือข้อมูลจากรูปร่างหรือปรากฏการณ์ที่พบ เพื่อวิเคราะห์สภาพบริบท บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือ และกระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) เป็นการจำแนกขั้นตอนของบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่เกิดขึ้น โดยการจำแนกเหตุการณ์ ประกอบด้วย การกระทำ กิจกรรม ความหมาย ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสภาพสังคมเป็นแนวทางการจำแนก

3) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) ซึ่งเป็นการใช้วิธีการเปรียบเทียบ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและการจำแนกชนิดข้อมูลของแต่ละชุมชนในตำบลที่เป็นกรณีศึกษา (Case Study) ที่มีลักษณะของความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่แตกต่างกัน 3 รูปแบบ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันของสภาพบริบทที่ส่งผลต่อบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือ และกระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2.10 การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังนี้

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการพิสูจน์ข้อมูลว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการพิจารณาจากแหล่งข้อมูลที่ได้มาด้วยการตรวจสอบแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคลที่ต่างกันจะต้องได้ข้อมูลตรงกัน ด้วยการสัมภาษณ์ สังเกตหรือการสนทนากลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายในประเด็นเดียวกัน หรือในเวลาที่แตกต่างกัน เช่น การสัมภาษณ์ข้อมูลจากส่วนราชการในพื้นที่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และการตรวจสอบจากการนำประเด็นหรือข้อมูลข้อค้นพบที่ได้จากการเก็บรวบรวมของผู้วิจัย นำมาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลด้วยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธีในประเด็นเดียวกันต้องได้ข้อมูลตรงกัน เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ขั้นตอนที่ 1 การนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ได้นำผลการวิจัยที่ได้จากส่วนที่ 1 มาจัดทำข้อมูลในการนำเสนอร่างเป็นแนวทางการจัดการความรู้ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาโดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและร่วม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดังนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น การพัฒนาชุมชนหรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไม่น้อยกว่า 5 ปี จนเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ

1.2 มีประสบการณ์ในด้านการศึกษาหรือการทำงานที่เกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ และหรือมีผลงานวิจัย งานเขียนจนเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ

2. การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและร่วม เพื่อคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ได้ชื่อดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
นวัตกรรมกรรมการจัดการความรู้ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) ว่าที่ร.ต. ดร.อภิชัย ศรีเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์การ
บริหารการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับท้องถิ่นและท้องถิ่น

1) ดร.ไพฑูริย์ บุญวัฒน์ นายกสภามหาวิทยาลัยปทุมธานี อดีตผู้ว่าราชการจังหวัด
ปทุมธานีและรองปลัดกระทรวงมหาดไทย

2) นายคำรณ โกมลศุภกิจ นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อดีตผู้ว่าราชการ
จังหวัดเชียงราย

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์การกำกับดูแลท้องถิ่นหรือท้องถิ่น

1) นายชาติรี จันทร์วีระชัย นายอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

2) นางสาวกานต์จรัส เอียดทองใส ปลัดอำเภอเมืองชลบุรี

3) นายอนุชิต สังขสุวรรณ ท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

1) นายธนศักดิ์ ศุภศิริพงษ์ชัย รองอธิการวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย

2) นายสมนึก ปิ่นถาวรรักษ์ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรม
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

2.5 ผู้ทรงคุณวุฒิจากฝ่ายท้องถิ่น-ท้องถิ่น

1) นางกานดา ปฏิวิรัตน์ ปลัดอบต.คลองควายอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

2) นายสมาน สวัสดิ์เฉลิม กำนันตำบลกระแซง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

3. เมื่อได้รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้โทรนัดหมายวัน เวลา ในการสนทนากลุ่ม ที่
ทุกท่านสามารถมาร่วมประชุมกันได้อย่างพร้อมเพรียงพร้อมทั้งสร้างแนวทางการจัดการความรู้ของ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็ง
ของชุมชน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าก่อนการประชุม 1 สัปดาห์ การสนทนากลุ่มในวันเสาร์ที่ 15
มีนาคม 2557 ณ วิทยาลัยการปกครอง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีห้อง 401 เวลา 9.00-12.00 น.

4. ในการประชุมกลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประชุมโดยเริ่มนำเสนอร่างแนวทางการจัดการ
ความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนา
ความเข้มแข็งของชุมชน โดยใช้ Powerpoint ในช่วงแรกใช้เวลาประมาณ 15 นาที จากนั้นเปิดเวทีให้
ผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง ในการประชุมผู้วิจัยได้ดำเนินการ

ประชุมกลุ่มตามแบบแนวทางการประชุมที่กลุ่มมีรายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ข ผู้วิจัยขอ อนุญาตให้เครื่องบันทึกเสียงคำสนทนาและมีผู้ช่วยจดบันทึก 2 คน เมื่อการประชุมเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ ถอดคำพูดจากเครื่องบันทึกเสียงและตรวจสอบกับบันทึกการสนทนา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์เนื้อหา ประมวลสรุปและนำมาปรับปรุงแก้ไขแนวทางการจัดการความรู้ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนที่ยกร่างตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้กำหนดเกณฑ์เบื้องต้นในการปรับแก้และนำมาปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับ แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 กรณีศึกษาดำบลบุพราหมณ์ อำเภอชาติ จังหวัดปราจีนบุรี

- 1.1 ข้อมูลทั่วไป
- 1.2 กิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 1.3 ผลการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน
 - 1.3.1 บทบาทความร่วมมือ
 - 1.3.2 ลักษณะความร่วมมือ
 - 1.3.3 รูปแบบความร่วมมือ
 - 1.3.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ
- 1.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ตอนที่ 2 กรณีศึกษาดำบลศิลาลอย อำเภอสامر้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- 2.1 ข้อมูลทั่วไป
- 2.2 กิจกรรมสภาผู้นำชุมชน
- 2.3 ผลการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน
 - 2.3.1 บทบาทความร่วมมือ
 - 2.3.2 ลักษณะความร่วมมือ
 - 2.3.3 รูปแบบความร่วมมือ
 - 2.3.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ
- 2.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ตอนที่ 3 กรณีศึกษาตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.2 กิจกรรมธรรมนุญส่งเสริมสุขภาพ

3.3 ผลการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

3.3.1 บทบาทความร่วมมือ

3.3.2 ลักษณะความร่วมมือ

3.3.3 รูปแบบความร่วมมือ

3.3.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือ

3.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ตอนที่ 4 นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

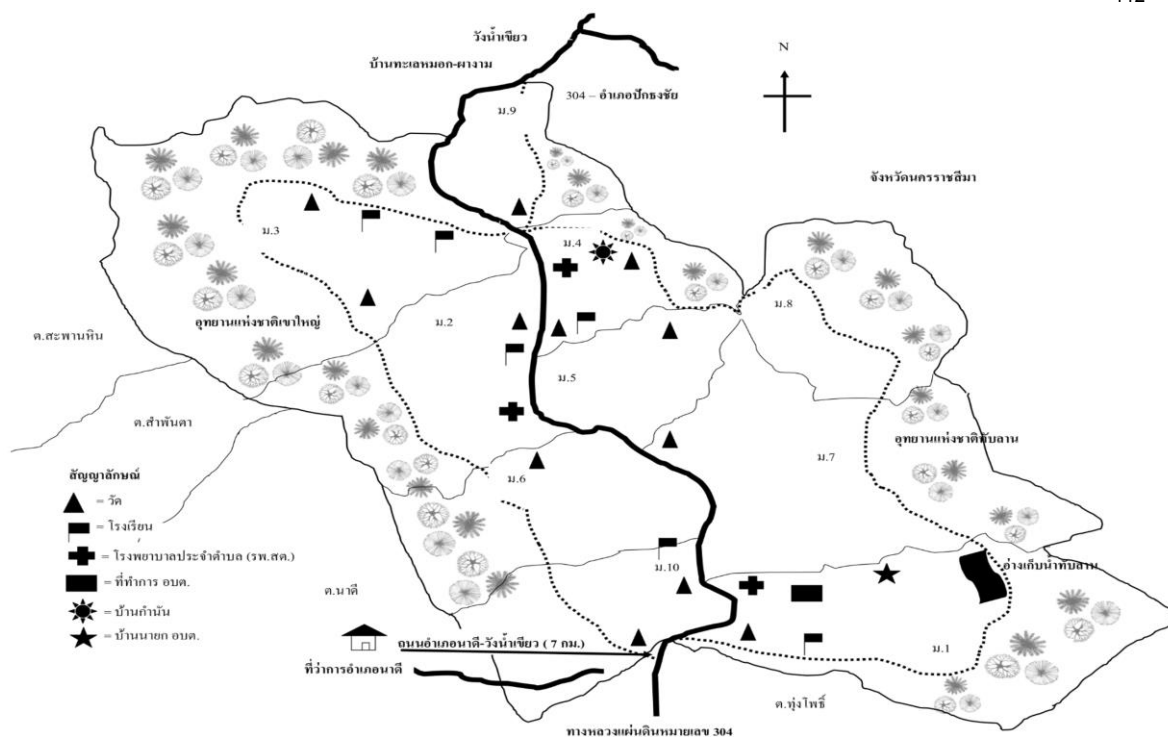
รายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 กรณีศึกษาตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

1.1 ข้อมูลทั่วไป

ตำบลบุพราหมณ์มีพื้นที่ประมาณ 253,750 ไร่ หรือประมาณ 406 ตารางกิโลเมตร โดยเป็นพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ และอุทยานแห่งชาติทับลานประมาณ 227,175 ไร่ และพื้นที่การเกษตรจำนวน 26,575 ไร่ ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งสิ้น 10 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 บ้านทับลาน หมู่ที่ 2 บ้านขุนศรี หมู่ที่ 3 บุพราหมณ์ หมู่ที่ 4 บ้านกม.80 หมู่ที่ 5 บ้านวังมิด หมู่ที่ 6 บ้านวัดขอนแก่น หมู่ที่ 7 บ้านวังหิน หมู่ที่ 8 บ้านวังใหม่ หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 10 บ้านทับลานใน

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขา อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน และอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ มีอาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลทุ่งโพธิ์, ตำบลนาดี อำเภอนาดี ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา และทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลสะพานหิน อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี สำหรับเส้นทางการเดินทางจากตัวอำเภอนาดี มายังชุมชนในตำบลบุพราหมณ์ปรากฏตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 เส้นทางเดินทางจากอำเภอนาดี มายังชุมชนในตำบลบุพราหมณ์

ตำบลบุพราหมณ์ มีจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร 8,764 คน เป็นเพศชาย จำนวน 4,320 คน เพศหญิง จำนวน 4,444 คน จำนวนหลังคาเรือน 2,861 หลังคาเรือน โดยสามารถจำแนกตามครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรชาย หญิงและจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้านในตำบลบุพราหมณ์

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (รวม)
		ชาย	หญิง	(รวม)	
1	บ้านทับลาน	755	773	1,528	551
2	บ้านขุนศรี	497	495	992	280
3	บ้านบุพราหมณ์	467	461	928	259
4	บ้าน กม.80	278	288	566	280
5	บ้านวังมี้ด	389	408	797	268
6	บ้านวังขอนแก่น	365	375	740	267
7	บ้านวังหิน	530	553	1,083	290
8	บ้านวังใหม่	502	506	1,008	261
9	บ้านแสนสุข	200	219	419	188
10	บ้านทับลานใน	337	366	703	217
	รวม	4,320	4,444	8,764	2,861

(ที่มา: ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอนาดี วันที่ 30 เมษายน 2556)

ประชากรแต่ละหมู่บ้านในตำบลบุพราหมณ์ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 18.05 รองลงมาคืออายุเฉลี่ยในช่วง 20-29 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 15.67 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล โดยมีวัยแรงงานในแต่ละหมู่บ้านที่มีอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 20-29 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 15.67 ประชากรในวัยที่ต้องได้รับการศึกษาระดับชั้นในวัย 0-9 ปี และ 10-19 ปี คิดรวมเป็นอัตราส่วนร้อยละ 30.45 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล ในขณะที่แต่ละหมู่บ้านมีประชากรสูงอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 11.60 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล (สมศักดิ์ เอี่ยมพานิชกุล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2556)

ลักษณะอาชีพของคนในตำบลบุพราหมณ์ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมได้แก่ การทำนา ทำไร่ ทำสวน โดยมีพื้นที่ทำสวนปลูกไม้ผล ได้แก่ มะม่วง ขนุน ส้มโอ กระท้อน และอื่นๆ ส่วนไม้ยืนต้น ได้แก่ ไม้ตงและยูคาลิปตัส รองลงมาคือปลูกพืชไร่ได้แก่ มันสำปะหลังและข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ตลอดจนพืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับ ขณะที่ภายในตำบล มีการเลี้ยงสัตว์กันน้อยมากส่วนใหญ่เลี้ยงไว้เพื่อการบริโภคในครัวเรือน ได้แก่ กระบือ โค สุกร ไก่พื้นเมือง ไก่เนื้อ เป็ดเทศ และเป็ดไข่ โดยเกษตรกรรมมีการเลี้ยงปลาเป็นจำนวนมาก โดยเลี้ยงปลากินพืชและปลากินเนื้อ เพื่อจำหน่ายและบริโภคในครัวเรือน อาชีพที่พบในตำบลบุพราหมณ์ยังมีการประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น การทำหัตถกรรมในครัวเรือน รับจ้างหรือทำงานในโรงงานต่างๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี นิคมอุตสาหกรรม 304 และนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียงต่างจังหวัด (องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์, 2555: 6)

ลักษณะภูมิประเทศและสภาพที่ตั้งของตำบลบุพราหมณ์ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา ร้อยละ 80 ของพื้นที่ทั้งหมด สภาพภูมิอากาศจึงมีลักษณะเป็นแบบมรสุมเขตร้อน ร้อนอบอ้าวในฤดูร้อน อากาศหนาวจัดในฤดูหนาว และฝนตกชุกตลอดปีโดยในฤดูฝนจะมีฝนตกมากที่สุดในช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายน โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ย 25-35 องศาเซลเซียส ซึ่งจากลักษณะอากาศดังกล่าวจึงทำให้มีทรัพยากรด้านแหล่งน้ำ พันธุ์พืชและสัตว์ป่าจำนวนมาก

สภาพเศรษฐกิจของชุมชนตำบลบุพราหมณ์ มีพื้นที่ถือครองเฉลี่ยครัวเรือนละ 16.71 ไร่ พิจารณาจากพื้นที่ถือครองทำการเกษตรกับจำนวนครัวเรือนทั้งหมดของตำบล ส่วนใหญ่ใช้ปลูกพืชไร่ ไม้ผล ไม้ยืนต้น ไม้ดอกไม้ประดับและเป็นพื้นที่ทำนา สำหรับเรื่องสิทธิในที่ดินทำกิน ตำบล บุพราหมณ์ เกษตรกรมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองโดยไม่ต้องเช่าเพิ่มจำนวน 789 ครัวเรือน มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองแต่เช่าเพิ่มบางส่วน จำนวน 387 ครัวเรือน และครัวเรือนที่ต้องเช่าที่ดินทำกินทั้งหมดจำนวน 172 ครัวเรือน ในขณะที่สภาพแรงงานและค่าจ้างแรงงานของตำบลบุพราหมณ์ มีประชากรวัยแรงงาน อายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 3,615 คน 18-35 ปี ส่วนใหญ่ทำงานโรงงาน อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี โดยมีรายได้ค่าแรงงานเฉลี่ยเดือนละ 4,000-6,000 บาท ส่วนผู้ที่เหลือส่วนใหญ่ใช้แรงงานภาคการเกษตรภายในหมู่บ้าน ตำบล โดยได้รับค่าจ้างแรงงานวันละ 120-150 บาท (วิโรจน์ ใจตรง, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2556)

แนวทางการพัฒนาของส่วนราชการที่ควบคู่ไปกับเศรษฐกิจตามอัตตลักษณ์ของตำบลพบว่า ตำบลบุพราหมณ์นั้นแต่ละหมู่บ้านจะมีอัตตลักษณ์ประจำของแต่ละหมู่บ้านโดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เกษตรปลอดสาร ไบโกลานหัตถกรรม” ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ ส่งเสริมการทำหัตถกรรมจักสาน การส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (ชัยณรงค์ รักษารัตน์, สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 2556)

การเมืองการปกครอง ผลจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) จัดว่าไม่มีผลต่อการทำงานร่วมกันของท้องที่และท้องถิ่น อันเนื่องมาจากการที่ ส.ส. วางตัวเป็นกลางให้การสนับสนุนตลอดจนร่วมทำงานในหมู่บ้าน ตำบล กับผู้นำท้องที่และท้องถิ่นทุกคนที่เข้าสู่ตำแหน่งเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการเมืองขั้วใหม่หรือขั้วเก่า

วัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อการสืบทอดความเชื่อต่างๆ ตามที่บรรพบุรุษได้สืบสานต่อกันมา รวมทั้งการจัดงานบุญประเพณีตามเทศกาลต่างๆ ทำให้ชนบธรรมเนียมประเพณีมีความผสมกลมกลืนกันตามวิถีชีวิตของสังคมไทยตามความเชื่อและหลักพุทธศาสนา มีการยอมรับนับถือผู้นำอาวุโส ทำให้ประชากรส่วนใหญ่อยู่ร่วมกันได้ด้วยความรักสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีประเพณีหลักๆรวมกันของคนในชุมชนประกอบไปด้วย ประเพณีสงกรานต์ การรดน้ำดำหัวและขอพร โดยจัดในเดือนเมษายนของทุกปี ประเพณีท้องถิ่นบุญบั้งไฟ จัดในเดือนเมษายนของทุกปี ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา จัดในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 ของทุกปี ประเพณีคืนลานสู่ป่า จัดในวันที่ 26 มิถุนายนของทุกปี ประเพณีลอยกระทง จัดในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 ของทุกปี ตำบลบุพราหมณ์มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ถือว่าไม่ขัดแย้งกันสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อันเนื่องจากการที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่เป็นคนไทย และประชาชนส่วนใหญ่ยังนับถือศาสนาพุทธ มีการทำบุญตามประเพณีเทศกาลต่างๆ เป็นประจำทุกๆเดือน โดยที่มีวัดและสำนักสงฆ์เป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในแต่ละหมู่บ้าน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของชุมชนให้เกิดความร่วมมือ ตำบลบุพราหมณ์มีวัดและสำนักสงฆ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 วัด 8 สำนักสงฆ์ (ธัญญาแสงสวรรค์, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2556)

การศึกษาในตำบลบุพราหมณ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับร้อยละ 90.37 จบสูงกว่าภาคบังคับร้อยละ 9.63 เท่านั้น ซึ่งจะเห็นว่าประชากรในวัยแรงงานของตำบล ยังมีพื้นฐานการศึกษาต่ำ โดยที่ประชากรที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันมีแนวโน้มว่าเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วจะเรียนต่อมากขึ้น โดยในปัจจุบันมีอัตราการศึกษากว่าภาคบังคับ ร้อยละ 24.04 ซึ่งนับเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลในอนาคตต่อไป สำหรับการศึกษาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารและสมาชิกอบต.บุพราหมณ์ พบว่า ไม่ค่อยแตกต่างกันสักเท่าไรซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำไว้ตามกฎหมายในการเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งตำแหน่งนายกอบต. จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วน

สมาชิก อบต. กำหนด ผู้ใหญ่บ้านต้องจบการศึกษาภาคบังคับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดโดยส่วน
ใหญ่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น (วรัชยา มะลิ,
สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2556)

การสาธารณสุขนับแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ใช้สมุนไพรพื้นบ้านเป็นยารักษาโรคให้กับคนใน
ครอบครัว และช่วยเหลือกันภายในชุมชนมากกว่าการพึ่งพาการรักษาจากแพทย์แผนปัจจุบัน อัน
เนื่องจากชุมชนตั้งอยู่พื้นที่ที่ล้อมรอบไปด้วยภูเขา การเดินทางพาคนป่วยไปรักษาที่อนามัยหรือ
โรงพยาบาลมีความยากลำบาก จึงได้เกิดการนำสมุนไพรมาใช้รักษาโรคให้กับชาวบ้าน เนื่องจากเป็น
พื้นที่ที่มีพืชสมุนไพรขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก โดยปราชญ์ชาวบ้านที่รู้เรื่องยาสมุนไพรและได้รับการ
ถ่ายทอดความรู้จากบรรพบุรุษเป็นผู้ให้การรักษาเยี่ยงยาเบื้องต้น ในปัจจุบันตำบลบุพราหมณ์ถือศูนย์
เรียนรู้แพทย์แผนไทยและสมุนไพรพื้นบ้านของจังหวัด โดยการเปิดอบรมขยายผลให้กับผู้ที่สนใจ และ
ยังมีบริการนวดแผนไทยควบคู่ไปกับการให้ความรู้เกี่ยวกับสมุนไพรชนิดต่างๆ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล
สุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) ซึ่งมีอยู่ 3 แห่งในตำบล (ปวีณา ขอมี่กลาง, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม
2556)

1.2 กิจกรรมที่เลือกเป็นกรณีวิเคราะห์: กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์

จากการลงพื้นที่ตำบลบุพราหมณ์ทั้ง 10 หมู่บ้าน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ ขึ้น
ภายในหมู่บ้านเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มหรือ
องค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งขึ้นตามนโยบายหรือกฎหมายของรัฐเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้
เกิดความเข้มแข็ง และกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากความต้องการในการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
ที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

1) กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งตามกลไกรัฐ เพื่อมอบหมายให้กลุ่มหรือองค์กร
เหล่านี้ได้เข้าไปขับเคลื่อนการทำงานของรัฐบาลในการนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติแต่ละหมู่บ้านใน
ตำบลบุพราหมณ์ทั้ง 10 หมู่บ้าน ซึ่งพบว่า มีทั้งสิ้น 14 กลุ่ม ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กำหนด
ผู้ใหญ่บ้าน อบต. คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการประชาคมหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข
(อสม.) กลุ่มชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มชมรมคนพิการ กลุ่มบทบาทสตรี กลุ่มเกษตรกร กลุ่มโครงการพัฒนา
ศักยภาพหมู่บ้านและชุมชน (SML) กลุ่มผู้ใช้น้ำประปา กลุ่มกองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.)
กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน/กองทุนเงินแสนและกองทุนเงินล้าน เป็นต้น

2) กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดขึ้นจากความต้องการและการมีส่วนร่วมในการจัดการโดยชาวบ้านใน
แต่ละหมู่ ซึ่งอาศัยหลักการรวมกลุ่มของคนในหมู่บ้านรวมกลุ่มกันในการช่วยกันแก้ไขหรือหาทางออกใน
การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชนในปัจจุบันหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนการแก้ปัญหาความ
เป็นอยู่ ในเรื่องปากท้อง การทำมาหากินของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือกันและกันภายใน

ของสมาชิก หรือการให้การช่วยเหลือจากส่วนราชการ องค์กรภายนอก ซึ่งในตำบลบุพราหมณ์ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 49 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มหลักๆ ออกได้เป็น 6 กลุ่มคือ 1) กลุ่มองค์กรการเงิน 2) กลุ่มวัฒนธรรมและภูมิปัญญา 3) กลุ่มธุรกิจชุมชน/อาชีพ 4) กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5) กลุ่มสวัสดิการชุมชน และ 6) กลุ่มสหเครือข่าย

จากการศึกษาข้อมูลหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้านในตำบลบุพราหมณ์ พบว่า ในแต่ละหมู่บ้านมีการรวมกลุ่มกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน จำนวน 49 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กลุ่มองค์กรการเงิน 9 กลุ่ม 2) กลุ่มวัฒนธรรม/ภูมิปัญญา 5 กลุ่ม 3) กลุ่มธุรกิจชุมชน/อาชีพ 20 กลุ่ม 4) กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3 กลุ่ม 5) กลุ่มสวัสดิการชุมชน 11 กลุ่ม และ 6) กลุ่มสหเครือข่าย 1 กลุ่ม ซึ่งจากทั้งหมด 49 กิจกรรมในตำบลมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน “มีการเคลื่อนไหว ขับเคลื่อน ความร่วมมือ-ยั่งยืน” และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ของตำบลหรือคนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากกิจกรรม พบว่า มีกิจกรรมที่สำคัญอันได้แก่ การส่งเสริมการจัดสวัสดิการช่วยเหลือกันเองในชุมชน “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล บุพราหมณ์”

ผลจากการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม ได้แก่ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการและลูกจ้างอบต. ตลอดจนชาวบ้านและผู้นำชุมชน และการใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจากกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและยังคงดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องโดยมีการเคลื่อนไหวร่วมกันของสมาชิก มีผลงานอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นที่ประจักษ์ต่อคนในชุมชนทั้งในระดับหมู่บ้านและระดับตำบลหรืออำเภอ ก่อให้เกิดความประโยชน์ต่อชุมชนและนำมาซึ่งความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน เพื่อพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่เป็นตัวแทนของกิจกรรมทั้งหมดของชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็ง โดยผู้วิจัยได้สร้างหลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นมาใช้ในการคัดเลือก โดยพิจารณาจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 4 กลุ่ม และจากการวิจัยภาคสนามซึ่งประกอบด้วย

1. เป็นกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาคัดเลือกพื้นที่ที่ใช้เป็นกรณีศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ที่ได้แนะนำให้ผู้วิจัยเลือกเข้าไปศึกษาซึ่งมีลักษณะของความเข้มแข็งของกิจกรรมมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในตำบล

3. จากการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม โดยผลสรุปร่วมกันต่อกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

4. จากการที่ผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและแบบมีส่วนร่วม แล้วพิสูจน์พบว่ากิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมดังกล่าวสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม

5. เป็นกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย 7 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การฟื้นฟู ผลิตซ้ำและสร้างใหม่ การใช้สิทธิชุมชนข้อบัญญัติของชุมชน การตัดสินใจร่วมกันของชุมชน การมีเครือข่ายการพัฒนา และการจัดการตนเอง

จากการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตามผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของตำบลบุพราหมณ์มากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือกันเองในชุมชน “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” โดยมีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ เกิดขึ้นจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนคนไทยทุกคน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีหลักประกันในชีวิตจึงได้เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) และอนุมัตินโยบายและโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานราก ฟื้นฟูทุนทางสังคม ความเข้มแข็งชุมชนในการจัดการดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึง การสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนได้กำหนดให้เกิดความร่วมมือหลายฝ่าย ทั้งองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานท้องถิ่น (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2552: 1-3)

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง รูปแบบของสวัสดิการแบบครบวงจร เป็นสวัสดิการแบบพึ่งตนเองที่ชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมบริหารจัดการ ร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้เป็นกองทุนที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการสมทบงบประมาณจาก 3 ฝ่าย คือ ชุมชน อบต. และรัฐบาล เป็นระบบสวัสดิการของชุมชนเพื่อชุมชน ช่วยเหลือชาวบ้านตั้งแต่เกิด ป่วย และเสียชีวิต สร้างให้ชาวบ้านในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องรอการช่วยเหลือจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว

โดยมีรายละเอียดของกองทุนฯ ดังนี้

ปี 2549 เกิดนโยบายของรัฐโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) โดยการจัดตั้งสวัสดิการชุมชนโดยมีการเสริมหนุนของภาคีทุกภาค

ส่วนช่วยเหลือความเดือดร้อนในชุมชน โดยที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนโดยมุ่งหวังให้ประชาชนคนไทยทุกคน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันในชีวิตจึงได้เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ และอนุมัตินโยบายและโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานราก พัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคม ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึงโดยรัฐบาลได้สนับสนุนการพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุนและสมทบงบประมาณรวมถึงพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้มีความหลากหลายขึ้น เกิดการเชื่อมโยงอย่างบูรณาการของระบบสวัสดิการของชุมชน ท้องถิ่น และภาครัฐ โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนได้กำหนดให้เกิดความร่วมมือหลายฝ่าย ทั้งองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานท้องถิ่น ตั้งแต่พัฒนาโครงการ และการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นให้เครือข่ายสวัสดิการชุมชนทุกระดับในพื้นที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม การดำเนินงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชน การยกระดับและต่อยอดจากงานสวัสดิการชุมชนที่ขบวนการชุมชนดำเนินการอยู่บูรณาการกับงานพัฒนาด้านอื่นๆ (ธัญญา แสงสุวรรณค์, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2556)

กลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ เกิดขึ้นเมื่อปี วันที่ 14 ก.ค. 2549 โดยมีที่มาจากแผนชุมชนตำบลบุพราหมณ์ ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลและปัญหาของตำบลบุพราหมณ์ไว้ โดยมีนายธัญญา แสงสุวรรณค์ ซึ่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ (ส.อบต.) หมู่ที่ 1 ในขณะนั้น และเป็นประธานกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน ที่ปรึกษากลุ่มโฮมสเตย์ และเป็นอสม. และแกนนำชุมชนได้นำข้อมูลปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาจึงพบว่าในตำบลบุพราหมณ์นั้น ชาวบ้านยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ต้องรอการช่วยเหลือจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว แกนนำชุมชนจึงเกิดความคิดจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการชุมชนขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือคนในชุมชนตำบลในการบรรเทาความเดือดร้อนของคนในชุมชน บนหลักการ “ออมวันละนิด สร้างชีวิตให้มีค่า สร้างสังคมให้น่าอยู่” เป็นการช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระหว่างทุกคนในชุมชน และสร้างจิตสำนึกในการออมให้กับชาวบ้าน สร้างให้ชาวบ้านในชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้และมีสวัสดิการช่วยเหลือชาวบ้านตั้งแต่เกิด ป่วย และเสียชีวิต

ปี 2549 นายธัญญา แสงสุวรรณค์ (ส.อบต.) ได้นำแกนนำที่เป็นสมาชิกอบต. และผู้นำชุมชนอื่นรวม 11 คน ได้แก่ นายบุญสม ประถมพรราชา (ส.อบต.) นายเสรี สุวรรณสุข (ส.อบต.) นายมนต์ชัย ประชุมชน (ส.อบต.) นายสุวงศ์ ฉิมกิง นายสมควร อร่ามเรือง (ส.อบต.) ส.ต.ท. เดชา วรรณมร (ปลัดอบต.) นายประมวล มาหาร เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติทับลาน นายดำรง มานะดี ผู้อำนวยการ

โรงเรียนบ้านทับลาน นายชัยกุล ฤทธิ์มังกร หัวหน้าสถานีอนามัยบ้านทับลาน นายสอน ผาสุก ประธานกลุ่มเยาวชนอนุรักษ์ศิลปะไทย นายอำนาจ โพธิ์แก้ว ประธานกลุ่มจักสานโบราณบ้านวังขอนแดง และนายสมหมาย พิมพ์รัตน์ ประธานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตหมูที่ 7 ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมและศึกษาดูงานร่วมกับพอช. จนได้รับรองการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการชุมชน เพื่อวางแผนดำเนินกิจกรรมชุมชนเข้าร่วมกลุ่มสวัสดิการชุมชนที่ครอบคลุมเรื่องเกิด แก่ เจ็บ ตาย ของคนในชุมชน เพื่อจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการการชุมชนที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน

ปี 2550 สร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน

เนื่องจากกลุ่มต้องการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชนและต้องการได้รับความยอมรับจากคนในชุมชน โดยกลุ่มต้องการจัดสวัสดิการชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐานร่วมกันของคนกับคน อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

- ผู้นำที่เข้ารับการอบรมได้กลับมาจัดตั้งคณะกรรมการและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะก่อตั้งกลุ่มให้สำเร็จ โดยประชาสัมพันธ์ในกลุ่มของผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นคณะกรรมการและได้สมัครเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีการทำระเบียบกองทุน โดยมีการสร้างความรู้เกี่ยวกับ สร้างการมีส่วนร่วมให้กับแกนนำกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มและสภาพต.

- แกนนำกลุ่ม ทำหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงาน จัดเวทีประชาคมให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น การทำระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม รายงานสถานะเงินทุนให้สมาชิกทราบ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกรับทราบ

- กลุ่มสมาชิก เข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรมของกลุ่มเพื่อรับทราบข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆโดยที่แกนนำและสมาชิกกลุ่ม ได้รับการพัฒนาศักยภาพจาก พอช. ผ่านการจัดเวทีประชุมร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ดำเนินงานในแต่ละเดือน

- อบต. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมต่างๆ และเชื่อมประสาน หน่วยงานองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตลอดจนให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมและรับฟังปัญหา

- กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบุพราหมณ์ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในด้านสังคมของชุมชนทุกรูปแบบ ครอบคลุมการเกิด แก่ เจ็บ ตาย สาธารณภัย และผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้ เพื่อเกิดสวัสดิการชุมชนโดยชุมชนเพื่อชุมชนและบริหารจัดการโดยวิถีชุมชน เพื่อลดและแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนโดยวิถีชุมชนและกระบวนการประชาธิปไตยชุมชน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างชุมชน รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีหุ้น

เสริม ในการสร้างสังคมเข้มแข็งร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบสาธารณภัยในชุมชน ทำให้เกิดสังคมอยู่ดีมีสุข ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย

1) การรับสมัครสมาชิกกลุ่ม

2) คัดเลือกคณะกรรมการบริหารตามระเบียบของกองทุน ซึ่งเป็นกรรมการหลัก โดยเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน และมีคณะกรรมการสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ไม่น้อยกว่า 15 คน จากตัวแทนทุกหมู่บ้านของตำบลบุพราหมณ์ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ โดยวิธีเปิดเผย ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก กรรมการผู้ตรวจสอบภายใน/ตรวจสอบบัญชี กรรมการที่เลือกจะทำหน้าที่ประสานงานและจัดรวบรวมเงินสวัสดิการของสมาชิกในแต่ละหมู่บ้าน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสวัสดิการตำบลบุพราหมณ์รับแจ้งข่าวสารการขอรับสวัสดิการจากสมาชิก

3) การระดมเงินเงินออมวันละ 1 บาท ปีละ 365 บาท

4) รับการสนับสนุนความรู้ทางวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สมาชิกมีสวัสดิการเมื่อคลอดบุตร เจ็บป่วย เสียชีวิต รวมทั้งพิการและด้อยโอกาส เกิดชุมชนเข้มแข็ง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

- การบริหารจัดการกองทุนฯ ในส่วนของสวัสดิการที่สมาชิกออมวันละ 1 บาท จะถูกแยกด้วยการบริหารจัดการ ดังนี้ กองทุนสำรองร้อยละ 20 การลงทุนในด้านอาชีพและการศึกษาร้อยละ 30 การจัดสวัสดิการชุมชน 9 อย่างร้อยละ 50 โดยมีรายละเอียดของกองทุนฯ คือ

1) สวัสดิการการเกิด จะได้รับผลประโยชน์ทั้งแม่และลูก โดยลูกจะได้รับค่าทำขวัญต้อนรับสมาชิกใหม่ในชุมชนเป็นเงินก้อนๆเพื่อการศึกษา และในส่วนของแม่จะได้รับเงินค่าสวัสดิการพักผ่อนรักษาตัวที่นอนอยู่โรงพยาบาล

2) สวัสดิการยามแก่ชรา โดยที่ยามแก่ชราหากินไม่ได้ไม่รู้ว่าใครจะมาเลี้ยงดูจำเป็นต้องเก็บ หอมรมริบเอาไว้เข้ากองทุน คณะกรรมการจะพิจารณาจ่ายค่าเลี้ยงดูจนกระทั่งเสียชีวิต

3) สวัสดิการยามเจ็บไข้ ตามปกติเมื่อป่วยไข้สมาชิกจะเข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาลซึ่งเป็นโครงการรักษาพยาบาลไม่คิดค่าใช้จ่ายอยู่แล้ว แต่ทางกองทุนจะจ่ายเป็นสวัสดิการให้เป็นค่าพักรักษาตัวชดเชยการขาดรายได้ในชีวิตประจำวัน

4) สวัสดิการเมื่อยามตาย เพราะทุกคนหนีไม่พ้นสักวันหนึ่งก็ต้องถึงไม่ช้าก็เร็ว ตัวสมาชิกเองอาจไม่ได้รับประโยชน์ แต่ลูกหลานที่อยู่ข้างหลังก็ต้องเดือดร้อน เพื่อให้พอมีเงินในเบื้องต้นเวลาทำศพ และนำมาใช้จ่ายได้รวดเร็วเพราะเป็นกองทุนที่อยู่ในชุมชนสมาชิกในกองทุนก็จะเกิดวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ว่า “พริกบ้านเหนือเกลือบ้านใต้” เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

5) สวัสดิการเพื่อการศึกษา สามารถยืมจากกองทุนไปใช้จ่ายเป็นค่าเทอม ค่าเสื้อผ้า ค่าหนังสือได้เมื่อคราวจำเป็นโดยไม่มีดอกเบี้ย

6) สวัสดิการเพื่อการประกอบอาชีพ สามารถกู้ยืมไปประกอบอาชีพ จากการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยอาชีพนั้นไม่เอาเปรียบสังคม ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต

7) สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส เป็นสวัสดิการสำหรับคนช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ เช่น คนพิการที่ไม่เคยได้รับทุนจากแหล่งอื่น เด็กถูกทอดทิ้งไม่มีรายได้กองทุนจะจ่ายให้ 365 บาท ต่อปีและได้รับสวัสดิการ เช่นเดียว กับสมาชิกทั่วไป

8) ในกรณีจ่ายช่วยเหลือสมาชิกหรือผู้ด้อยโอกาสที่ประสบสาธารณภัยรวมกันต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินสวัสดิการที่ตั้งไว้ในปีนั้นๆ

9) การจ่ายเป็นค่าบริหารจัดการไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินทุนสะสมของปีนั้นๆ

- การร่วมรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงหลักการทำงาน และการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์นั้น สมาชิกและคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมกันระหว่างแกนนำกลุ่ม กลุ่มสมาชิกและอบต. ในการประชุมกันอย่างน้อย 2 เดือนต่อหนึ่งครั้งหรือตามมติของคณะกรรมการโดยมีระเบียบวาระการประชุมอย่างน้อยเพื่อแจ้งให้ทราบ เรื่องรับรองรายงานการประชุม เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการรับทราบจำนวนสมาชิก รายงานทางการเงิน การพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือสมาชิก (ถ้ามี) และการร่วมกันพิจารณาการรับแจ้งกรณีการหมดสมาชิกภาพของสมาชิกโดยระบบสวัสดิการชุมชน ต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ทุกปี ให้คณะกรรมการรายงานสถานะทางการเงิน และผลการจัดสวัสดิการอย่างละเอียดแสดงต่อสาธารณชนอย่างชัดเจน

กองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นได้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับคนในชุมชนร่วมกัน โดยแบ่งออกเป็นช่วงต่างๆ ตามการได้รับงบประมาณสนับสนุน โดยที่มาของทุนได้มาจากค่าธรรมเนียมแรกเข้าของสมาชิก เงินสมทบจากสมาชิก เงินที่ผู้บริจาคให้สวัสดิการตำบลบุพราหมณ์โดยไม่มีข้อผูกพัน เงินที่ได้รับการหนุนเสริมจากหน่วยงานของรัฐ องค์กรท้องถิ่น องค์กรสาธารณกุศลต่างๆ และเงินรายได้จากการจัดกิจกรรมของสวัสดิการชุมชน

ปี 2551 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ 55,000 บาท แก่กลุ่มในตำบลบุพราหมณ์ มีการประชาสัมพันธ์สร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มสวัสดิการ และกลุ่มที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม

- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน พอช.ในเรื่องของการพากลุ่มสวัสดิการไปศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาจากการศึกษาดูงานมาพัฒนากลุ่ม

- เพิ่มการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการกองทุนและมีการจัดประชุมสัญจรให้สมาชิกในหมู่บ้านได้ร่วมและรับข้อมูลการทำงานของกองทุน และมีการจัดการประชุมของกลุ่ม

- ได้มีพัฒนาระบบการประชุมของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ
- ขยายสมาชิกให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและขยายประเภทสวัสดิการครอบคลุมมากขึ้น
- มีการเชื่อมกลุ่มขององค์กรต่างๆในชุมชนให้มาเข้าร่วมสนับสนุนกองทุนให้มากขึ้น

ปี 2553 กลุ่มได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากอบต.บุพราหมณ์จำนวน 50,000 บาท เพื่อนำมาบูรณาการกองทุนสวัสดิการที่มีอยู่ในชุมชน เช่น กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ

- จ่ายเงินเข้ากองทุนให้แทนผู้ด้อยโอกาสโดยผู้ด้อยโอกาสมีสิทธิเท่ากับสมาชิกกองทุนทุกประการ
- จัดทำสวัสดิการชุมชนการดูแลกันครบวงจรชีวิต
- เกิดการฟื้นฟูทุนในสังคมและทำให้หน่วยงานเป็นที่ความสนใจในชุมชน

ปลายปี 2553 รัฐบาลสนับสนุนเงิน 254,770 บาท โดยนำงบประมาณที่ได้มาใช้เพื่อมาบริหารกองทุนที่ดีมีความชัดเจน ทั้งคณะกรรมการ สมาชิก ทะเบียนหรือข้อมูลสมาชิกระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุน ระบบบัญชีการเงิน และแผนการพัฒนาองค์กร

- มีการเปิดเวทีการประชุมทุกเดือนเพื่อตอบสนองความต้องการทางสมาชิกในกลุ่มและสร้างการมีส่วนร่วม
- ทำให้มีทะเบียนข้อมูลสมาชิกเพิ่มขึ้น
- มีการเปิดรับสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
- ทำให้กลุ่มสวัสดิการตำบลบุพราหมณ์ มีความเข้มแข็ง มีสวัสดิการที่ดีให้แก่ชาวบ้าน ชาวบ้านรู้จักการออมเพื่อตนเองและครอบครัว สร้างแกนนำที่เข้มแข็งในชุมชน ชาวบ้านมีความสามัคคี ชุมชนมีความสุข พึ่งพาตนเองได้เพื่อเป็นชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

- โดยมีสถานที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนประกอบด้วย

- 1) ที่ทำการ อบต.บุพราหมณ์ ใช้เป็นสถานที่ในการติดต่อราชการและพบปะพูดคุยกันของสมาชิก
- 2) ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน เป็นช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- 3) เสียงตามสาย หอกระจายข่าวในตำบล เป็นช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- 4) ศาลาประชาคมหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ใช้เป็นสถานที่พบปะพูดคุยและประชุมสมาชิก
- 5) ศาลาวัด ใช้เป็นสถานที่พบปะพูดคุยกันของสมาชิก
- 6) ห้องประชุม อบต.บุพราหมณ์ ใช้เป็นสถานที่พบปะพูดคุยกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 7) บ้านประธานกลุ่ม ใช้เป็นที่ทำการรับเงินของกลุ่มสวัสดิการชุมชน

8) บ้านกรรมการกลุ่มย่อยตามหมู่บ้าน ใช้เป็นที่ทำการรับเงินของกลุ่มสวัสดิการชุมชน - กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ มีการนำความรู้ไปใช้ในจัดงาน 5 ลักษณะ ดังนี้

1) การจัดการงาน ซึ่งการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ แบ่งงานออกเป็น 3 ลักษณะคือ งานเดี่ยว เป็นการดำเนินกิจกรรมกลุ่มในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน ทุกวันที่ 26 ของเดือน โดยคณะกรรมการของหมู่บ้านจัดเก็บและนำส่งเงินมาที่ทำการของประธานกลุ่มอีกที งานร่วม เป็นการดำเนินงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดสวัสดิการให้คนในชุมชนนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และงานเชื่อม เป็นการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น พอช. สวส หน่วยที่ 2 เป็นต้น โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณและส่งเสริมให้ชุมชนเกิดการพึ่งพาตนเอง

2) การจัดการคน การที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ จะดำเนินงานได้ต้องประกอบไปด้วย 3 อย่างด้วยกันคือ แกนนำชุมชน กลุ่มองค์กรจะดำเนินกิจกรรมได้ด้วยดีจะต้องมีผู้นำที่เป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชนและแกนนำชุมชนต้องเป็นบุคคลที่มีจิตอาสา ต้องการช่วยเหลือคนในชุมชนอย่างจริงจังและไม่หวังผลประโยชน์จากการดำเนินงานของกลุ่ม คณะกรรมการต้องได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกในกลุ่มหรือในชุมชน เพื่อทำหน้าที่ของเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน โดยต้องมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สมาชิกกลุ่ม ต้องมาจากคนในชุมชนที่ให้ความไว้วางใจ คณะกรรมการของกองทุน และต้องปฏิบัติตามกฎกติกาของกลุ่มที่ได้จัดทำร่วมกัน

3) การจัดการข้อมูล โดยการดำเนินกิจกรรมของกองทุนต้องมีการจัดเก็บข้อมูล 3 ด้าน คือ ระเบียบ/กฎข้อบังคับของกลุ่ม ซึ่งมีการจัดทำระเบียบเพื่อให้สมาชิกและคณะกรรมการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การทำบัญชีรายชื่อของสมาชิกตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกองทุนจนถึงปัจจุบันให้มีความชัดเจน และการจัดทำบัญชีการรับเงินและการส่งเงินออมของสมาชิก

4) การจัดการทรัพยากรเงิน/กองทุน ที่ได้จากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ ได้รับงบประมาณในการจัดการดำเนินงาน เพื่อนำมาพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ คือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนสนับสนุนให้ชุมชนในพื้นที่ได้รับการจัดการด้านสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐบาลจัดให้ โดยสนับสนุนเป็นเงินทุนและให้ใช้สถานที่ในการประชุมเมื่อกลุ่มมีการร้องขอ ได้จากเงินสมทบสวัสดิการจากสมาชิกของกลุ่ม จากการที่มีสมาชิกมาสมัครเข้ากองทุนต้องมีการสมทบทุน เพื่อทางกองทุนจะได้นำเงินมาจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกตั้งแต่เกิด เจ็บและเสียชีวิต และในปัจจุบันกลุ่มมีความเข้มแข็งโดยมีสมาชิกถึง 1,400 คน และมีการขยายสมาชิกในปี พ.ศ. 2556 เพิ่มอีก 60%

ปี 2556 สามารถดำเนินการได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม คณะกรรมการกองทุนฯ ได้กำหนดให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการอย่างน้อย 2 เดือนต่อหนึ่งครั้ง/ตามมติของคณะกรรมการ เพื่อแจ้งผลการดำเนินการปัญหา อุปสรรคให้ทราบ หรือเพื่อเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น ในการ

รับทราบจำนวนสมาชิก รายงานทางการเงิน พิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือสมาชิก พิจารณาการรับแจ้ง
กรณีการหมดสมาชิกภาพของสมาชิก โดยต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ทุกปี ให้คณะกรรมการรายงาน
สถานะทางการเงิน และผลการจัดสวัสดิการอย่างละเอียด โดยแสดงต่อสมาชิกกลุ่มกองทุนสวัสดิการ
ชุมชนตำบลบุพราหมณ์และประชาชนในชุมชนได้ทราบอย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามหลักเกณฑ์สวัสดิการชุมชน “คนไม่ทิ้งกัน” ของตำบลบุพราหมณ์หลังจากเข้าเป็น
สมาชิกประกอบด้วย

1) เกิด สัจจะครบ 365 วัน ให้ลูก 500 บาท แม่นอนโรงพยาบาล ให้คืนละ 100 บาท
ไม่เกิน 5 คืน

2) เจ็บ นอนโรงพยาบาล ได้คืนละ 100 บาท ปีละไม่เกิน 10 คืน

3) ตาย ภายในระยะเวลาออมสัจจะ ครบ 180 วัน ได้ค่าทำศพ 3,000 บาท

ภายในระยะเวลาออมสัจจะ ครบ 181-365 วัน ได้ค่าทำศพ 5,000 บาท

ภายในระยะเวลาออมสัจจะ ครบ 730 วัน ได้ค่าทำศพ 10,000 บาท

ภายในระยะเวลาออมสัจจะ ครบ 1,460 วัน ได้ค่าทำศพ 15,000 บาท

ภายในระยะเวลาออมสัจจะ ครบ 2,920 วัน ได้ค่าทำศพ 20,000 บาท

ภายในระยะเวลาออมสัจจะ ครบ 5,840 วัน ได้ค่าทำศพ 30,000 บาท

4) สวัสดิการคนทำงาน จ่ายให้คนละ 100 บาทต่อวัน

5) บำนาญชีวิตคนชรา เมื่ออายุครบ 60 ปีกองทุนจ่าย 365 บ./ปี

- ออมสัจจะครบ 10 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 200 บาท

- ออมสัจจะครบ 20 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 300 บาท

- ออมสัจจะครบ 30 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 400 บาท

- ออมสัจจะครบ 40 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 500 บาท

- ออมสัจจะครบ 50 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 600 บาท

- ออมสัจจะครบ 60 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 700 บาท

6) ทุนการศึกษา ยืมกองทุนร้อยละ 20

7) การประกอบอาชีพธุรกิจครัวเรือน สามารถยืมกองทุนได้ 1,000 – 2,000 บาท ตามมติ

คณะกรรมการ

8) ภัยพิบัติ จ่าย 1,000 – 2,000 บาท ตามมติคณะกรรมการ

9) คนด้อยโอกาส กองทุนจ่ายให้นำไปออมสัจจะตามมติของคณะกรรมการ

1.3 ผลการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

1.3.1 บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

จากการศึกษาบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในตำบลบุพราหมณ์ ผ่านกิจกรรม “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” ซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนนั้น พบว่า บทบาทความร่วมมือของท้องถิ่นกับท้องถิ่น ประกอบด้วย บทบาทของท้องถิ่นหรืออบต. เป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน และบทบาทของท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมในฐานะสมาชิกกองทุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1.1 บทบาทผู้นำ ท้องถิ่นโดยนายกอบต. เป็นผู้นำที่มีบทบาทชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้ดำเนินการจัดตั้ง “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” เป็นผลสำเร็จ นับตั้งแต่ปี 2549 ที่อบต. ได้รับมอบหมายนโยบายจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ให้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น และกองทุนนี้ตั้งอยู่ที่ทำการอบต. ได้เจริญเติบโตก้าวหน้ามาจนถึงปัจจุบัน ส่วนท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่มีบทบาทร่วมเป็นผู้นำในกิจกรรมนี้ สำหรับท้องถิ่นโดยนายกอบต. ในฐานะผู้นำได้ดำเนินการดังนี้

- ในปีพ.ศ. 2549 นายกอบต. เริ่มจัดประชุมผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้าน เพื่อสร้างจิตสำนึกในการออม และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่างๆ ร่วมกับคนในชุมชน จากนั้นรวบรวมข้อมูลและปัญหาของตำบลบุพราหมณ์ไว้ แล้วนำข้อมูลปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา

- นายกอบต. จัดตั้งคณะกรรมการกองทุนฯ จำนวน 11 คน ประกอบด้วยสมาชิกอบต. จำนวน 5 คน ผู้นำกลุ่มอาชีพ 3 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าสถานีอนามัย เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ อย่างละ 1 คน

- นายกอบต. นำคณะกรรมการกองทุนฯ ไปศึกษาเรียนรู้ที่ตำบลดอนยอ ที่อบต. พรหมณี อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก เพื่อจุดประกายแนวคิดการทำงานในการนำความรู้กลับมาพัฒนา โดยใช้งบประมาณของกองทุนฯ ที่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)

- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ ได้ร่วมกันจัดตั้ง “กลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 โดยได้รับการรับรองจาก พอช. และจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน มีสมาชิกครั้งแรกทั้งหมด 300 คน

- นายกอบต. ร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ จัดทำระเบียบกองทุนขึ้นโดยการกำหนดให้ผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิกต้องเป็นคนในตำบลบุพราหมณ์ และให้สัจจะไว้ที่บ้านว่าจะออมอย่างน้อยวันละ 1 บาท หากครบ 365 บาท เมื่อใด สามารถนำเงินส่งคณะกรรมการกองทุนฯ ได้ทุกวันที่ 26 ของทุกเดือน

1.3.1.2 บทบาทผู้สนับสนุน อบต. เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงาน – เช่น เมื่อ อบต. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน พอช. จำนวน 55,000 บาท เมื่อปี 2551 และปี 2553 ได้นำงบประมาณจากหน่วยงาน พอช. จำนวน 55,000 บาท มาบูรณาการร่วมกับกองทุนสวัสดิการที่มีอยู่ในชุมชน เช่น กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ

- ท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่บ้าน ช่วยประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ ข้อตกลง หรือผลประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนฯ ให้แก่ชาวบ้านในแต่ละหมู่

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะนายทะเบียนท้องที่ เป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้สมาชิกกองทุนได้รับเงินค่าตอบแทนตามสวัสดิการ (เกิด แก่ เจ็บ ตาย คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน) หรือตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ เช่น ทุนการศึกษา การช่วยเหลือกรณีเกิดภัยพิบัติในชุมชน

1.3.1.3 บทบาทผู้เข้าร่วม นายกอบต. เป็นผู้ดำเนินการให้สมาชิก อบต. ทุกหมู่บ้านในตำบลเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนฯ ส่วนท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ประสานงาน ดูแลสอดส่อง เพื่อให้สมาชิกกองทุนได้รับเงินค่าตอบแทนตามสวัสดิการ หรือตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ทั้งนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้เข้าร่วมด้วยในฐานะสมาชิกกองทุนฯ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในปี 2550 อบต. ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้าร่วมรับฟังนโยบายของกลุ่มกองทุนฯ เพื่อซักถามข้อมูล ความเห็นต่างๆ และสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนฯ ในแต่ละหมู่บ้าน

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะสมาชิกกองทุน ได้เข้าร่วมประชุมในแต่ละเดือนที่ นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ จัดขึ้นทุกวันที่ 26 ของเดือน

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ประสานงานกับนายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ ในการแจ้งเหตุภัยพิบัติในชุมชน การมอบค่าตอบแทนให้แก่สมาชิกกองทุนฯ ตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ได้แก่ ทุนการศึกษา การช่วยเหลือกรณีเกิดภัยพิบัติในชุมชน เป็นต้น

1.3.1.4 บทบาทผู้ปฏิบัติ นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ บริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ จำนวน 11 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิก อบต. อยู่แล้ว ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยตำแหน่งมิได้เป็นกรรมการกองทุนฯ จึงไม่มีบทบาทผู้ปฏิบัติที่เด่นชัด

- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ ทำหน้าที่ในการเป็นผู้รับฝากเงินกองทุนฯ ของสมาชิกในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 10 หมู่บ้าน โดยใช้บ้านประธานกลุ่มทั้ง 10 แห่ง ในแต่ละหมู่บ้าน เป็นที่ทำการเก็บรวบรวมเงินนำส่งเข้ากองทุนฯ

- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ เพิ่มการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการกองทุน และจัดประชุมสัจจรให้สมาชิกในหมู่บ้านและชาวบ้านที่สนใจได้ร่วมและรับข้อมูลการทำงานของกองทุน
- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ ขยายสมาชิกให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และขยายประเภทสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์แก่สมาชิกมากยิ่งขึ้น
- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ มีการติดต่อเชื่อมกับกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ในชุมชนให้มาเข้าร่วมสนับสนุนกองทุนมากขึ้น
- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ ได้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แทนผู้ด้อยโอกาส ซึ่งผู้ด้อยโอกาสจะมีสิทธิเท่ากับสมาชิกกองทุนฯ ทุกประการ
- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ นำเงินที่ได้จากสมาชิกและเงินอุดหนุนต่างๆ มาจัดทำสวัสดิการชุมชนในการดูแลให้แก่สมาชิกในชุมชนอย่างครบวงจรชีวิต
- นายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ นำงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจำนวน 254,770 บาท เมื่อปลายปี 2553 มาใช้ในการบริหารกองทุน ทำให้กองทุนฯ เกิดความมั่นคง อันจะนำไปสู่การให้สวัสดิการของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตายได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

1.3.1.5 บทบาทผู้รับผล จากการเข้าร่วมทำกิจกรรมกองทุนฯ ทั้งท้องที่และท้องถิ่น ได้รับผลร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะในด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้มีเวลาในการพบปะพูดคุยเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกองทุนฯ เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในฐานะผู้นำชุมชนซึ่งมีหน้าที่พัฒนาชุมชนร่วมกัน ทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานในพื้นที่

- นายกอบต. ในฐานะผู้นำและผู้สนับสนุนกองทุนฯ เป็นผู้รับผลจากกิจกรรมนี้ โดยผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในแต่ละปี สามารถตอบสนองต่อบทบาทหน้าที่ของอบต. ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ส่งเสริมการลงทุนด้วยเงินกู้ยืมการประกอบอาชีพธุรกิจครัวเรือน ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนด้วยทุนการศึกษา ดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสด้วยเงินสวัสดิการ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

- นายกอบต. ในฐานะผู้จัดตั้งและขับเคลื่อนกองทุนฯ มีผลงานเชิงประจักษ์ที่สร้างความไว้วางใจให้แก่สมาชิกกองทุนฯ อันส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งส่วนใหญ่ ประกอบด้วยสมาชิก อบต. ในแต่ละหมู่บ้าน ส่งผลให้แต่ละคนได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิก อบต. อีกสมัยหนึ่ง

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้เข้าร่วมกิจกรรมกองทุนฯ กับนายกอบต. และคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นผู้รับผลทางอ้อมจากกิจกรรมนี้ ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในแต่ละปี สามารถตอบสนองต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ต้องการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของคนในชุมชน สามารถทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ช่วยให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ สร้างความมั่นคงในชีวิตจากเงินสวัสดิการ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตจากทุนการศึกษาและสวัสดิการคนทำงาน

อย่างไรก็ตาม การที่ท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังได้รับเงินค่าตอบแทนสวัสดิการจากกองทุนฯ นั้น ถือเป็นผู้รับผลในฐานะปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกกองทุนนี้

จากบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบุพราหมณ์ สรุปได้ว่า ท้องถิ่น โดยนายกอบต. มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ และผู้รับผล โดยท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม และผู้รับผล

1.3.2 ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในตำบลบุพราหมณ์ ผ่านกิจกรรม “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” พบว่า ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นต่อกิจกรรมกองทุนฯ เป็นแบบเป็นทางการโดยที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชน เพื่อมุ่งหวังให้ประชาชนคนไทยทุกคน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีหลักประกันในชีวิต จึงเห็นชอบให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ กำหนดให้องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานท้องถิ่นสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดความร่วมมือจากหลายฝ่าย ประกอบกับพระราชบัญญัติบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้านการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ในการประสาน สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของอบต. และดูแลงานทุกกระทรวง ทบวง กรมที่จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนในชุมชนเมื่อมาติดต่อหรือขอรับบริการ

สรุปได้ว่า ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในตำบลบุพราหมณ์ผ่านกิจกรรมกองทุนฯ เป็นลักษณะของความร่วมมืออย่างเป็นทางการโดยมีกฎหมาย หรือระเบียบรองรับให้เกิดการทำงานร่วมกัน

1.3.3 รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาวิเคราะห์บทบาทและลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นจากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเป็น “รูปแบบหุ้นส่วน” ซึ่งมีลักษณะความร่วมมือระหว่างอบต. กับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในการดำเนินกิจกรรม คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น โดยมีอบต. เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารเป็นศูนย์กลางความร่วมมือและการติดต่อระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน โดยมีลักษณะอย่างเป็นทางการในฐานะที่อบต. เป็นราชการซึ่งต้องมีการควบคุมการดำเนินการต่างๆ ตามระเบียบหรือที่กฎหมายกำหนด และระหว่างดำเนินกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในกิจกรรมที่อบต. ดำเนินการนั้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนตามการวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่อบต. เป็นผู้ดำเนินการส่วนมากพบว่าเป็นการพัฒนาคนในชุมชน และการพัฒนาทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น การพัฒนาการประกอบอาชีพ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการเป็นแหล่งเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนด้วยการไปศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่คนในชุมชนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ล้วนแล้วแต่เป็นการพัฒนาทุนทางสังคมของชุมชนแทบทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบความร่วมมือที่สำคัญในการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ เป็นรูปแบบหุ้นส่วน (Coordination or Partnership) อันเป็นความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสมาชิกกองทุนฯ มีท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ มีการสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ และมีความร่วมมืออย่างเป็นทางการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรหรือทุนการเงินของสมาชิก

1.3.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมของตำบลบุพราหมณ์ สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยเงื่อนไขภายในและปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ดังนี้

1.3.4.1 ปัจจัยเงื่อนไขภายใน ได้แก่

1) การมีภาวะผู้นำ

จากกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ สะท้อนให้เห็นว่านายกอบต. ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมนี้มีภาวะผู้นำสูง อันเนื่องจากการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน อันได้แก่ การดำรงตำแหน่งรองประธานเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการเมืองภาคพลเมืองจังหวัดปราจีนบุรี ประธาน

เครือข่ายพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อำเภอชาติ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับจังหวัด ประธานคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดปราจีนบุรี และสมาชิก อบต. 2 สมัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้น นอกจากนั้น นายกอบต. ยังเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมความร่วมมือโดยเป็นผู้ที่เสียสละ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของคนในชุมชน เช่น ใช้การตัดสินใจร่วมกันของคณะกรรมการเพื่อการพิจารณาให้ความช่วยเหลือและจัดสวัสดิการให้เอื้อประโยชน์ต่อสมาชิก เชิญสมาชิกเข้าร่วมประชุมชี้แจงเพื่อรับทราบผลการดำเนินการที่ผ่านมา เปิดรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนฯ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตที่มุ่งประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ

จากคุณสมบัติของการมีภาวะผู้นำดังกล่าว จึงสามารถสร้างความศรัทธา และการยอมรับจากทั้งท้องที่และท้องถิ่นในการร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนได้อย่างดี ดังเห็นได้จากการได้รับเลือกให้เป็นนายก อบต. ในสมัยต่อมา

2) ระดับการศึกษา

คนในตำบลบุพราหมณ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 90.37 จบสูงกว่าภาคบังคับร้อยละ 9.63 เท่านั้น จะเห็นว่าประชากรในวัยแรงงานของตำบล มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มจะเรียนต่อในระดับสูงมากขึ้น นับเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลในอนาคตต่อไป เพราะการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในชุมชน สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับท้องถิ่นหรือ อบต. พบว่า ไม่ค่อยแตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาเหมือนกันในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 รองลงมาจบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ขณะที่ผู้บริหารหรือ นายก อบต. นั้น จบการศึกษาระดับปริญญาโท (ซึ่งตามกฎหมายระบุให้ท้องที่กับท้องถิ่น ต้องจบการศึกษาขั้นต่ำภาคบังคับ ยกเว้นตำแหน่งนายก อบต. ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี) ระดับการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับทั้งท้องที่กับท้องถิ่นในอันที่จะพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

3) กลไกทางการเมือง

กลไกทางการเมืองของตำบลบุพราหมณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น อันเป็นผลจากการวางตัวอย่างเป็นธรรมหรือเป็นกลางทางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) เช่น การวางตัวเป็นกลางในการสนับสนุนการเลือกตั้งของทั้งท้องที่และท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณในการให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน การเข้าร่วมงาน

ประเพณีหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ท้องถิ่นและท้องถิ่นจัดขึ้น ซึ่งท้องถิ่นกับท้องถิ่นแม้จะมีชีวทางการเมืองเดิมอยู่ก่อนแล้ว แต่ด้วยการวางตัวเป็นกลางในการสนับสนุนของ ส.ส. ทำให้ลดปัญหาเรื่องการขัดแย้งผลประโยชน์ และการแข่งขันกันในการทำงานของทั้งสองฝ่าย สามารถทำให้ทุกฝ่ายมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องเป็นสำคัญ จะเห็นว่า เมื่อกลไกทางการเมืองเป็นธรรมหรือเป็นกลางแล้ว จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันของท้องถิ่นและท้องถิ่นให้ราบรื่น และช่วยแก้ปัญหาในเรื่องที่เกินความสามารถของทั้งสองฝ่ายได้ โดยเฉพาะเรื่องการจัดหางบประมาณ

1.3.4.2 ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่

1) บริบทชุมชน

สภาพชุมชน พื้นที่ตำบลบุพพราหมณ์ 89 เพอร์เซ็นต์ เป็นที่ราบเชิงเขา ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทับลานและเขตอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญ ส่วนพื้นที่ที่เหลืออยู่ตรงกลางอีก 11 เพอร์เซ็นต์ เป็นที่อยู่อาศัย จำนวน 2,861 หลังคาเรือน และเป็นที่ทำการเกษตรของชุมชน มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 304 ตัดผ่านกลางตำบล การเดินทางติดต่อภายในและภายนอกชุมชนค่อนข้างสะดวกสบาย โดยอาศัยรถยนต์ หรือจักรยานยนต์ส่วนบุคคล และรถรับจ้างเป็นหลัก มีประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน และมีไฟฟ้าเข้าถึงเกือบทุกหมู่บ้าน สามารถใช้อินเตอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ และวิทยุสื่อสารทั้งระยะใกล้/ไกลได้ ด้วยเหตุนี้การติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นจึงเป็นไปได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว สามารถเข้าถึงชุมชนได้โดยง่ายและทั่วถึง

สภาพแรงงาน คนส่วนใหญ่ในตำบลอยู่ในช่วงวัยแรงงาน จำนวนมากที่สุดมีอายุเฉลี่ย 30-39 ปี รองลงมา อายุ 20-29 ปี และอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.05, 15.67 และ 15.10 ตามลำดับ วัยแรงงานที่มีอยู่ในชุมชนเป็นจำนวนมากนั้น เป็นพลังขับเคลื่อนโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของท้องถิ่นและท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในที่สุด

สภาพเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตำบลบุพพราหมณ์นั้น ยึดตามอัตลักษณ์ของตำบล คือ “ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เกษตรปลอดภัย ไบโกลานหัตถกรรม” มีการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าของฝาก ของที่ระลึกของชุมชน หมู่ 1 บ้านทับลาน ซึ่งเป็นศูนย์รวมกลุ่มผลิตภัณฑ์จักสานจากไบโกลาน มีศูนย์เรียนรู้แพทย์แผนไทยสมุนไพรพื้นบ้านลานทอง ตั้งอยู่ที่หมู่ 1 อันเป็นที่ที่มีพืชสมุนไพรเป็นจำนวนมาก ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำไร่ ทำสวน มีการเลี้ยงปลาเพื่อจำหน่ายและบริโภคในครัวเรือน รวมทั้งประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น การทำหัตถกรรมในครัวเรือน รับจ้างทั่วไป ทำงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบึงพระบุรี นิคมอุตสาหกรรม 304 และนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียงและต่างจังหวัด จึงสามารถพึ่งตนเองได้ ดังจะเห็นได้จากรายได้ของประชากรต่อครัวเรือนเฉลี่ย 35,000 บาท/เดือน ส่วนท้องถิ่นกับท้องถิ่นส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง

ทั่วไป คำขายและเกษตรกรรม ดังนั้น เมื่อคนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่พอเพียงแล้ว ก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นและท้องถิ่นในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนของตนมากขึ้น ดังเห็นได้จากงานประจำปีของตำบล “คีนลานสุป่า” ที่จัดขึ้นในวันที่ 26 มิถุนายนของทุกปี

ศาสนา วัฒนธรรมและความเชื่อของชุมชน ชุมชนนี้ก่อตั้งมากกว่า 200 ปี มีการสืบทอดวัฒนธรรมและความเชื่อต่างๆ ตามบรรพบุรุษ ประชากรเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ มีการจัดงานบุญประเพณีตามเทศกาลต่างๆ เช่น ประเพณีสงกรานต์ การรดน้ำดำหัวและขอพร งานประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนจำนำพรรษา งานประจำปีของตำบล “คีนลานสุป่า” งานประเพณีลอยกระทง ฯลฯ วิถีชุมชนดังกล่าวข้างต้น หล่อหลอมให้มีการยอมรับนับถือผู้นำอาวุโส อยู่ร่วมกันด้วยความรักสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อันเป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการร่วมกันพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

2) กฎหมาย และระเบียบ

กฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ได้แก่

2.1) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานร่วมมือกับอบต. ตามมาตรา 27 (3) (4) และ (5)

2.2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 การตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นนั้นๆ ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประชาคมในเขตพื้นที่และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

3) การประสานนโยบายของรัฐ

จากนโยบายของรัฐว่าด้วยเรื่องส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชน เพื่อมุ่งหวังให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคง มีการจัดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนเพื่อเป็นรากฐานในการฟื้นฟูความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยการจัดสวัสดิการแบบพึ่งตนเองให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมสร้างระบบ ร่วมบริหารและร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้เป็นกองทุนที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยเป็นการประสานนโยบายร่วมกันในการสมทบเงินกองทุนฯ ของ 3 ฝ่าย ประกอบด้วย รัฐบาล ท้องถิ่นและคนในชุมชน เพื่อนำไปจัดสวัสดิการให้แก่คนในชุมชนตั้งแต่เกิด เจ็บและเสียชีวิต โดยเป็นการส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักการออมทรัพย์และการพึ่งพาตนเองโดยที่ไม่ต้องรอการช่วยเหลือจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน

จากนโยบายดังกล่าว ทำให้เกิดกิจกรรมกองทุนฯ ตำบลบุพราหมณ์ขึ้น และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านโยบายดังกล่าวเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้ามาสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการแก่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐ

4) การสนับสนุนจากส่วนกลาง

ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางในกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ ได้แก่ ด้านงบประมาณในการเริ่มต้นจัดตั้งกองทุนฯ เป็นจำนวนเงิน 55,000 บาท ปี 2551 จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และ ปี 2553 ได้รับเงินจำนวน 254,770 บาท จากรัฐบาล ด้านบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมมาให้ความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนฯ และทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่ตำบลดอนยอ อปต.พราหมณ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก เพื่อจุดประกายแนวคิดการทำงานให้กับคณะกรรมการกองทุนฯ

5) กลไกงบประมาณ

ท้องถิ่นหรือ อปต. มีหน้าที่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน งบประมาณที่ได้มาจากส่วนกลางและการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องถิ่นในชุมชนโดยการจัดสรรงบประมาณเริ่มจากการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ผ่านคณะกรรมการประชาคมหมู่บ้าน ซึ่งประกอบด้วยท้องถิ่นกับท้องถิ่นเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนทั้งตำบล จากนั้นนำเข้าสู่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้สภา อปต. พิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้แก่ละหมู่บ้าน และนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาตำบลหรือแผน 3 ปีของ อปต. ในที่สุด สำหรับการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่จัดทำไว้ นั้น ท้องถิ่นและท้องถิ่นได้ร่วมกันติดตามและตรวจสอบโครงการต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ ได้มีการจัดประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินงานในด้านงบประมาณเกี่ยวกับการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกในชุมชนเป็นประจำทุกเดือน กลไกงบประมาณดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย โดยมีท้องถิ่นหรือ อปต.เป็นผู้มีบทบาทหลัก ส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน เข้าร่วมจัดทำแผน จนถึงติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณของกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

6) การเสริมพลังของคนในชุมชน

การเสริมพลังของคนในชุมชน เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนของท้องถิ่นกับท้องถิ่น ผ่านการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เป็นประจำทุกวันที่ 26 ของเดือน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นและคนในชุมชนที่เกิดขึ้นเป็นประจำและต่อเนื่องสม่ำเสมอ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันในเรื่องเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ

ที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดทำสวัสดิการของกองทุนฯ ให้ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกกองทุนฯ

1.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลบุพราหมณ์ ซึ่งเป็นตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของอบต.ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งระดับที่โดดเด่นกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลบุพราหมณ์มีการดำเนินกิจกรรมที่แสดงออกถึงบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือที่ดีของคนในชุมชน คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์การถอดบทเรียนการจัดการความรู้ดังนี้

1.4.1 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

1) เป้าหมาย คือ ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการแบบพึ่งตนเองให้แก่คนในชุมชน เพื่อแก้ปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ

2) คน ประกอบด้วย

- ท้องถิ่นหรือ อบต. ที่มีวิสัยทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน เป็นเสมือนผู้อำนวยการความสะดวก และผู้ปฏิบัติงาน

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้สร้างความร่วมมือหลัก และเป็นผู้ปฏิบัติงาน

- ผู้นำชุมชนหรือแกนนำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ผู้ประสานการทำงานร่วมกับ 2 ฝ่าย ทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน

- เจ้าหน้าที่ของอำเภอ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและเจ้าหน้าที่ของอบต. ในฐานะที่ปรึกษา หรือผู้เอื้อให้เกิดความร่วมมือ

- อดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ประสานระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในชุมชน

3) ความรู้ คือ ความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.1) ความรู้หรือข้อมูลในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นได้แก่ ขั้นตอนในการจัดทำแผนชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย

3.2) ความรู้หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน” ได้แก่ ช่องทางที่จะทำให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการทำงานหรือร่วมกำหนดนโยบายร่วมกับอบต.

3.3) ความรู้หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “อบต.” ได้แก่ วิธีการการจัดซื้อจัดจ้างของอบต. บทบาทหน้าที่ของอบต. ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อไปใช้ในการสร้างความเข้าใจต่อตนเองและคนในชุมชน กฎระเบียบที่เป็นข้อจำกัดในการทำงานหรือขอบเขตอำนาจหน้าที่ของอบต. วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของนายก-สมาชิกอบต. อำนาจการแต่งตั้งคณะทำงานหรือที่ปรึกษา และรองนายกอบต. อำนาจหน้าที่ของสมาชิกอบต. นายกอบต. ในแต่ละหมู่บ้านที่ตนเองสามารถกระทำได้

3.4) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาชุมชน ได้แก่ การมีภาวะผู้นำของผู้ปกครองท้องถิ่นและท้องถิ่นต่อชุมชน การแจ้งข่าวสารที่ได้จากรัฐ/หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทำงานให้กับคนรุ่นต่อไป

4) เทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 4.1) การจัดการรายการวิทยุชุมชน เสียงตามสาย/หอกระจายข่าว
- 4.2) การจัดทำภาพถ่ายหรือ VDO. จัดทำเป็นแผ่น CD.
- 4.3) การจัดทำวีดิทัศน์ผลงานหรือกิจกรรม
- 4.4) จัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อและช่องทางในการประชาสัมพันธ์

ได้แก่ www.thaitambon.com, www.orbortor.net/blog, www.bupram.go.th, Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์-อบต.บุพราหมณ์

1.4.2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1) การแสวงหาความรู้

- ปีพ.ศ. 2549 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้รับความรู้จากนายกอบต. เกี่ยวกับนโยบายของรัฐผ่านกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อเสริมหนุนการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานราก พื้นฟูทุนทางสังคม ความเข้มแข็งชุมชนในการจัดการดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึง และกำหนดให้เกิดความร่วมมือหลายฝ่าย ทั้งองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานท้องถิ่น ตั้งแต่การพัฒนาโครงการ และการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นให้ท้องถิ่นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน และการยกระดับต่อยอดสวัสดิการชุมชนที่ขบวนองค์กรชุมชนดำเนินการอยู่บูรณาการกับงานพัฒนาด้านอื่นๆ

- ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย
 - 1) เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ
 - 2) ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร คู่มือ ระเบียบ/กฎหมาย ฯลฯ
 - 3) เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้
 - 4) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่
 - 5) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของชุมชน
 - 6) สอบถามกับชุมชนในตำบลใกล้เคียง

2) การสร้างความรู้

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจจะไม่มีการสร้างความรู้อย่างชัดเจน เนื่องจากการดำเนินงานกองทุนฯ ถูกกำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่หลักของท้องถิ่นในการดำเนินนโยบายในการประสาน ขับเคลื่อนและวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ซึ่งพบว่า ชาวบ้านยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ต้องรอการช่วยเหลือจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว ท้องถิ่นจึงเกิดความคิดจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการชุมชนขึ้น เพื่อสร้างสวัสดิการให้แก่ชาวบ้านในชุมชน สร้างจิตสำนึกในการออมให้กับชาวบ้าน สร้างให้ชาวบ้านในชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้และมีสวัสดิการช่วยเหลือชาวบ้านตั้งแต่เกิดเจ็บป่วยและเสียชีวิต

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจนำความรู้เบื้องต้นที่ได้รับจากท้องถิ่นหรือ นายกอบต. ไปทำความเข้าใจและชักชวนชาวบ้านในชุมชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนฯ เพื่อให้ได้รับสวัสดิการดังกล่าวจากรัฐ

- ขั้นตอนการสร้างความรู้ ประกอบด้วย
 - 1) จัดตั้งคณะทำงาน
 - 2) ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย
 - 3) บูรณาการความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา
 - 4) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อร่วมกันสร้างข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ

3) การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เรียนรู้ร่วมกับท้องถิ่นหรือนายกอบต. ในการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเกี่ยวกับหลักการ วิธีการดำเนินการ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามนโยบายของรัฐ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่คนในชุมชนจะได้รับจากการเข้าร่วมกองทุนฯ

- ท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับท้องถิ่นหรือสมาชิก และนายก อบต. เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมความต้องการ ความเดือดร้อนหรือการแก้ปัญหาต่างๆ ที่รัฐอาจมีไม่เพียงพอต่อการจัดสรรให้แก่สมาชิกในชุมชน ซึ่งท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้นำชุมชนอาจไม่ได้มีบทบาทหลักในการเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ แต่ใช้ความเป็นสมาชิกกองทุนฯ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการร่วมกับท้องถิ่นหรือสมาชิก และนายก อบต. ในการนำเสนอเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก เช่น การเกิด การเจ็บ การตาย การจ่ายสวัสดิการให้แก่คนทำงานสาธารณสุขในชุมชน การจ่ายบำนาญชีวิตคนชราแก่สมาชิกเมื่ออายุครบ 60 ปี การนำดอกผลของเงินกองทุนที่ได้จากการให้กู้ยืมไปประกอบอาชีพของสมาชิกในชุมชน มาจัดสรรเป็นกองทุนการศึกษา การประกอบอาชีพธุรกิจครัวเรือน การให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในชุมชนที่เกิดภัยพิบัติตามมติคณะกรรมการ และการให้ความช่วยเหลือแก่คนด้อยโอกาสในชุมชน ด้วยการมอบสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนฯ

- ขั้นตอนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งแจกเอกสาร คู่มือ วีซีดี แผ่นพับ
- 2) ประชุมคณะกรรมการเพื่อติดตามประเมินความต้องการ เพื่อไปพัฒนา
- 3) ออกหน่วยบริการชุมชนเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 4) จัดรายการวิทยุชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต ได้แก่

www.thaitambon.com, www.oorbortor.net/blog, www.bupram.go.th, Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลพราหมณ์-อบต.พราหมณ์

4) การจัดเก็บความรู้ ได้แก่

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จัดบันทึกจากการเข้าร่วมประชุมรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ท้องถิ่นหรือสมาชิก และนายก อบต. นำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานและการบริหารจัดการกองทุนฯ โดยที่ท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะสมาชิกกองทุนฯ เป็นผู้เข้าร่วมการประชุมร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ ที่กำหนดขึ้นอย่างน้อย 2 เดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือตามมติของคณะกรรมการกองทุนฯ โดยมีระเบียบวาระการประชุมเพื่อทราบ รับรองรายงานการประชุม เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการรับทราบจำนวนสมาชิก รายงานการเงิน การพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือสมาชิก และการร่วมกันพิจารณาการรับแจ้งกรณีการหมดสมาชิกภาพของสมาชิก และมีการประชุมใหญ่ทุกปี เพื่อให้คณะกรรมการรายงานสถานะทางการเงิน และผลการจัดสวัสดิการอย่างละเอียดแสดงต่อสาธารณชนอย่างชัดเจน

- ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดบันทึกรายงานการประชุม
- 2) จัดทำคู่มือระเบียบกองทุนฯ
- 3) จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูล
- 4) จัดทำวิดิทัศน์เกี่ยวกับกิจกรรมกองทุนฯ
- 5) จัดทำเอกสารและแผ่นพับ
- 6) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5) การนำความรู้ไปใช้ ได้แก่

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ไปใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชนที่สนใจ

- ท้องที่ให้ข้อมูลและสนับสนุนให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการออมทรัพย์และเข้าใจถึงสิทธิต่างๆ ที่ตนเองและครอบครัวจะได้รับเพื่อร่วมสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ

- ท้องที่สอดส่องดูแลเงินสวัสดิการต่างๆ ที่สมาชิกในชุมชนจะได้รับตามสิทธิหรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการกองทุนฯ กำหนดขึ้นอย่างทั่วถึง

- ท้องที่นำความรู้ที่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหาต่างๆ ของสมาชิกแต่ละคนในชุมชน ไปนำเสนอต่อท้องถิ่นหรือคณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งได้แก่ สมาชิก และนายก อบต. เพื่อให้รับทราบข้อมูลและแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้นและครอบคลุมปัญหา ความต้องการของสมาชิกในชุมชน

- ขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้ ประกอบด้วย

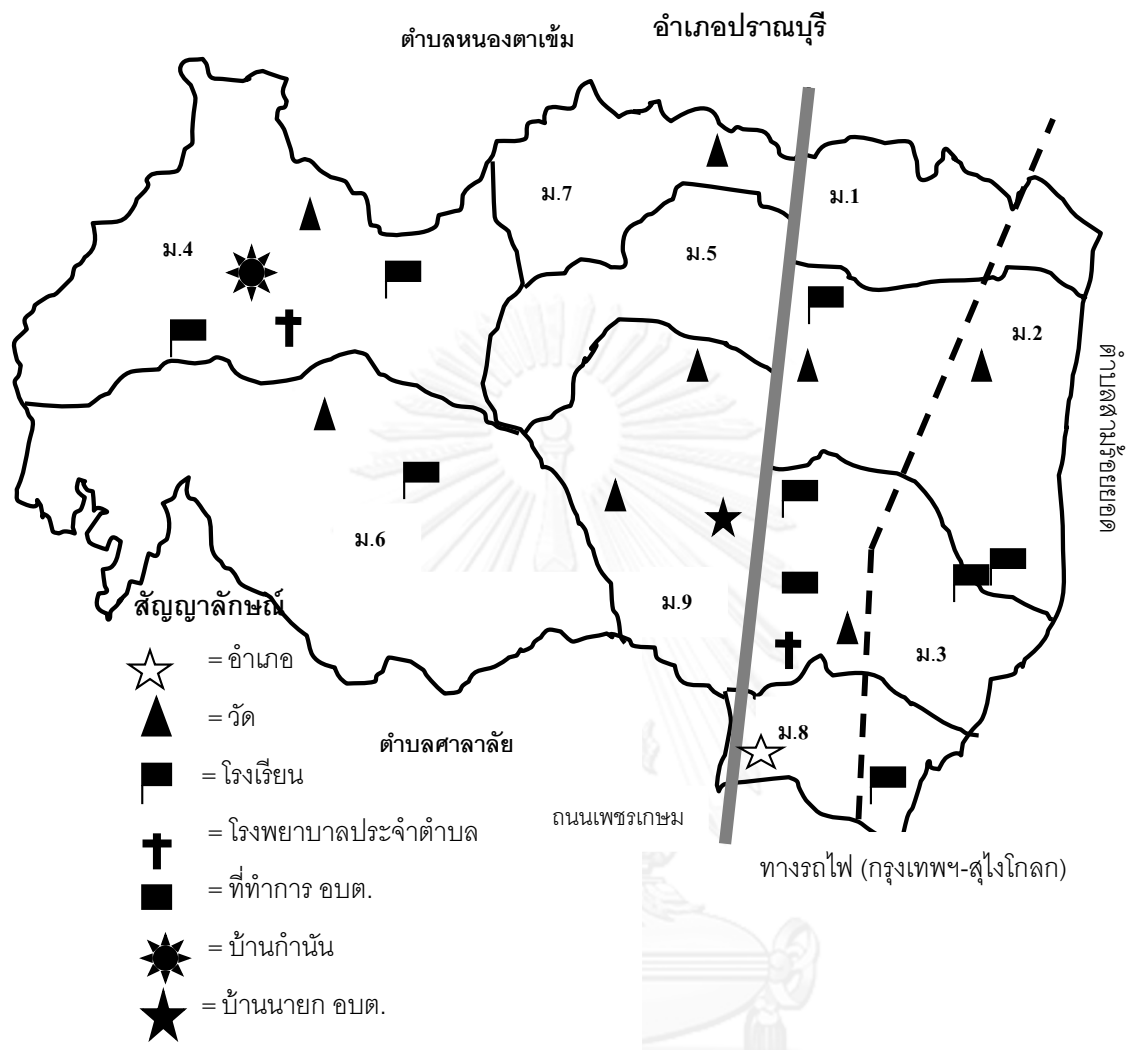
- 1) พัฒนาคน ได้แก่ การสร้างนิสัยการออมทรัพย์ ความรับผิดชอบ และการตรงต่อเวลา การวางแผนหรือพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวินัยทางการเงิน
- 2) พัฒนางาน ได้แก่ การรับสมัครสมาชิกกองทุนฯ การจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บป่วย และเสียชีวิต การจัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบสาธารณภัยในชุมชน การจัดสวัสดิการกองทุนการกุศลเพื่อการศึกษาและประกอบอาชีพ การจัดสวัสดิการสำหรับคนทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ชุมชน และการนำข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง
- 3) พัฒนาชุมชน ได้แก่ ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและเกิดความเข้มแข็ง และพัฒนาชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม

ตอนที่ 2 กรณีศึกษา ตำบลศิลาลอย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.1 ข้อมูลทั่วไป

ตำบลศิลาลอย เป็นตำบลหนึ่งใน 5 ตำบล ของอำเภอสามร้อยยอด ซึ่งแต่เดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอปราณบุรีและอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย เขตการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 5 ตำบล 41 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลสามร้อยยอด 9 หมู่บ้าน ศิลาลอย 9 หมู่บ้าน ไร่เก่า 8 หมู่บ้าน ศาลาลัย 8 หมู่บ้าน และไร่ใหม่ 7 หมู่บ้าน ตำบลศิลาลอย มีพื้นที่ประมาณ 322.08 ตารางกิโลเมตร หรือเนื้อที่ประมาณ 201,301 ไร่ อยู่ทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอสามร้อยยอด โดยพื้นที่ 131,832 ตารางกิโลเมตร หรือ 82,395 ไร่ เป็นพื้นที่ใช้ในทางการเกษตร โดยที่ว่าการอำเภอสามร้อยยอด ตั้งอยู่ที่ตำบลศิลาลอย หมู่ที่ 8 ตำบลศิลาลอย ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งสิ้น 9 หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในพื้นที่อบต.ศิลาลอย ทั้ง 9 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านห้วยขวาง หมู่ที่ 2 บ้านนาปุม หมู่ที่ 3 บ้านหนองคาง หมู่ที่ 4 บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ที่ 5 บ้านลาดวิถี หมู่ที่ 6 บ้านเขาโป่ง หมู่ที่ 7 บ้านหนองกลางดง หมู่ที่ 8 บ้านเกาะน่าน้อย และหมู่ที่ 9 บ้านเขาน้อยห้วยตามา

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่มีสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา แยกเทือกเขาตะนาวศรีโดยอาณาเขตทิศเหนือ ติดต่อดำบลหนองตาแต่ม อำเภอปราณบุรี ทิศใต้ ติดต่อดำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอด ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลสามร้อยยอด อำเภอสามร้อยยอด และทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเขาจ้าว อำเภอปราณบุรี การเดินทางจากตัวอำเภอสามร้อยยอด มายังชุมชนในตำบลศิลาลอย ปรากฏตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงเส้นทางการเดินทางจากอำเภอสามร้อยยอด มายังชุมชนในตำบลศาลาลัย

ประชากรในตำบลศาลาลัย มีจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร 10,771 คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 5,373 คน เพศหญิง จำนวน 5,398 คน จำนวนหลังคาเรือน 3,263 หลังคาเรือน โดยสามารถจำแนกประชากรตามครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนประชากรชาย หญิง และจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้านในตำบลศิลาลอย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (รวม)
		ชาย	หญิง	(รวม)	
1	บ้านห้วยขวาง	567	574	1,141	319
2	บ้านนาปุม	516	528	1,044	336
3	บ้านหนองคาง	795	821	1,616	546
4	บ้านหนองหญ้าปล้อง	610	551	1,161	329
5	บ้านลาดวิถี	565	636	1,201	391
6	บ้านเขาโป่ง	252	264	516	210
7	บ้านหนองกลางดง	702	693	1,395	374
8	บ้านเกาะนาน้อย	758	725	1,483	448
9	บ้านเขาน้อยห้วยตามา	608	606	1,214	308

(ที่มา: ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอสามร้อยยอด วันที่ 14 สิงหาคม 2556)

ประชากรแต่ละหมู่บ้านในตำบลศิลาลอยส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 16.48 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล รองลงมาคืออายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 16.02 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล โดยมีวัยแรงงานในแต่ละหมู่บ้านที่มีอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 20-29 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 14.31 ประชากรในวัยที่ต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับในช่วงอายุ 0-9 ปี และ 10-19 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 29.41 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล ในขณะที่แต่ละหมู่บ้านมีประชากรสูงอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 70 ปีขึ้นไป คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 5.78 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล (วารินทร์ เฟ็งศรี, สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2556)

ลักษณะอาชีพของประชาชนในตำบลศิลาลอยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม เป็นอาชีพหลัก ได้แก่ การทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา เลี้ยงวัว ปลูกพืชไร่พืชสวน เช่น มะพร้าว มะม่วง อ้อย สับประรดและยางพารา โดยเกษตรกรส่วนใหญ่จะใช้แรงงานในครัวเรือนมากกว่าการจ้างแรงงานจากภายนอก แต่จะใช้แรงงานจากภายนอกในบางฤดูกาล เช่น ช่วงเก็บเกี่ยวข้าว มะม่วง ขนุน ชมพู่ และสับประรด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพกระจายอยู่เกือบทุกหมู่บ้านของตำบล ประชาชนที่ไม่มีที่ดินทำกินเป็นจะประกอบอาชีพรับจ้างด้านการเกษตรและเดินทางไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในและนอกพื้นที่ตำบลศิลาลอย ประชาชนตำบลศิลาลอยส่วนใหญ่มีความขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ ผู้สูงอายุที่อยู่บ้านมีการทำตบหญ้าคาขายเป็นรายได้เสริมอยู่กับบ้าน และอาชีพที่สำคัญอีกประการหนึ่งของประชาชนตำบลศิลาลอยก็คือ อาชีพ

ประมงจับปลาจากแหล่งน้ำธรรมชาติของหมู่บ้านที่มีพื้นที่ชุ่มน้ำสามร้อยยอด ได้แก่ หมู่ที่ 1, 2 และ หมู่ที่ 3 (ลือศักดิ์ สุทธิธรรม, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2556)

ลักษณะภูมิอากาศในตำบลศิลาลอย ซึ่งมีภูมิประเทศและสภาพที่ตั้งของตำบลศิลาลอยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา มีภูเขาสูงตั้งทับซ้อนกันทางทิศตะวันตกแล้วค่อยๆ ลาดชันลงมาทางทิศตะวันออก โดยที่พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลมีความลาดชัน สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปจึงมีลักษณะอากาศแบบอบอุ่นสลับกับฝนตกชุกในช่วงลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และแห้งแล้งในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากมีพื้นที่อยู่ติดชายทะเล ดังนั้นจึงทำให้อากาศไม่ร้อนและไม่หนาวจัดเกินไป โดยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ซึ่งถือเป็นฤดูร้อนมีอุณหภูมิเฉลี่ย 33 องศา และในเดือนพฤษภาคม – พฤศจิกายน จะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้มีฝนตกชุกในช่วงปลายเดือนพฤษภาคม และจะทิ้งช่วงในเดือนกรกฎาคม แต่ในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายนของทุกปีปริมาณน้ำฝนจะมากและเกิดน้ำท่วมในบริเวณที่ลุ่มต่ำของตำบลเป็นประจำ สำหรับในช่วงเดือนธันวาคม – มกราคม ของทุกปีตำบลศิลาลอยจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะพัดพาอากาศแห้งแล้งและหนาวเย็นมาเยือน (ทรงฤทธิ์ มณีโชติ, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

สภาพเศรษฐกิจ ซึ่งถือเป็นจุดเด่นประการหนึ่งของพื้นที่ตำบลศิลาลอย คือ เป็นตำบลที่มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตร ชาวบ้านในตำบลส่วนใหญ่จึงเป็นการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการเกษตรเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ การทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา เลี้ยงวัว และปลูกพืชไร่ พืชสวน เช่น มะพร้าว มะม่วง อ้อย สับประรด และยางพารา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพกระจายอยู่เกือบทุกหมู่บ้านของตำบล และสำหรับชาวบ้านที่ไม่มีที่ดินทำมาหากินเป็นของตนเองจะประกอบอาชีพรับจ้างด้านการเกษตร และเดินทางไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในและนอกพื้นที่ตำบลศิลาลอย ในขณะที่ผู้สูงอายุที่อยู่บ้านมีการประกอบอาชีพทำดับหญ้าคาขายเป็นรายได้เสริมอยู่กับบ้าน และอาชีพที่สำคัญอีกประการหนึ่งของชาวบ้านตำบลศิลาลอยก็คือ อาชีพประมงจับปลาจากแหล่งน้ำธรรมชาติของหมู่บ้านที่มีพื้นที่ชุ่มน้ำสามร้อยยอด ได้แก่ หมู่ที่ 1, 2, 3 (ทวีวัฒน์ พิทักษ์รักษากุล, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

ส่วนแนวทางการพัฒนาของส่วนราชการที่ควบคู่ไปกับเศรษฐกิจตามอัตตลักษณ์ของตำบลศิลาลอยนั้น พบว่า ตำบลศิลาลอยนั้นแต่ละหมู่บ้านจะมีอัตตลักษณ์ประจำของแต่ละหมู่บ้านโดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “ตำบลเกษตรกรรม สภาผู้นำเข้มแข็ง แหล่งเรียนรู้ และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมการเชื่อมโยงศูนย์เรียนรู้ในด้านต่างๆ ทั้งตำบล การส่งเสริมสภาผู้นำหมู่บ้านและตำบล เพื่อเป็นตัวแทนในการประสานงานภายในตำบล และการส่งเสริมกิจกรรมมุ่งพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ และการส่งเสริมต่อยอดไปสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (เพียงแข สุริยะ, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2556)

การเมืองการปกครอง ในส่วนของการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไปครั้งที่ 24 ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยกำหนดให้มีขึ้นในวันอาทิตย์ที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มี 1 เขตการเลือกตั้ง (ปี พ.ศ. 2554) และมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตได้ 3 คน (เขตละ 1 คน)

ผลจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังกล่าว พบว่าพรรคประชาธิปัตย์ มีผู้แทนครบทุกเขตเลือกตั้งรวมทั้งตำบลศิลาลอย อำเภอสามร้อยยอด ซึ่งการเมืองในระดับชาติในจังหวัดนี้ค่อนข้างมีเอกภาพในการบริหารจัดการ การทำหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ในเขตเลือกตั้งที่ 1 จัดว่าไม่มีผลต่อการทำงานร่วมกันของท้องที่และท้องถิ่น เนื่องจาก การที่ ส.ส. ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน ผู้นำ ตลอดจนผู้นำท้องที่และท้องถิ่นร่วมกัน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของการเมืองระดับชาติอย่าง ส.ส. จึงต้องมีการวางตัวเป็นกลางและให้การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาและการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ของผู้นำชุมชนทุกกลุ่มฝ่ายอย่างเท่าเทียม (สุทธิพงษ์ คล้ายอุดม, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและศาสนาตำบลศิลาลอย คนในชุมชนส่วนใหญ่ ประกอบด้วยคนพื้นเพเดิมและคนที่อพยพมาจากต่างพื้นที่ โดยในพื้นที่ราบฝั่งตะวันออกจะเป็นคนพื้นเพเดิมที่สืบสายมาจากคนเพชรบุรี ส่วนคนที่อพยพมาจากต่างพื้นที่จะอพยพมาจากราชบุรีและนครปฐมเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนตำบลศิลาลอย นับถือศาสนาพุทธ มีการปฏิบัติศาสนากิจในวันสำคัญทางศาสนา สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้านในการประกอบพิธีต่างๆ ตามความเชื่อของชาวบ้านในสังคมชนบท เช่น เชื่อเรื่องบุญกรรม เชื่อว่าทำดีได้ดีและทำสิ่งที่เป็นคุณยังประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม เช่น ขยันทำมาหากิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด จะทำให้ครอบครัวอยู่ดีมีสุขและเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่วนประเพณีที่สำคัญที่ชาวบ้านปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา ทำบุญขึ้นบ้านใหม่ ประเพณีการแต่งงาน เป็นต้นลักษณะของสังคมในตำบลศิลาลอยยังเป็นสังคมชนบท ยังมีวัฒนธรรมการไปมาลาไหว้เคารพผู้อาวุโสกว่า และมีการแบ่งปันเอื้ออาทรต่อกัน อาศัยอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ที่สมบูรณ์ประกอบด้วยพ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย และลูกหลาน ประชาชนมีความรักสามัคคีในการทำกิจกรรมร่วมกันไม่มีอาชญากรรมร้ายแรงหรือความไม่สงบภายในพื้นที่ใช้ชีวิตแบบพอเพียงและเรียบง่าย การปลูกบ้านเรือนยังเป็นบ้านเรือนเป็นหลังเล็ก ๆ เหมาะสมกับฐานะและจำนวนคนในครอบครัว (โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

การศึกษาของคนในชุมชนพบว่า ทุกคนอ่านและเขียนภาษาไทยได้ และในปัจจุบันครอบครัวต่างๆ ในตำบลศิลาลอยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษามากขึ้นกว่าแต่ก่อน เห็นได้จากการส่งบุตรหลานที่ไม่เรียนหนังสือในระบบไปเรียนการศึกษานอกระบบที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนบ้านหนองคาง หมู่ที่ 3 หรือการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์ กศน.ตำบลศิลาลอย ในหมู่ที่ 8 และสนับสนุนให้บุตร

หลาน ได้มีการศึกษาสูงๆ ขึ้น ซึ่งส่วนมากเป็นการให้การศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในหมู่บ้านหรือหมู่บ้านใกล้เคียงเป็นหลัก และตำบลศีลาลอยยังไม่มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หากผู้ปกครองในชุมชนต้องการส่งบุตรหลานไปเล่าเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมต้องไปเรียนในโรงเรียนต่างพื้นที่คือ ในตัวอำเภอสามร้อยยอด และอำเภอปราณบุรี สำหรับการศึกษาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารและสมาชิก อบต.บุพราหมณ์ พบว่า ไม่ค่อยแตกต่างกันสักเท่าไรซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำไว้ตามกฎหมายในการเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งตำแหน่งนายก อบต. จะต้องจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ส่วนสมาชิก อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องจบการศึกษาภาคบังคับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทัศนพร ชูเชิด, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

สาธารณสุขของตำบลศีลาลอยพบว่า มีสภาพปัญหาและสาเหตุอื่นๆ ทางด้านสาธารณสุขของ คนในชุมชนอันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพเสื่อมโทรม อันเนื่องมาจากการใช้สารเคมีในการเกษตร และการประกอบอาชีพโดยขาดการป้องกันสุขภาพของเกษตรกร ในขณะที่สภาพปัญหาผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างไม่ทั่วถึง ซึ่งเป็นเพราะการจัดสวัสดิการของรัฐยังไม่ครบถ้วนตลอดจนปัญหาในเรื่องการทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม อันเป็นผลมาจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม และขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (ทิติยาพร ธรรมาเจริญราช, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2556)

2.2 กิจกรรมที่เลือกเป็นกรณีวิเคราะห์: สภาผู้นำชุมชนตำบลศีลาลอย

จากการลงพื้นที่ศึกษากิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนตำบลศีลาลอย ทั้ง 9 หมู่บ้าน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ ขึ้นภายในหมู่บ้านเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งขึ้นตามนโยบายหรือกฎหมายของรัฐเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง และกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากความต้องการในการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

1) กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งตามกลไกรัฐ เพื่อมอบหมายให้กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้าไปขับเคลื่อนการทำงานของรัฐบาลในการนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติแต่ละหมู่บ้านในตำบลศีลาลอยทั้ง 9 หมู่บ้าน พบว่ามีทั้งสิ้น 13 กลุ่ม ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) กลุ่มชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มชมรมคนพิการ กลุ่มบทบาทสตรี กลุ่มเกษตรกร กลุ่มโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้านและชุมชน (SML) กลุ่มผู้ใช้น้ำประปา กลุ่มกองทุนแก้ไขปัญหาคความยากจน (กข.คจ.) กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน/กองทุนเงินแสนและกองทุนเงินล้าน เป็นต้น

2) กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดขึ้นจากความต้องการและการมีส่วนร่วมในการจัดการโดยชาวบ้านในแต่ละหมู่ ซึ่งอาศัยหลักการรวมกลุ่มของคนในหมู่บ้านรวมกลุ่มกันในการช่วยกันแก้ไขหรือหาทางออกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชนในปัจจุบันหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนการแก้ปัญหาความเป็นอยู่ ในเรื่องปากท้อง การทำมาหากินของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือกันและกันภายในของสมาชิก หรือการให้การช่วยเหลือจากส่วนราชการ หรือองค์กรภายนอก ซึ่งในตำบลศิลาลอย พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 87 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มหลักออกได้เป็น 6 กลุ่มใหญ่ คือ 1) กลุ่มองค์กรการเงิน จำนวน 9 กลุ่ม 2) กลุ่มวัฒนธรรม/ภูมิปัญญา จำนวน 6 กลุ่ม 3) กลุ่มธุรกิจชุมชน/อาชีพ จำนวน 42 กลุ่ม 4) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม/ทรัพยากร จำนวน 6 กลุ่ม 5) กลุ่มสวัสดิการชุมชน จำนวน 23 กลุ่ม และ 6) กลุ่มสหเครือข่าย จำนวน 1 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีสมาชิกในตำบลแต่ละหมู่บ้าน

จากการศึกษาข้อมูลหมู่บ้านทั้งหมด 9 หมู่บ้านในตำบลศิลาลอย พบว่า ในแต่ละหมู่บ้านมีการรวมกลุ่มกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน จำนวน 87 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มองค์กรการเงิน 9 กลุ่ม 2) กลุ่มวัฒนธรรม/ภูมิปัญญา 6 กลุ่ม 3) กลุ่มธุรกิจชุมชน/อาชีพ 42 กลุ่ม 4) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 6 กลุ่ม 5) กลุ่มสวัสดิการชุมชน 23 กลุ่ม และ 6) กลุ่มสหเครือข่าย 1 กลุ่ม ซึ่งจากทั้งหมด 87 กิจกรรมในตำบลมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน “มีการเคลื่อนไหว ขับเคลื่อน ความร่วมมือ ยั่งยืน” และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ของตำบลหรือคนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากกิจกรรม พบว่า มีกิจกรรมที่สำคัญหลัก คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาธิปไตยชุมชนผ่าน “สภาผู้นำชุมชน”

จากการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตามดังกล่าวข้างต้น พบว่า กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของตำบลศิลาลอยมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมประชาธิปไตยชุมชนผ่าน “สภาผู้นำชุมชน” โดยการจัดตั้งสภาผู้นำชุมชนของตำบลศิลาลอยมีรายละเอียดประกอบด้วย (โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

ปีพ.ศ. 2498 เกิดการอพยพย้ายถิ่นชุมชนมาจากบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เดินทางมาตั้งรกรากครั้งแรกประมาณ 10 ครอบครัว โดยซื้อหมู่บ้านหนองกลางดง นับเป็น 1 ใน 9 ของตำบลศิลาลอย ซึ่งมาจากลักษณะทางภูมิศาสตร์โดยวิถีชีวิตของชาวบ้านส่วนใหญ่หรือเกือบทุกหมู่บ้านอยู่ร่วมกันกับป่า พบว่า ตำบลศิลาลอยมีวิวัฒนาการของปัญหาต่างๆ ได้เริ่มก่อตัวขึ้นเป็นลำดับ คือ

ปีพ.ศ. 2535 ชุมชนเกิดปัญหาเกี่ยวกับ “สิ่งแวดล้อม” ซึ่งได้แก่ การตัดไม้ทำลายป่า การล่าสัตว์ การเกิดไฟป่าทุกปี ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล/ฝนทิ้งช่วง ป่าไม้กลายเป็นเขาหัวโล้น นายทุนเข้ามาทำโรงโม่หินส่งผลกระทบต่อปัญหาฝุ่นละอองและระบบทางเดินหายใจของคนในชุมชน

ปีพ.ศ. 2539 ชุมชนเกิดปัญหาทางด้าน “สังคม” ซึ่งได้แก่ ปัญหายาเสพติด-สุรา การลักขโมย คนในชุมชนติดการพนัน-ห่วย เกิดปัญหาความแตกแยกทางสังคม ปัญหาผู้มีอิทธิพลในหมู่บ้าน และการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนแบบต่างคนต่างอยู่

จากการสัมผัสรับรู้และมองเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในด้านต่างๆ ของชุมชนทำให้นายโชคชัย ลี้มประดิษฐ์ เกิดแนวคิดในการลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงการทำงานของชุมชนในฐานะที่ตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้สภาพปัญหาต่างๆ ของชุมชน ในขณะเดียวกันก็อยากจะใช้เวลาที่เหลือในการกลับไปอยู่กับครอบครัวจากการเป็น “นักเลงไปสู่นักพัฒนาชุมชน” ทำให้ตัดสินใจลงสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 แทนผู้ใหญ่บ้านคนเดิมที่หมดวาระดำรงตำแหน่ง ซึ่งขณะนั้นคนในชุมชนอยากได้ผู้ที่สามารถมาต่อกรกับผู้ที่มีอิทธิพลในหมู่บ้าน ทำให้นายโชคชัย ลี้มประดิษฐ์ ได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2539 เกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสาธารณะ

ปีพ.ศ. 2541 ชุมชนเกิดปัญหาทาง “เศรษฐกิจ” เป็นผลมาจากปัญหาการเพาะปลูกสับปะรดพร้อมๆ กันทำให้ผลผลิตล้นตลาด ขายไม่ได้ราคา ไม่คุ้มค่ากับเงินลงทุน ไม่มีช่องทางการจัดจำหน่าย จึงทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ต้องปล่อยให้ผลเน่าทิ้งคาต้นหรือปล่อยให้เน่าเสียเป็นจำนวนมาก ส่งผลต่อการขาดทุนและการหิбыืมแหล่งเงินกู้ยืมระบบมาใช้เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการทำการผลิตและการดำรงชีพอย่างต่อเนื่อง

เกิดปัญหาเกี่ยวกับ “สุขภาวะชุมชน” ซึ่งเป็นปัญหาในด้านสุขภาพอนามัยของคนในชุมชนซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการกินที่ไม่ถูกสุขลักษณะได้แก่ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคเรื้อรัง โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู เป็นต้น

ปีพ.ศ. 2542 จากการรับรู้จากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาโดยตรงของ “ผู้ใหญ่โชคชัย ลี้มประดิษฐ์” โดยนำแนวคิดและประสบการณ์ทางการเมืองของตนเองในช่วงปี 2516-2519 มาใช้เป็นแนวทางในการทำงานในฐานะผู้นำชุมชน และใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนา ประกอบด้วย การตีความสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขขั้นตอนนี้เกิดขึ้นหลังจากการเข้ารับตำแหน่งในฐานะผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ซึ่งมีสภาพปัญหาในด้านต่างๆ อยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ใหญ่โชคชัย ลี้มประดิษฐ์ ต้องหาทางจัดการกับปัญหาภายในหมู่บ้านที่สะสมมาเป็นเวลานาน และยังต้องจัดการเดินหน้าให้เกิดการพัฒนาของชุมชน ซึ่งในขั้นตอนนี้ก่อให้เกิด “กระบวนการเรียนรู้” (Learning Process) ในการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนของผู้ใหญ่โชคชัย ลี้มประดิษฐ์ โดยใช้วิธีการต่างๆ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) เกี่ยวกับการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเริ่มจากการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกอบต.ในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนร่วมกัน นำประสบการณ์ในทางที่ดีมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งการเกิดปัญหาในด้านต่างๆ ของคนในชุมชน ซึ่งผู้ใหญ่โชคชัย ลี้ม

ประติษฐ์ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมและข้อเท็จจริง เพื่อให้คนในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้าน การกระทำ/การแสดงออก เช่น การสร้างการรับรู้ปัญหาาร่วมกันระหว่างผู้นำกับคนในชุมชน การสร้าง แรงจูงใจต่อการแก้ไข้ปัญหาให้เกิดความยั่งยืน การนำหลักเกณฑ์กฎระเบียบที่ตกลงร่วมกันของคนใน ชุมชนมาเป็นบรรทัดฐานในการแก้ไข้ปัญหาและพัฒนาหมู่บ้าน

ปีพ.ศ. 2542 เกิดจากแนวคิดหลักของผู้ใหญ่โชคชัย ลีมประติษฐ์ ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ตำบลศิลาลอย โดยมาจากแนวคิดและประสบการณ์ทางการเมืองของผู้ใหญ่ในช่วงปี 2516-2519 จากการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานที่ชุมชนไม่เรียง อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการนำแนวคิดต่างๆ จากการศึกษาดูงานและนำกลับมาต่อยอดการพัฒนา หมู่บ้านของตนเป็นอันดับแรก โดยการสร้าง “แกนนำการตัดสินใจ” และการใช้อำนาจการตัดสินใจ แทนชุมชนโดยที่การตัดสินใจในแต่ละเรื่องนั้นต้องไม่ตกอยู่ที่ผู้ใดหรือกลุ่มใดเพียงกลุ่มเดียว โดยมี วิธีการคัดเลือก ค้นหาคนเก่งในหมู่บ้านที่มีความเสียสละเพื่อเข้ามาทำงานเป็นตัวแทนของชุมชนใน การพัฒนาหมู่บ้านในหมู่ที่ 7 ซึ่งถือเป็นหมู่บ้านแรกของตำบลในการจัดตั้งสภาผู้นำชุมชนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยลักษณะของการตัดสินใจแก้ไข้ปัญหาหรือความจำเป็นต่อการพัฒนาชุมชนทุกเรื่องของตำบล ด้วยต้องเกิดขึ้นจากการทำความเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของตำบลอย่างแท้จริง ผ่าน กระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในรูปของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชนและสภา ผู้นำตำบล ด้วยการใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหาและเป็นจริงในชุมชนผ่านเวทีการประชุมหรือ การสนทนา พูดคุยกันเพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันในการมองสะท้อนสภาพปัญหาความต้องการและ วิถีประชาของแต่ละครัวเรือนและทุกหมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้คนในชุมชนเกิดความ ตระหนักและเรียนรู้ถึงปัญหาต่างๆ เพื่อร่วมกันจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนโดยถือว่าทุกฝ่าย ต่างมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนในฐานะสมาชิกของชุมชน

โดยหลักเกณฑ์การจัดตั้งสภาผู้นำชุมชนในขณะนั้นเกิดขึ้นจากการที่หมู่ที่ 7 เวลานั้นได้มีกลุ่ม อาชีพหรือการรวมกลุ่มต่างๆ เกิดขึ้นในหมู่บ้านจำนวน 14 กลุ่ม ผู้ใหญ่โชคชัย ลีมประติษฐ์จึงได้ให้แต่ละกลุ่มเสนอชื่อสมาชิกในกลุ่มของตนที่ทุกคนเห็นว่าเป็นผู้มีมีความรู้ความสามารถ หรือเป็นคนดีโดย ต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสาเข้ามาทำงานกับตนเองกลุ่มละ 4 คน รวมแต่ละกลุ่มได้ 56 คน และให้มีการ ทำงานร่วมกับผู้นำท้องที่และท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน 1 คน และสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ส.อบต.) ในหมู่ที่ 7 อีก 2 คน จึงเป็นที่มาของสภาผู้นำชุมชนแห่งแรก หรือเรียกว่า “สภา 59” โดยที่สมาชิกในแต่ละกลุ่มอาชีพต่างๆ มีหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกันถึงสภาพ ปัญหา ความจำเป็นหรือความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นของหมู่บ้าน ในที่ประชุมประจำเดือนของ หมู่บ้าน ซึ่งกำหนดขึ้นเดือนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย โดยที่ในช่วงเช้าของวันประชุมสภาผู้นำจะเป็น การเข้าร่วมกันของสมาชิกสภาทั้ง 59 คน เพื่อปรึกษาหารือกัน และในช่วงบ่ายจึงมีการเปิดประชุมให้

ประชาชนทุกคนในหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่องของทุกกลุ่มที่นำมาเสนอในการประชุมสภา ซึ่งผลจากการจัดตั้งสภาผู้นำ 59 และการเปิดเวทีสภาผู้นำชุมชนร่วมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในครั้งนี้ จึงก่อให้เกิดการผลักดันให้ชุมชนมีการจัดทำแผนชุมชนตามมาอีก หลังจากการจัดตั้งสภาผู้นำชุมชนในหมู่ที่ 7 ของผู้ใหญ่โชคชัย ลี้มประดิษฐ์ สำเร็จและเกิดศักยภาพในการพัฒนาหมู่บ้านเป็นอย่างมาก

ปีพ.ศ. 2549 จึงเกิดการขยายแนวคิดสภาผู้นำชุมชนไปจนครบ 9 หมู่บ้านในตำบลศิลาลอย โดยที่สภาผู้นำชุมชนในแต่ละหมู่ที่จัดตั้งขึ้นได้นำหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นที่ท้องถิ่นเหมือนกับเกณฑ์การจัดตั้งของหมู่ที่ 7 แต่จะมีตัวเลขจำนวนสมาชิกสภาผู้นำชุมชนที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจำนวนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละหมู่ ดังนั้นจำนวนสมาชิกสภาผู้นำแต่ละหมู่จึงมีจำนวนไม่เท่ากัน อีกประการสำคัญที่มีความแตกต่างกันของแต่ละหมู่คือกระบวนการคิดการตัดสินใจในการพึ่งพาตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการรับมือกับการจัดการปัญหาของแต่ละหมู่บ้านจะเป็นไปตามความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละหมู่บ้าน ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา หลังจากการจัดตั้งสภาผู้นำชุมชนจนครบทุกหมู่บ้านในตำบลศิลาลอย จึงเกิดแนวคิดในการรวมตัวกันของแต่ละหมู่บ้านเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางการพัฒนาร่วมกัน ในรูปของตำบลขึ้น ซึ่งเรียกว่า “สภาผู้นำตำบลศิลาลอย” โดยมีองค์ประกอบของสภาผู้นำตำบล ประกอบไปด้วยตัวแทนจากทั้ง 9 หมู่บ้านๆ ละ 5 คน (ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ละ 2 คน และตัวแทนจากกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้านอีก 2 คน) รวมเป็นตัวแทนจากทุกหมู่บ้านซึ่งส่งตัวแทนมาเข้าร่วมจำนวน 45 คน สภาผู้นำตำบลยังกำหนดให้มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงประจำตำบลจากส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมแก่สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น โดยที่สภาทั้ง 59 คน มีหน้าที่ในการร่วมกันพิจารณาหาทางออกให้กับแต่ละหมู่บ้านและยังเป็นการมองภาพรวมของการแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาตำบลศิลาลอย

ตำบลศิลาลอยมีกลไกในการบริหารจัดการตำบล ประกอบด้วย 1) สภาผู้นำ 2) แผนชุมชนของตำบลศิลาลอย 3) การสื่อสารทุกรูปแบบในตำบล และ 4) การพัฒนาและเสริมศักยภาพของคนในตำบล

1) สภาผู้นำ ประกอบด้วยโครงสร้างของสภาประจำตำบลศิลาลอย ได้แก่ สภาประชาชน สภาผู้นำชุมชน และสภาผู้นำตำบล

ตาราง 11 แสดงโครงสร้างของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชนและสภาผู้นำตำบล

โครงสร้างของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชนและสภาผู้นำตำบล		
สภาประชาชน	สภาผู้นำชุมชน	สภาผู้นำตำบล
ประกอบด้วยประชาชนในแต่ ละหมู่บ้าน ได้มารวมตัวกันในรูป ของกลุ่มต่างๆ อย่างน้อย 14 กลุ่ม ซึ่งมีทั้งกลุ่มประกอบอาชีพต่างๆ กลุ่มช่วยอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติป่าและ สิ่งแวดล้อม กลุ่มดูแลช่วยเหลือ เรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยชุมชน โดยมีการปรึกษาหารือกันในแต่ละ กลุ่ม เพื่อเสนอปัญหา ความ ต้องการพร้อมแนวทางการแก้ไข ระดับกลุ่มให้กับที่ประชุมสภาผู้นำ ชุมชนของหมู่บ้านตนเอง	ประกอบด้วยตัวแทนของกลุ่ม ต่างๆ ในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นผู้นำอย่าง ไม่เป็นทางการ คนที่มีจิตอาสา มี ความรู้ความสามารถเก่งในทุกเรื่อง ของหมู่บ้าน อาทิ หมอเดิน ปราชญ์ ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญการประกอบ อาชีพต่างๆ กลุ่มละ 4 คน จำนวน 56 คน และตัวแทนของผู้นำอย่าง เป็นทางการในท้องที่คือ ผู้ใหญ่บ้าน หรือกำนัน 1 คน และตัวแทนจาก ผู้นำอย่างเป็นทางการในท้องถิ่นคือ ส.อบต. อีกจำนวน 2 คน	ประกอบด้วยตัวแทนของกลุ่ม ต่างๆ จากสภาผู้นำชุมชน 2 คน ตัวแทนของผู้นำอย่างเป็นทางการ ในท้องที่คือ ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน 1 คน ตัวแทนจากผู้นำอย่างเป็นทางการในท้องถิ่น คือ ส.อบต. 2 คน รวมเป็น 5 คนต่อ 1 หมู่บ้าน และ ในตำบลศีลาลอยมี 9 หมู่บ้าน จึงมีผู้นำจำนวน 45 คน และเชิญที่ ปรึกษาตำบล ส่วนราชการ พระ ผู้สูงอายุที่นับถือรวมให้ครบ 59 คน

ที่มา: ปรับปรุงมาจากโชคชัย ลิ้มประดิษฐ์

สำหรับหลักการบริหารจัดการของสภาผู้นำ ระบบสภาเป็นแกนหลักในการตัดสินใจปัญหาทุก เรื่องของตำบล ผ่านกระบวนการทำงานของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชน และสภาผู้นำตำบล เพราะถือว่าเป็นในสภานั้นประกอบไปด้วยผู้ที่เข้าใจปัญหาและความต้องการของชุมชนตำบลอย่าง แท้จริง หัวใจสำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งระบบสภา ก็เพื่อสะท้อนให้ประชาชนในชุมชนเห็นและ เข้าใจปัญหาเพื่อการที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่การบริหารจัดการของสภาผู้นำ ตำบล ศีลาลอยนั้นเป็นการจัดการที่มีทิศทางสอดคล้องไปกับนโยบายภาครัฐ และจัดการกับปัญหาความ ต้องการของคนในชุมชนไปพร้อมๆ กัน โดยที่เน้นหลักการจัดการแบบพึ่งตนเองตามลักษณะของ ปัญหาที่เกิดขึ้นผ่านระบบสภาต่างๆ ของหมู่บ้านและระบบสภาตำบล ตำบลศีลาลอยถูกจัดว่าเป็น ตำบลเข้มแข็งซึ่งมีจุดยืนที่แตกต่างจากตำบลอื่นด้วยแนวคิดและแกนนำที่เห็นความสำคัญเรื่องของ ประชาธิปไตยและการนำศักยภาพคนในชุมชนมาเป็นพลังในการขับเคลื่อน โดยมีองค์ประกอบสำคัญของ ทุนทางสังคมประกอบด้วย ทุนต้นคิด ทุนคน ทุนเครือข่าย ทุนเงิน เป็นสำคัญ

2) แผนชุมชนของตำบลศิลาลอย เป็นระบบการบริหารจัดการตำบลที่ใช้แนวคิดการจัดทำแผนชุมชนผ่านการวิเคราะห์พัฒนาการและศึกษาบทเรียนที่ผ่านมาร่วมกับการใช้ข้อมูลจากบัญชีครัวเรือนของชุมชน

3) การสื่อสารทุกรูปแบบในตำบล ประกอบด้วย การสื่อสารแบบปากต่อปาก การทำเวทีประชาคมหมู่บ้าน การทำเวทีประชาพิจารณ์ตำบล เอกสารประชาสัมพันธ์ หอกระจายข่าว ถ่ายทอดเสียงตามสาย มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องราวของชุมชน สร้างความร่วมมือของคนในชุมชน แยกนำในชุมชนมาร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นปัญหาความต้องการต่างๆ จากทุกฝ่าย ตลอดจนเป็นการสร้างให้คนในตำบลเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกของชุมชน และยังเป็นการป้องปรามปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำมาสู่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด การลักขโมย การมั่วสุมของวัยรุ่น และการเตือนภัยต่างๆ ที่อาจเกิดจากธรรมชาติ เป็นต้น

4) การพัฒนาและเสริมศักยภาพของคนและแผน จากแนวคิดของการบริหารจัดการตำบลศิลาลอยที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนในแต่ละหมู่บ้านผ่านระบบสภาผู้นำ ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเวทีของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชนและสภาผู้นำตำบล เป็นผู้แสดงความคิดเห็นของปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาต่างๆ ที่ได้รับมาให้ทุกฝ่ายในชุมชนร่วมกันคิด หาทางออกหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในแต่ละด้านไปพร้อมๆ กัน ซึ่งกระบวนการการมีส่วนร่วมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเวทีสภานำนั้นเป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้และนำไปเป็นบทเรียนที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในอนาคตซึ่งเป็นบุคคลรุ่นใหม่ที่จะต้องขึ้นมาทดแทนการทำงานของคนรุ่นเก่าของชุมชน ดังนั้นประสบการณ์ต่างๆ ที่คนรุ่นใหม่ได้รับย่อมเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนการได้รับการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเข้ามาสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทางด้านวิชาการ

2.3 ผลการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

2.3.1 บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในตำบลศิลาลอย ผ่านกิจกรรม “สภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย” ซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนนั้น พบว่า บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นมีความชัดเจน โดยที่ท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับท้องถิ่นหรืออบต. เป็นผู้มีบทบาทหลักร่วมกันในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1.1 บทบาทผู้นำ ท้องที่หรือ ผู้ใหญ่บ้าน กับท้องถิ่นหรือ สมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ร่วมกันเป็นผู้นำที่มีบทบาทชัดเจนในฐานะที่ดำเนินการจัดตั้ง สภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย โดยที่

เบื้องต้นเกิดขึ้นจากแนวคิดของนายโชคชัย ลิ้มประดิษฐ์ หลังจากได้รับเลือกให้เป็นผู้ใหญ่บ้านในปี พ.ศ. 2539 ต่อมาได้รับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาในด้านต่างๆ ของชุมชน ทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานของชุมชน โดยได้รับแนวคิดจากประสบการณ์ในการเคลื่อนไหวทางการเมืองในช่วงปีพ.ศ. 2516-2519 ในเรื่อง “สภาผู้นำ” ที่มีฐานคิดมาจากการที่ทำให้ทุกคนมีส่วนสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการจัดตั้ง “สภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย” ขึ้น และได้ดำเนินการดังนี้

- ปีพ.ศ. 2539 ท้องที่หรือ ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแนวคิดในการจัดตั้งสภาผู้นำชุมชน มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการทำงานร่วมกันของคนในชุมชน โดยเกิดการรับรู้สภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาโดยตรงจนเกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสาธารณะในความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งขณะนั้นผู้ใหญ่บ้านคนเดิมหมดวาระในการดำรงตำแหน่งลงและคนในชุมชนอยากเปลี่ยนแปลงผู้ใหญ่บ้าน ที่มีวิธีการแก้ปัญหาหรือสามารถมาต่อกรกับผู้มืออิทธิพลในหมู่บ้านได้ ทำให้นายโชคชัย ลิ้มประดิษฐ์เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหา จึงตัดสินใจลงสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน และให้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2539

- ปีพ.ศ. 2542 ผู้ใหญ่โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์ เกิดแนวคิดและจัดตั้ง คณะทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมขึ้นระหว่างท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน/กลุ่มต่างๆ และชาวบ้าน “สภาผู้นำชุมชน 59” จึงเชิญท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ในหมู่บ้านจำนวน 2 คนเข้าร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิด/วิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการจัดตั้งคณะทำงานร่วมกัน จึงทำให้ดำเนินการร่วมกันนับแต่นั้นเป็นต้นมา

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับทางอำเภอในสัปดาห์แรกของเดือน เพื่อร่วมกันรับทราบนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาของรัฐ และร่วมกันนำปัญหาต่างๆ ของชุมชนนำไปปรึกษาหารือ/แลกเปลี่ยนให้กับทางอำเภอเพื่อนำกลับมาใช้เป็นแนวทางการทำงานร่วมกันในพื้นที่

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ร่วมกันคิดวิเคราะห์หรือหาแนวทางการจัดตั้ง “คณะทำงานของชุมชน” และหาวิธีในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนในชุมชนกลุ่มต่างๆ เกิดการยอมรับ

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 เรียกประชุมชาวบ้านเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ร่วมกันทุกสัปดาห์หลังจากที่ได้รับทราบนโยบายจากทางอำเภอ ผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้านที่จัดขึ้น

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ใช้การร่วมพูดคุยให้ความรู้ ความคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะทำงานของหมู่บ้าน “สภาผู้นำชุมชน” ให้กับผู้นำชุมชนหรือผู้นำกลุ่ม และชาวบ้านหลังจากร่วมกันประชุมแจ้งเพื่อให้ข้อมูลและนโยบายจากทางอำเภอ

- ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ ให้เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ วิธีการในการจัดตั้ง “สภาประชาชน-สภาผู้นำชุมชน” และการจัดทำ “แผนชุมชนพึ่งตนเอง” ตลอดจนการเป็นวิทยากรให้กับท้องถิ่นกับท้องถิ่นในหมู่บ้านอื่นๆ เอาเป็นแบบอย่างที่ดี

- ปีพ.ศ. 2549 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ได้ร่วมกันนำเสนอแนวคิดการจัดตั้งเครือข่ายสภาผู้นำแต่ละหมู่บ้าน เป็น “สภาผู้นำตำบลศิลาลอย” และนำแผนชุมชนพึ่งตนเองของแต่ละหมู่บ้านมาบูรณาการร่วมกันในการแก้ปัญหาในระดับตำบล หรือเรียกว่า “แผนชุมชนตำบลศิลาลอย”

2.3.1.2 บทบาทผู้สนับสนุน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ใช้การพูดคุยให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการมี “สภาผู้นำชุมชน” ให้กับชุมชนทุกเดือน หรือเมื่อมีโอกาสตามงานต่างๆ ที่มีโอกาสพบปะกับชาวบ้าน เช่น ในการแจกเบี้ยผู้สูงอายุในแต่ละเดือน การจัดทำประชาคมแผนพัฒนา ตามงานเลี้ยง/งานสังสรรค์ต่างๆ ที่คนในชุมชนจัดขึ้น

- ท้องถิ่นหรือ อบต. จัดสรรงบประมาณ บุคลากร สถานที่ในการจัดทำเอกสารคู่มือ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุ ความจำเป็นและประโยชน์ที่คนในชุมชนจะได้รับจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ใช้สถานที่ห้องประชุม อบต. ในการเชิญกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้านจำนวน 14 กลุ่ม มาร่วมกันเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะทำงานของชุมชน ซึ่งได้แก่กลุ่มผู้ปลูกสับปะรด กลุ่มชาวนา กลุ่มผู้ปลูกไม้ยืนต้น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กลุ่มกองทุนแม่ของแผ่นดิน กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้ปลูกผัก กลุ่มผู้เลี้ยงสัตว์ กลุ่มเยาวชน กลุ่มร้านค้าชุมชน/ปั้มน้ำมัน กลุ่มสตรีแปรรูปผลไม้ กลุ่มโรงสีข้าวชุมชนและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ให้แต่ละกลุ่มเสนอชื่อสมาชิกในกลุ่มของตนที่ทุกคนเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นคนดีโดยต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสาเข้ามาร่วมทำงานกับตนเองกลุ่มละ 4 คน รวมแต่ละกลุ่มได้ 56 คน หรือเรียกว่า “สภาประชาชน” เพื่อให้ร่วมทำงานกับผู้นำท้องถิ่นและท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน 1 คน และสมาชิก อบต. ในหมู่ที่ 7 อีก 2 คน จึงเป็นที่มาของสภาผู้นำชุมชน หรือเรียกว่า “สภา 59” โดยที่สมาชิกในแต่ละกลุ่มอาชีพต่างๆ มีหน้าที่เข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหารือกัน ถึงสภาพปัญหา ความจำเป็นหรือความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นของหมู่บ้าน เดือนละ 1 ครั้ง

- ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ได้ร่วมกันให้คำปรึกษา หรือการเป็นวิทยากรในการให้ข้อมูล วิธีการต่างๆ ในการจัดตั้งสภาผู้นำและการจัดทำแผนชุมชน พึ่งตนเองเพื่อใช้แก้ปัญหาต่างๆ ของแต่ละหมู่บ้านอื่นอีก 8 หมู่บ้าน

- ปีพ.ศ. 2549 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ได้อำนวยความสะดวกในการจัดสถานที่ เอกสาร อาหารและเครื่องดื่มในการจัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกับท้องที่ท้องถิ่นหมู่ อื่นๆ โดยได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากอบต.

- ปีพ.ศ. 2549 ตำบลศีลาลอยมีสภาผู้นำชุมชนและแผนชุมชนครบทุกหมู่บ้าน

2.3.1.3 บทบาทผู้เข้าร่วม ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ได้เปิดประชุม ร่วมกับสภาผู้นำชุมชนในการร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของ คนในชุมชน จึงก่อให้เกิดการผลักดันให้ชุมชนมีการจัดทำ “แผนชุมชน”

- ปีพ.ศ. 2543 ท้องถิ่นหรือ อบต. โดยความเห็นชอบของนายก อบต. ได้จัดสรร งบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพื่อร่วมกับท้องที่หรือ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ในการนำสมาชิก “สภาผู้นำชุมชน” ไปศึกษาดูงานการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่ชุมชนตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัด นครศรีธรรมราช เกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บทชุมชนไม้เรียง ซึ่งมีนายประยงค์ รณรงค์ ผู้นำกลุ่ม เกษตรกรทำสวนยาง ผู้ริเริ่มการจัดทำแผนแม่บทชุมชนจนได้รางวัลแม่ไก่ไข่ สาขาผู้นำชุมชน รางวัล ประชาญ์เกษตรกรของแผ่นดิน และรางวัลบุคคลดีเด่นของชาติ ส่งผลทำให้ผู้ใหญ่ เกิดความเชื่อและ ศรัทธาในแนวคิดของชุมชนไม้เรียงและแนวคิดของการพึ่งพาตนเอง

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 เปิดเวทีสาธารณะขึ้นที่ศาลาประชาคม หมู่บ้านหลังจากกลับมาจากศึกษาดูงาน 1 อาทิตย์ เพื่อใช้ในการพูดคุยและระดมความคิดเห็นร่วมกับ สภาประชาชน (กลุ่มต่างๆ ในชุมชน) เพื่อร่วมกันในการหาวิธีการจัดทำแผนชุมชน ด้วยการซักซ้อมทำ ความเข้าใจ และร่วมกันคิดค้นและสร้าง “แบบสอบถาม” เรื่องปัญหาอะไรบ้างที่ทุกคนต้องการรู้ใน ชุมชน โดยมีนักวิชาการมาเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจน นำมาซึ่งคำถามจำนวน 25 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 1) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน 2) เอกสิทธิ์ที่ดินของ ครัวเรือน 3) การเช่าที่ดิน 4) ประเภทของพืชที่ปลูกหรือเลี้ยงสัตว์ 5) การจ้างงานที่ดิน 6) สิทธิในการ รักษาพยาบาล 7) ทรัพย์สินในครัวเรือน 8) อาวุธในครัวเรือน 9) ประเภทของเงินฝาก 10) การเป็น สมาชิกของกลุ่มต่างๆ 11) รายได้ต่อเดือน 12) ปัญหาหนี้สิน 13) ค่าใช้จ่ายรวมต่อเดือนโดยแจกแจง รายละเอียด 14) ข้อคิดเห็นต่อการพัฒนาหมู่บ้าน 15) องค์กรประกอบชุมชนเข้มแข็ง 16) ปัญหาเร่งด่วน ในครอบครัว 17) การแก้ไขปัญหาในครอบครัว 18) แนวทางการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขในระดับ ครอบครัว 19) แนวทางการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขในระดับหมู่บ้าน 20) ผู้มีสิทธิในการเลือกตั้ง 21)

ความพร้อมในการพัฒนา 22) ประเภท/ความต้องการผู้นำชุมชน 23) แนวทางในการทำให้หมู่บ้านเป็นสุข 24) ความคิดเห็นต่อการเก็บข้อมูล 25) ความสามารถพิเศษของคนในครอบครัว

- ตั้งแต่ปี 2544 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ร่วมกันขยายเครือข่ายการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ในหมู่บ้านที่เหลืออีก 8 แห่ง จนเกิดการขยายแนวคิดสภาพผู้นำและแผนชุมชนพึ่งตนเอง

2.3.1.4 บทบาทผู้ปฏิบัติ ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 นำแบบสอบถามความคิดเห็น ที่ได้จากการร่วมกันระดมสมองจากคนในชุมชนและนักวิชาการแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ร่วมกับ อสม. และคนภายนอกชุมชน อันได้แก่ บัณฑิตอาสาพัฒนาสังคม เก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อป้องกันไม่ให้คนในชุมชนเกร็ง ไม่กล้าตอบคำถาม หรือโกหกในการให้ข้อมูลแก่ผู้เก็บข้อมูล เลยต้องเอาข้อมูลจากทั้ง 2 ฝ่าย มาเปรียบเทียบกัน และเลือกช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล คือ เวลาที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้า โดยเป็นการสนทนาเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ จากแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เกี่ยวกับรายจ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักให้กับชาวบ้านหรือผู้ถูกสัมภาษณ์อีกทางหนึ่ง

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 และนักวิชาการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามและสัมภาษณ์จากทุกครัวเรือนในหมู่ที่ 7 มาร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ หรือข้อมูลที่จำเป็น และมีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ได้แก่ 1) ปัจจัยพื้นฐานของชุมชน 2) สภาพเศรษฐกิจของหมู่บ้าน 3) ปัญหาหนี้สินนอกระบบจากการทำการเกษตร 4) การใช้จ่ายในชุมชน 5) การขายที่ดินทำกินให้นายหน้าทีเพิ่มมากขึ้น 6) กลุ่มกิจกรรมต่างๆ 7) คณะทำงานเพื่อสังคมหรือกลุ่มจิตอาสาในหมู่บ้าน 8) ข้อมูลที่ควรทราบและพึงระวัง เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือ บัตรเครดิต เป็นต้น

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ร่วมกันจัดทำผลการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลของหมู่บ้านออกมาเป็นตัวเลขแล้วนำไปจัดทำโปสเตอร์ขนาดใหญ่ เพื่อติดประกาศไว้ที่ “ศูนย์ศึกษาวิทยาการชุมชนบ้านหนองกลางดง” เพื่อให้ชาวบ้านเห็นสภาพปัญหาของชุมชนที่ชัดเจน

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลไปใช้ในการนำเสนอเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ผ่านเวทีการแก้ไขปัญหาระดับตำบล ได้แก่ สภาผู้นำชุมชน สภาอบต. คณะกรรมการหมู่บ้าน เวทีประชาคม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง

- ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 นำผลที่ได้จากการศึกษาและแก้ปัญหา ร่วมกันของคนในชุมชนไปรายงานให้อำเภอรอบในการประชุมร่วมกันประจำเดือน เพื่อขอความช่วยเหลือหรือชี้แนะแนวทางเพิ่มเติมจากส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาการ เกษตรอำเภอ

- ปลายปี พ.ศ. 2543 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 และคนในชุมชน ร่วมกันสร้าง “แผนชุมชนพึ่งตนเองบ้านหนองกลางดง” ขึ้นสำเร็จ บ้านหนองกลางดงได้รับคัดเลือก เป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติดอย่างยั่งยืนร้อยเปอร์เซ็นต์ แห่งเดียวในอำเภอร้อยยอด และจากการ ดำเนินการตามตัวชี้วัดต่างๆ พบว่า ปัญหาการพ่นน้ลดลง การลักขโมยไม่มีและคดีอุจฉกรรจ์เกิดขึ้น

- ปีพ.ศ. 2544 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน ณ ศาลาประชาคมตำบล เกี่ยวกับการจัดตั้งสภาผู้นำ และแผนชุมชน ร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบต. ใน 8 หมู่ เพื่อรวมกันชี้แนะแนวทาง ผลดีหรือประโยชน์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยได้เสนอ ให้นำแนวทางการจัดตั้งสภาผู้นำของหมู่ที่ 7 ที่มาจากกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และผู้นำท้องถิ่น ท้องถิ่น ไปใช้ และให้แต่ละหมู่จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการของคนในชุมชนตาม แนวทางของหมู่ที่ 7 ไปปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละหมู่บ้าน ตลอดจนวิธีการในการนำไปใช้สร้างการตระหนักและรับรู้ร่วมกันของคนในชุมชน และนำไปเสนอ สภา อบต. รวมทั้งคณะผู้บริหาร นายก อบต. และรายงานอำเภอบนในการขอรับการช่วยเหลือสนับสนุนในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนด้านต่างๆ และส่งเสริมให้แต่ละหมู่บ้านมีกระบวนการการปรับวิธีคิดที่ จะต้องพึ่งตนเองตามตัวอย่างของชุมชนในหมู่ที่ 7

- ปีพ.ศ. 2549 ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. หมู่ที่ 7 ร่วมกับหมู่อื่นๆ รวมเป็น 45 คน ซึ่งมาจากตัวแทนหมู่บ้านละ 5 คน (ตัวแทนกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน 2 คน ผู้ใหญ่บ้านหรือกำนัน 1 คน และสมาชิกอบต. 2 คน) รวมกับที่ปรึกษาตำบล ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ พระ นักปราชญ์ครู ภูมิปัญญา และผู้สูงอายุที่ทุกคนนับถือ รวมกันอีก 14 คน ทำให้เกิดสมาชิกสภาผู้นำตำบลรวม 59 คน ในลักษณะเดียวกับสภาผู้นำชุมชน ก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในระดับตำบล “สภาผู้นำตำบล ศิลาลอย” โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกันทั้งตำบลเดือนละ 1 ครั้ง ในวันที่ 2 ของเดือน เพื่อแก้ไขปัญหา ภาพรวมของชุมชน และร่วมกันจัดทำ “แผนชุมชนพึ่งตนเอง” เสนอต่อ “สภา อบต.” ในการนำข้อมูล ไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. 3 ปี โดยอบต. ไม่ต้องจัดทำประชาคมหมู่บ้าน หรือประชาคม ตำบลอีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลของแต่ละหมู่บ้าน/ตำบล มาใช้ในการทำแผนพัฒนา 3 ปี

2.3.1.5 บทบาทผู้รับผล ในการร่วมกันหาแนวทางการขับเคลื่อนและจัดตั้ง สภาผู้นำชุมชนในระดับหมู่บ้าน และระดับตำบลของท้องที่และท้องถิ่น เพื่อสร้างให้เกิดการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในแต่ละชุมชนซึ่งประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ในแต่ละ หมู่บ้าน ผู้นำชุมชนหรือผู้นำกลุ่มต่างๆ และชาวบ้านในชุมชน เพื่อช่วยการแก้ปัญหา และพัฒนาชุมชน ตามสภาพบริบทของแต่ละชุมชน โดยที่แต่ละชุมชนมีการจัดทำฐานข้อมูลปัญหา ความต้องการของคน

ในชุมชนเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองในระดับหมู่ และบูรณาการปัญหาความต้องการของคนในแต่ละหมู่บ้านเป็นแผนชุมชนพึ่งตนเองในระดับตำบล ซึ่งจากการร่วมมือกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะบทบาทความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันตั้งแต่เริ่มต้น การรับรู้สภาพปัญหาาร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การส่งเสริมจากอำเภอให้ทั้งสองฝ่ายเข้าร่วมประชุมรับทราบนโยบาย ปัญหาและความต้องการของชุมชน การร่วมประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านทราบในแต่ละเดือน

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้รับผิดชอบฝ่ายปกครองในการสร้างให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหาทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพชุมชน ได้แก่ การเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด บ่อนการพนัน การลักขโมย และปัญหาสังคมอื่นๆ ด้วยการสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนเป็นอันดับแรกก่อนใช้มาตรการทางสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อมีสภาผู้นำชุมชน และสภาผู้นำตำบลเกิดขึ้นในชุมชนส่งผลให้ในตำบลมีการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสารทางราชการและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีเวทีในการพูดคุยแสดงออกถึงความต้องการ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาภายในชุมชน กำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาคารพนัน ยาเสพติด และการลักขโมยได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งในปี พ.ศ. 2543 ตำบลได้รับคัดเลือกเป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติดจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหมู่บ้านเดียวของอำเภอสามร้อยยอด ที่ได้รับการรับรองจากทุกฝ่ายว่าปลอดยาเสพติดและเป็นหมู่บ้านที่ไม่มีคดีอุกฉกรรจ์เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้เกิดขึ้น

-ท้องถิ่นหรือ อบต. โดยสมาชิก ผู้บริหารและนายก อบต. ในฐานะผู้รับผิดชอบฝ่ายพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมวางแผนพัฒนาชุมชนร่วมกับท้องถิ่นผ่านการจัดทำแผนพัฒนาด้วยการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบลเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการโดยรวมของชุมชน ซึ่งเมื่อมีการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองในแต่ละหมู่บ้าน และมีการบูรณาการจัดทำแผนร่วมกันในระดับตำบล ผ่านการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นหาวิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันของท้องถิ่น ท้องถิ่นและคนในชุมชน ทำให้ท้องถิ่นได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้การพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การที่ท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นได้ร่วมมือกันจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายผ่านสภาผู้นำชุมชน และบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกหมู่บ้านผ่านสภาผู้นำตำบล และการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองในแต่ละหมู่บ้าน หรือการบูรณาการจัดทำแผนพึ่งตนเองของทุกหมู่บ้านร่วมกันระดับตำบล ถือว่าทั้งสองฝ่ายเป็นผู้รับผลร่วมกันในการเป็นผู้นำชุมชนที่บรรลุ

เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาชุมชนหรือหมู่บ้าน และตำบลให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

จากบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในกิจกรรมสภาผู้นำชุมชนและการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองตำบลลือลาอย สรุปได้ว่า ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่น หรือสมาชิก อบต. มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ และผู้รับผลร่วมกันตั้งแต่แรก

2.3.2 ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

จากการศึกษาลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในตำบลลือลาอย ผ่านกิจกรรม “สภาผู้นำชุมชนตำบลลือลาอย” พบว่า ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นต่อกิจกรรมสภาผู้นำชุมชนฯ เป็นแบบไม่เป็นทางการ คือ เกิดขึ้นจากการรับรู้สภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาโดยตรงร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น นำมาซึ่งการเกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสาธารณะในการแสวงหาวิธีหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในชุมชน เพื่อลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงการทำงานของชุมชนในฐานะที่ทุกฝ่ายเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ด้วยการตีความสภาพปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขในการจัดการกับปัญหาภายในหมู่บ้านที่สะสมมาเป็นเวลานาน และยังคงจัดการเดินหน้าให้เกิดการพัฒนาของชุมชน ด้วยการสร้างความร่วมมือระหว่าง ในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนร่วมกัน นำประสบการณ์ในทางที่ดีมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งการเกิดปัญหาในด้านต่างๆ ของคนในชุมชน ด้วยการสร้างแรงจูงใจต่อการแก้ไขปัญหาให้เกิดความยั่งยืน การนำหลักเกณฑ์หรือกฎระเบียบที่ตกลงร่วมกันของคนในชุมชนมาเป็นบรรทัดฐานในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นอย่างไม่เป็นทางการเกิดขึ้นร่วมกันในฐานะผู้นำชุมชน

สรุปได้ว่า ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในตำบลลือลาอย ซึ่งผ่านกิจกรรมสภาผู้นำชุมชนฯ เป็นลักษณะของความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการโดยไม่มีปรากฏในข้อกฎหมายไว้อย่างชัดเจนให้เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย แต่พึ่งปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน

2.3.3 รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

จากการศึกษาวิเคราะห์บทบาทและลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นจากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเป็น “รูปแบบกลุ่มรวมพลัง” ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความร่วมมือของท้องถิ่นกับคนในชุมชน ในการปฏิบัติงานร่วมกันในฐานะการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนทั้งหมด โดยเริ่มกระบวนการตั้งแต่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ ผ่านเวที

ประชาคมหมู่บ้านและเวทีประชาคมตำบลเพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาาร่วมกัน ในบริบทของทุนทางสังคมของแต่ละหมู่บ้านที่มีอยู่โดยมีอบต. และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชนร่วมกันสนับสนุน และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจึงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งถือเป็นประชาคมติของชุมชน มีการกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาในการแก้ปัญหาของชุมชน ที่ชัดเจน ในขณะที่การทำงาน ของทุกฝ่ายนั้นมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เพราะมีวัตถุประสงค์สำคัญในการผลักดันเป้าหมายของชุมชนร่วมกันให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่ารูปแบบสำคัญในการดำเนินงานของสภาผู้นำชุมชนฯ คือ เป็นรูปแบบกลุ่มรวมพลัง (Collaboration) อันเป็นความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยมีลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด ด้วยการเข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติและร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดระยะเวลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์

2.3.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมของตำบลศิลาลอย สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยเงื่อนไขภายในและภายนอก ดังนี้

2.3.4.1 ปัจจัยเงื่อนไขภายใน ได้แก่

1) การตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

ในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืนนั้น เกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายต่างต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อนำความต่างของบทบาทและหน้าที่ของอีกฝ่ายมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานของตน อันเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน ด้วยการนำศักยภาพของทั้งสองฝ่ายมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเข้าร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน อันเนื่องมาจากทั้งสองฝ่ายถือเป็นผู้นำที่คนในชุมชนต่างให้การยอมรับตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำพาชุมชนไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้บรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เห็นได้จากความร่วมมือในกิจกรรม “สภาผู้นำชุมชน และสภาผู้นำตำบลศิลาลอย” ซึ่งทุกฝ่ายมีความเข้าใจต่อบทบาทของตนเองในการร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาของชุมชน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ในการทำงานร่วมกันระหว่างห้องที่กับห้องอื่น ซึ่งทั้ง 2 ฝ่าย มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนนั้น ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของกันและกันถือเป็นความสำเร็จที่ทำให้ตำบลศิลาลอยสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่สั่งสมมาเป็นเวลานานได้...”

(สุทธิพงษ์ คล้ายอุดม, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

“...ปัญหายาเสพติด บ่อนการพนัน ให้ชาวบ้านเป็นส่วนในการหาข้อมูล แต่ละบ้านดูบ้านข้างๆ ซ้ำๆ ใครเห็นใครมีพิรุณให้เก็บเป็นข้อมูลและนำเรื่องเข้าสภาผู้นำ จนบ่อนต้องปิด ยาเสพติดหมดไป เพราะเหตุของชาวบ้านเป็นหลัก นี่แหละถึงจะเรียกว่า เป็นการระดมสมอง ระดมบทบาท ระดมความคิด ระดมหุระดมตา ช่วยกันดูช่วยกันแล ผู้ใหญ่บ้านคนเดียวดูแลไม่ทั่วถึงต่อให้ตำรวจดูกันเป็นโรงพักก็เถอะ ไม่มีทางดูแลกันทั่วถึงหากชาวบ้าน และอบต.ไม่มาช่วยกันดู...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

2) การมีจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือ

จากกิจกรรมสภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย ที่ทั้งห้องที่และห้องอื่นมีบทบาทร่วมกันในการขับเคลื่อน หาวิธีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ของชุมชนที่สั่งสมมาเป็นเวลานานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 นั้น มาจากความคิดร่วมกันของทั้งสองฝ่ายเกี่ยวกับจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือของทุกภาคส่วนในชุมชน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ความร่วมมือส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในชุมชน เกิดขึ้นจากจิตสำนึกร่วมกันของผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ในการมองปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นเสมือนปัญหาของตนเองและประโยชน์ต่างๆ ที่จะตกทอดถึงลูกหลานในอนาคต...”

(ทรงฤทธิ์ มณีโชติ, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

“...ก่อนที่จะทำให้คนในชุมชน เกิดความร่วมมือในการมาเข้าร่วมการพัฒนาชุมชนของเขาเองได้นั้น ผู้นำอย่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและ อบต. แต่ละหมู่บ้าน ต้องสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันให้ชาวบ้านเห็นอย่างเป็นรูปธรรมก่อน เขาถึงจะเชื่อ และต่อไปการที่จะขอให้คนในชุมชนมาเข้าร่วมการพัฒนาก็จะเป็นเรื่องที่ย่าง...”

(ประเสริฐ จันทเทศ, สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2556)

“...การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง จะต้องสร้างจากแรงศรัทธา และจิตสำนึก ความร่วมไม้ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ เกิดความมั่นใจ ทั้งผู้นำทั้งชาวบ้าน ต้องหันหน้าเข้าหากันในชุมชน มองปัญหาและหาวิธีร่วมกัน โดยสภาผู้นำ จะทำให้ชาวบ้านมีความเข้มแข็งในทางความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น บอกว่าอะไรดีไม่ดี อะไรใช่ไม่ใช่ อะไรถูกไม่ถูก เริ่มจากตัวเราเอง ก่อน แล้วจึงหันไปพึ่งพารัฐ...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

3) การมีภาวะผู้นำ

จากกิจกรรมสภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย แสดงให้เห็นการมีภาวะผู้นำร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ในฐานะที่ต่างฝ่ายเป็นผู้นำชุมชนซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการดูแลปกครองและพัฒนาชุมชนให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อย อันเนื่องมาจากตั้งแต่ท้องถิ่นหรือผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 เข้ามารับตำแหน่งเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2539 ได้ร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. เข้าร่วมประชุมกับทางอำเภอ อย่างต่อเนื่องไม่มีขาด เพื่อมารับทราบข้อมูลข่าวสาร และนโยบายจากทางราชการ เพื่อนำกลับไปชี้แจงและทำความเข้าใจกับคนในชุมชน โดยการจัดประชุมประจำเดือนในอาทิตย์ หลังจากที่เข้าร่วมประชุมกับทางอำเภอ และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีเวทีในการพูดคุยแสดงออกถึงความต้องการ สร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาภายในชุมชน หรือดำเนินการในเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายอันดีของทางราชการ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์โดยมีสภาผู้นำ และแผนแม่บทชุมชนเป็นเครื่องมือ จนทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการพนัน ยาเสพติด และลักขโมย ได้อย่างเด็ดขาด โดยในปี พ.ศ. 2543 ชุมชนได้รับการคัดเลือกให้ไปรับธงหมู่บ้านปลอดยาเสพติด จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และเป็นหมู่บ้านเดียวของอำเภอสามร้อยยอด ที่ได้รับการรับรองจากทุกฝ่ายว่าปลอดยาเสพติด 100 เปอร์เซ็นต์ อีกทั้งตลอดระยะเวลาในชุมชนก็ไม่มีคดีอุกฉกรรจ์เกิดขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการมีภาวะผู้นำของท้องถิ่นที่ร่วมกันใช้เป็นเครื่องมือผ่านคณะทำงานจากทุกฝ่ายในการพัฒนาชุมชน หรือ “สภาผู้นำชุมชน” ก่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ดังคำกล่าวของการเสริมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำในชุมชนที่ว่า

“...การสร้างสภาผู้นำ ก็คือ สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชนให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยหนึ่ง ต้องเป็นคนฉลาด คนฉลาดไม่จำเป็นต้องจบปริญญาตรี ฉลาดไปตามวิถี ฉลาดไปตามแบบของชีวิต สอง ต้องมีจิตใจสาธารณะ ตรงนี้สำคัญมาก จิตใจที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตรงนี้สร้างกันไม่ได้ มันติดมากับคนมันติดมากับการเรียนรู้ เป็นคนเก่งแต่เห็นแก่ตัวไม่มีประโยชน์ และสาม พูดจารู้เรื่อง พูดแล้วคนมันเอาด้วย เรียกว่า พูดเป็น สื่อสารได้ เรื่องนี้เป็นศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ พูดแล้วมีข้อมูล มีวิธีคิดที่เป็นสากล ศิลป์ คือ พูดแล้วชวนให้คนทำ คนฟังเห็นชอบ เอาด้วย ขอมมีส่วนร่วมด้วย...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

4) ระดับการศึกษา

การศึกษาของท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่นในตำบลศิลาลอย ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบต. ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งถือเป็นวุฒิการศึกษาขั้นต่ำตามกฎหมายในการเข้าสู่ตำแหน่งของท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กฎหมายกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. กำหนดเป็นการศึกษาภาคบังคับเท่านั้น แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมสภาผู้นำชุมชนฯ อย่างนายโชคชัย ลิ้มประดิษฐ์ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 บ้านหนองกลางดง และนายกและรองนายก อบต. ทั้งสองฝ่ายต่างจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในด้านการปกครองและพัฒนาชุมชน ซึ่งทั้งสองฝ่ายถือเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนตลอดจนเป็นผู้สร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากความสำเร็จของหมู่บ้านตนเอง และพัฒนาไปสู่ในระดับตำบลขึ้น ระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดวิสัยทัศน์ การยอมรับและการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือขึ้นระหว่างท้องถิ่นที่ทับท้องถิ่น ซึ่งทั้งสองฝ่ายมองว่าการศึกษามีความจำเป็นต่อการเป็นผู้นำและการพัฒนาชุมชนไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

“...ปัจจัยสำคัญของการทำงานระหว่างกันนั้น ผู้ใหญ่บ้านกับอบต. คือ การที่ทั้งสองฝ่าย ร่วมกันหาความรู้จากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ชุมชน เกี่ยวกับการสร้างแนวทางในการการแก้ปัญหา และนำกลับมา ทดลองและปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละหมู่บ้าน เช่น แผนชุมชน พึ่งตนเองของแต่ละหมู่บ้าน ที่มีความแตกต่างกันไปของปัญหา แต่อยู่บน หลักคิดและรูปแบบที่เหมือนกัน...”

(ทัศนพร ชูเชิด, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2556)

“...การศึกษาของผู้นำชุมชน ถือว่า มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการใช้ ในการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างกันและกัน เพราะสามารถทำให้ทุก ฝ่ายมีความเข้าใจต่อสภาพปัญหาและความร่วมมือในการแก้ปัญหา ตรงกัน และผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกบ้าน เพื่อให้ เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาของลูกหลานในอนาคต...”

(นายสมนึก บุตรอากาศ, สัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2556)

“...ในการแก้ปัญหาของชุมชนนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต. จะใช้แต่ ประสบการณ์ทำงานแบบเดิมๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เพียงพอแล้ว เพราะปัญหามันใหม่เกินคนยุคเราจะเข้าใจ จึงต้องหาความรู้อยู่เสมอ...”

(บุญยืน วิเศษสมบัติ, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2556)

5) กลไกทางการเมือง

กลไกทางการเมืองของตำบลศีลาลอย ที่เกิดขึ้นจากบทบาทความร่วมมือ ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นตั้งแต่ต้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนา ชุมชน ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของคนในชุมชนจากคณะทำงานที่มาจากทุกภาคส่วน ของแต่ละหมู่บ้าน/ตำบล รวมกันเป็นสภาผู้นำชุมชน สภาผู้นำตำบล และการสร้างสรรค์แนวทางการ เข้าถึงปัญหาและร่วมกันจัดการกับสภาพปัญหาต่างๆ ด้วยแผนชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งสะท้อนบทบาททาง การเมืองของท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่มีทิศทางการดำเนินงานที่ไปพร้อมๆ กัน ไม่มีความแตกแยกถึง จะมี หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน สามารถทำงานผสมผสานกันได้อย่างลงตัวในการแก้ปัญหา มองปัญหาเสมือนปัญหาของส่วนรวมที่ทุกฝ่ายต่างต้องทำงานร่วมกันอย่างไม่แบ่งฝ่าย นำความแตกต่าง ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายมาสร้างสรรค์ให้เกิดพลังขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายคือ การพัฒนาชุมชนถิ่นเกิด ซึ่งจากแนวทางการดำเนินการร่วมกันทางการเมืองของท้องถิ่นกับท้องถิ่น และ

การที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีการวางตัวเป็นกลางและให้การสนับสนุนการทำงานอย่างเท่าเทียม ทำให้กลไกทางการเมืองไม่มีการแบ่งพวก ก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในชุมชนดังที่ได้กล่าวไว้

“...การเมืองไม่ใช่เรื่องผลประโยชน์ แต่การเมืองเป็นเรื่องของคุณธรรม สภาผู้นำบ้านเรา เป็นสภาการเมืองที่ใช้คุณธรรมนำการเมือง อบต. เรา ให้เขาเข้ามามีส่วนร่วม บริหารจัดการชุมชนร่วมกัน และการให้เขาเป็น หนึ่งในสมาชิกของสภา จะเห็นว่าโครงสร้างของสภาผู้นำของเราเป็นอบต. 2 คน ความจริง อบต. ก็คือ คนในหมู่บ้านนี้แหละ เราจะกันเขาออกเพียง เพราะเขามีตำแหน่งหน้าที่ไปทำไม ยกตัวอย่าง เราคิดแผนชุมชนออกมา อบต. เข้าร่วมประชุมด้วย หากเห็นด้วย ชาวบ้านไม่ต้องยุ่งยาก อบต. 2 คน ถือนโยบายชุมชนเข้าไปเสนอกรรมการของเขาเลย ชุมชนเองก็จะได้รับการแก้ปัญหา ซึ่งคนในอบต. คนในสภา คนในหมู่บ้าน ก็คือ คนกลุ่ม เดียวกัน เห็นหน้าค่าตากันอยู่แล้ว พูดกันรู้เรื่องเพราะเป็นคนที่เป็นที่ เชื่อถือยอมรับ ลงสมัครอบต. หาเสียง ได้ไม่ได้อะไร มานั่งกอดคอ กัน ในสภา ใช้คุณธรรมนำการเมือง แจกเงินหาเสียง จัดเลี้ยงหาเสียง รับรอง ได้ ที่บ้านเราไม่มี แพ้ชนะกันด้วยคะแนนบริสุทธิ์ แล้วมาเฮฮาเป็นที่ สนุกสนาน เพราะไม่ว่าจะอย่างไร คนแพ้คนชนะก็เข้ามาร่วมประชุมใน สภาผู้นำร่วมกันอยู่ดี...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

“...ในตำบลอื่นการเมืองอาจมีผลประโยชน์เชิงการเมือง แต่ตำบลศีลา ลอย ของเราใช้ระบบคุณธรรมนำการเมือง จึงไม่มีผลประโยชน์ ไม่มี ผลประโยชน์ก็ไม่เกิดการแย่งชิง สภาผู้นำไม่มีผลประโยชน์ก็ไม่มีการชิงดี ชิงเด่น ไม่มีการเรียกรับเงินจากชาวบ้าน จึงไม่ต้องแย่งชิงกันมาเป็นคนที่ จะ เข้าร่วมจึงต้องมาด้วยกัน...”

(พลสิทธิ์ แยมเจริญกิจ, สัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2556)

6) การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

การทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำชุมชนที่ต้องร่วมมือกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเป็นอยู่ของคนในชุมชนที่ดีได้นั้น หลักการทำงานร่วมกันที่สำคัญที่เกิดขึ้นในตำบลศีลาลอย จะเห็นได้จากกิจกรรมในการร่วมมือกันในรูปแบบของ สภาผู้นำชุมชน สภาผู้นำตำบล และแผนชุมชนพึ่งตนเองของแต่ละหมู่บ้านและของทั้งตำบลร่วมกัน โดยกระบวนการที่ท้องถิ่นใช้ในการบริหารจัดการชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งประกอบด้วย หลักการประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็น ความโปร่งใสในการทำงานความทุ่มเท เสียสละ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เช่น สภากาแฟ เวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล สภาประชาชน/สภาผู้นำชุมชน/สภาผู้นำตำบล การใช้หลักการตัดสินใจตามเสียงส่วนใหญ่ของชุมชน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อให้คนในชุมชนสามารถเข้าถึงได้พร้อมเพียงกัน และการส่งเสริมให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของแก้ไขปัญหาและการพัฒนา เช่น การในการจัดตั้งสภาผู้นำ มาจากท้องถิ่น ท้องถิ่น และจากกลุ่มอาชีพที่หลากหลายในชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อส่วนรวม โดยที่ทุกคนในสภาผู้นำมีสิทธิและเสียงในการแสดงออกเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเป็นหัวหน้าหรือประธานสภาผู้นำ แต่ใช้ความคิดเห็นของทุกคนในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือพัฒนา การมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือแผนพัฒนาอบต. ที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายนำแผนชุมชนพึ่งตนเองของแต่ละหมู่บ้านมาเสนอเข้าสู่กระบวนการพัฒนาของอบต. ทดแทนการทำประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล โดยเริ่มต้นจากการให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการ คิดหาสาเหตุของปัญหา ร่วมกันสร้างแบบสอบถาม ลงเก็บข้อมูลและนำผลมารวบรวมสังเคราะห์ ทำความเข้าใจกับคนในชุมชน ทำแผนที่ข้อมูล ทำแผนที่ความคิด จัดข้อมูลให้เป็นระบบและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างท้องถิ่น ท้องถิ่นและคนในชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาตีแผ่เพื่อหาจุดอ่อน-จุดแข็งชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนเข้าใจถึงปัญหาหนี้สิน รายได้ พื้นที่ทำการเกษตร ปัญหาทุกอย่าง เพื่อก่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันต่อปัญหาต่างๆ ที่ชุมชนกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัวในชุมชน หรือกำหนดทิศทางการพัฒนาหมู่บ้านหรือตำบลร่วมกัน จึงเห็นได้ว่าชุมชนมีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายในชุมชน

2.3.4.2 ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่

1) บริบทชุมชน

สภาพชุมชน พื้นที่ตำบลศิลาลอยมีเนื้อที่ประมาณ 201,301ไร่ และประมาณ 40 เปอร์เซ็นต์ เป็นพื้นที่ใช้ในทางการเกษตร และที่อยู่อาศัย จำนวน 3,263 หลังคาเรือน โดยลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่มีสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา แอ่งเทือกเขาตะนาวศรี การเดินทางหรือคมนาคมเข้าสู่ตำบลศิลาลอยค่อนข้างสะดวกสบายเพราะอยู่ติดกับถนนเพชรเกษม ซึ่งเป็นถนนสายหลักที่มุ่งหน้าจากกรุงเทพฯสู่ภาคใต้ โดยหมู่ที่ 1, 2, 3 และหมู่ที่ 8 จะอยู่ฝั่งขวา ในขณะที่หมู่ที่ 4, 5, 6, 7 และหมู่ที่ 9 จะอยู่ฝั่งซ้ายมือของถนนเพชรเกษมมุ่งหน้าไปอำเภอปราณบุรี การเดินทางเข้าออกหมู่บ้านส่วนใหญ่อาศัยรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ส่วนบุคคล และรถรับจ้างเป็นหลัก มีรถโดยสารประจำทาง รถตู้โดยสารและรถไฟสายกรุงเทพฯ-ประจวบคีรีขันธ์วิ่งผ่านตำบล มีระบบไฟฟ้าและน้ำประปาหมู่บ้านครบทั้ง 9 หมู่ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันชุมชนใช้โทรศัพท์มือถือเป็นส่วนใหญ่ และมีเสียงตามสายทุกหมู่เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง โดยในตำบลมีศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบลไว้คอยให้บริการแก่คนในชุมชน และยังมีโทรศัพท์สาธารณะ ใน 7 หมู่บ้าน ยกเว้นหมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 6 ด้วยเหตุนี้การเดินทาง และการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจในการแก้ปัญหาาร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น จึงมีความสะดวกรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน

สภาพแรงงาน คนส่วนใหญ่ในตำบลอยู่ในช่วงวัยแรงงาน จำนวนมากที่สุดมีอายุเฉลี่ย 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.48 และรองลงมา อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 16.02 และวัยเด็ก มีอายุเฉลี่ย 10-19 ปี ร้อยละ 15.04 ซึ่งวัยแรงงานที่มีอยู่ในชุมชนเป็นจำนวนมากนั้น เป็นเสมือนพลังในการสร้างสรรค์ แนวคิด วิธีการแก้ปัญหาและการพัฒนาชุมชนรูปแบบใหม่ๆ ในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการของสภาผู้นำชุมชนตั้งแต่ระดับหมู่บ้านและตำบล เพื่อขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนาของชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง โดยสามารถสนับสนุนการทำงานของท้องที่และท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี และเป็นกลุ่มพลังที่จะเติบโตขึ้นมาสืบสานอุดมการณ์หรือเป็นผู้นำแนวคิดให้กับชุมชนต่อไปในอนาคต

สภาพเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตำบลศิลาลอยนั้น ยึดตามอัตลักษณ์ของตำบล คือ “ตำบลเกษตรกรรม สภาผู้นำเข้มแข็ง แหล่งเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” ส่วนใหญ่เป็นการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ การทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา เลี้ยงวัว และปลูกพืชไร่ เช่น มะพร้าว มะม่วง อ้อย สับประรด และยางพารา และอาชีพประมงจับในพื้นที่ย่านน้ำสามร้อยยอด หมู่ที่ 1, 2, 3 เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพกระจายอยู่เกือบทุกหมู่บ้าน สำหรับชาวบ้านที่ไม่มีที่ดินทำมาหากินเป็นของตัวเองจะประกอบอาชีพรับจ้าง โดยค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือภาคการเกษตรของตำบล เฉลี่ยตกวันละ 200 – 250 บาท/วัน และสำหรับแรงงานที่มีทักษะ/ฝีมือจะอยู่ที่ 300 – 350 บาท/วัน โดยแรงงานใน

ตำบลส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ โดยมีแรงงานบางส่วนเดินทางไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในและนอกพื้นที่ ส่วนผู้สูงอายุที่อยู่บ้านมีการประกอบอาชีพทำตบหญ้าคาขายเป็นรายได้เสริม ซึ่งชาวบ้านในตำบลส่วนใหญ่มีความขยันขันแข็งในการหาเลี้ยงชีพตนเองอย่างสุจริต คนในชุมชนจึงสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นเมื่อคนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีไม่เดือดร้อนก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือทั้งที่และท้องถิ่นในการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนของตนเอง ดังเห็นได้จากการเข้าร่วมเป็นอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองประจำหมู่บ้าน หรือ “หมู่บ้าน อพป.” เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลืองานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการของสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชน และสภาผู้นำตำบล ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและความเชื่อของชุมชน คนในชุมชนส่วนใหญ่ เป็นคนพื้นเพเดิมที่สืบสายมาจากคนเพชรบุรีและคนที่อพยพมาจากต่างถิ่นซึ่งประกอบด้วยคนในจังหวัดราชบุรีและนครปฐมเป็นส่วนใหญ่ ประชากรเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ การปลูกบ้านเรือนยังเป็นบ้านเรือนเป็นหลังเล็กๆ เหมาะสมกับฐานะและจำนวนคนในครอบครัว โดยมีการปฏิบัติศาสนกิจในวันสำคัญทางศาสนา โดยมีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้านในการประกอบพิธีต่างๆ ตามความเชื่อของชาวบ้าน เช่น เชื่อเรื่องบุญกรรม เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว จึงทำแต่สิ่งที่เป็นคุณยังประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม เช่น รักครอบครัว ขยันทำมาหากิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด เสียสละเพื่อส่วนร่วม ส่วนประเพณีที่สำคัญที่ชาวบ้านปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาจนถึงปัจจุบันได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา ทำบุญขึ้นบ้านใหม่ และการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ลักษณะของชุมชนในตำบลยังเป็นสังคมชนบท มีวัฒนธรรมการไปมาหาสู่ เคารพผู้อาวุโส และมีการแบ่งปันเอื้ออาทรต่อกัน อาศัยอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย และลูกหลาน ประชาชนมีความรักความสามัคคี ใช้ชีวิตแบบพอเพียงและเรียบง่าย ซึ่งวิถีชีวิตดังกล่าวข้างต้น หล่อหลอมให้มีการยอมรับนับถือในตัวผู้นำชุมชนอย่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต. และให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งได้โดยง่าย

2) กฎหมาย และระเบียบ

กฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ได้แก่

- 2.1) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานร่วมมือกับอบต. ตามมาตรา 27 (3) (4) และ (5)
- 2.2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 การตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องที่และท้องถิ่นนั้นๆ ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประชาคมในเขตพื้นที่และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

3) การประสานนโยบายของรัฐ

หลักการบริหารจัดการของสภาผู้นำชุมชน มีระบบสภาเป็นแกนหลัก ในการตัดสินใจปัญหาทุกเรื่องของตำบลที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหา ความต้องการและการกำหนดแนวทางการพัฒนา อันเนื่องมาจากการมีกระบวนการทำงานของชุมชนในรูปแบบสภาประชาชน สภาผู้นำชุมชน และสภาผู้นำตำบล ซึ่งประกอบขึ้นด้วย ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำและคนในชุมชน ที่เป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งได้ข้อมูลจากการที่ชุมชนร่วมกันสำรวจ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด จากเวทีต่างๆ ในการสร้างความเข้าใจต่อปัญหาของทุกครัวเรือนและทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ในการสะท้อนให้ประชาชนเห็นและรับทราบข้อมูล เข้าใจ เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา โดยที่การบริหารจัดการของสภาผู้นำ เป็นการจัดการทั้งในทิศทางร่วม คือ เป็นการจัดการกับปัญหาและพัฒนาตามนโยบายของรัฐ โดยมี “สภาผู้นำตำบล” เป็นผู้รับการถ่ายทอดนโยบายและกำหนดให้ผู้ปฏิบัติหรือ “สภาประชาชน” ให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมดำเนินการนำเสนอผลการดำเนินการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นการบริหารงานจากปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของคนในชุมชน และสภาผู้นำชุมชนที่ได้ร่วมกันคิด จัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้วขับเคลื่อนสู่ระบบของการบริหารจัดการภาคประชาชน และผ่านกลไกของการจัดการของท้องถิ่น ให้เป็นผู้ตอบสนองต่อความต้องการของตำบลศิลาลอยทั้งหมด โดยเป็นการเน้นหลักการจัดการชุมชนแบบพึ่งตนเอง เพื่อให้วิถีชุมชนสอดคล้องกับนโยบายของรัฐโดยอยู่บนหลักของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในชุมชน โดยมีรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนอยู่ภายนอก เพื่อให้ชุมชนได้เข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและกำหนดทิศทางการพัฒนาของตนเองตามสภาพบริบทของชุมชน ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากแนวคิดของการพึ่งพาตนเองโดยมีสภาผู้นำชุมชนเป็นผู้ขับเคลื่อนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาจะแตกต่างจากการที่ให้ชุมชนรอการพึ่งพาจากรัฐ ดังคำกล่าวของผู้นำชุมชนที่ว่า

“...รัฐบาลทุกยุคทุกสมัย คิดแทนประชาชน คิดแทนไปหมด แก้ปัญหาความยากจน คือ การเอาเงินกู้อไปให้เยอะๆ ปล่อยเงินกู้อ สร้างนโยบายกองทุนหมู่บ้าน หรือโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน เอาเงินเทเข้ามาในชุมชนทั้งหมด เป็นความคิดที่ผิด แก้ปัญหาความยากจนไม่ได้กลับเป็นการทำร้ายชุมชน ผมคิดว่า เงิน คือ วิธีคิดของคนที่มีอำนาจ มองว่าเศรษฐกิจจะดีได้ด้วยการที่คนมีกำลังซื้อ กระตุ้นให้ชาวบ้านจ่ายเร็ว คิดเร็ว เป็นหนี้เร็ว ทำร้ายกันมากกว่าเพราะเงินที่ได้รับมานั้น ไม่ใช่เงินที่มีต้นทุนจากฐานการผลิตภายในชุมชน...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

4) กลไกงบประมาณ

ในการแก้ปัญหาและพัฒนาของแต่ละชุมชนในตำบลลือลาอยที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการใช้งบประมาณจากส่วนกลางและการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ผ่านงบประมาณประจำปีของท้องถิ่นหรือ อบต. ซึ่งเป็นการใช้งบประมาณที่มีประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการที่ทุกภาคส่วนทั้งท้องที่ ท้องถิ่นและคนในชุมชน เป็นผู้ที่สามารถกำหนดการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางการแก้ปัญหาของแต่ละหมู่บ้านได้ และส่วนหนึ่งมาจากแนวทางการบริหารงบประมาณของผู้บริหารท้องถิ่น หรือสภา อบต. ที่มุ่งหวังให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและตรงกับความต้องการในการแก้ปัญหาของแต่ละชุมชน โดยการประชุมงบประมาณของ อบต. จะพิจารณาร่วมกันระหว่างความเห็นของสภาอบต. และสมาชิก อบต. ในแต่ละหมู่ ซึ่งนอกจากจะทำหน้าที่ในฐานะสมาชิก อบต. และยังทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการของสภาผู้นำชุมชนในหมู่นั้น จึงทำให้เข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหตามแนวทางของคนในชุมชน หมู่บ้านนั้นๆ เสมือนเป็นการได้ข้อมูลปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนผ่านการจัดทำเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล โดยกลไกการใช้งบประมาณเริ่มขึ้นจากการที่สภาผู้นำชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน มีการประชุมร่วมกันระหว่างท้องที่ท้องถิ่น ผู้นำและคนในชุมชน เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาแนวทางการจัดการกับปัญหาต่างๆ ผ่านความเห็นของสภาผู้นำชุมชนและแผนชุมชนพึ่งตนเองเป็นอันดับแรก ในส่วนที่เกินความสามารถของสภาผู้นำ ก็นำข้อเสนอต่อสภา อบต. เพื่อขอรับการสนับสนุนทั้งในรูปของงบประมาณ เครื่องมือ บุคลากร ความรู้ ฯลฯ แก่คนในชุมชน จากนั้นท้องถิ่นหรือ อบต. นำข้อเสนอที่เกี่ยวกับปัญหาหรือความต้องการของแต่ละหมู่บ้านเข้าสู่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้สภา อบต. ร่วมกันพิจารณาการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมให้แต่ละหมู่บ้าน และนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาตำบลหรือแผน 3 ปี ของอบต. อย่างเป็นระบบ และ

สำหรับการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับนั้น ก็จะมีสภาผู้นำชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบในการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดความโปร่งใส และนำผลจากการแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์รวบรวมจัดส่งให้แก่สภา อบต. ใช้ในการติดตามตรวจสอบการแก้ปัญหาของคนในชุมชนให้เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง

“...การมีแผนชุมชน ส่งผลดีกับอบต. ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการไปจัดทำประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ให้อย่างยากและเสียเวลาอีก ที่สำคัญการทำประชาคมหมู่บ้านก็ไม่ค่อยมีคนให้ความสำคัญ ไม่มีคนทำหน้าที่ในการจัดเรียงปัญหาที่สำคัญก่อนหลัง ใครอยากได้อะไรก็เสนอกันมา ทะเลาะกันนั้นก็มาก...”

(ไชยรัตน์ ชูดอกไม้, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2556)

“... สภาผู้นำชุมชน เราช่วยกันคิดแผนชุมชนออกมา โดยมี อบต. เข้าร่วมประชุมในฐานะสมาชิกสภาผู้นำชุมชนด้วย หากเห็นด้วยกับการแก้ปัญหา ชาวบ้านไม่ต้องยุ่งยาก อบต. 2 คน ก็จะถือเอาแผนเข้าเสนอกรรมการของเขาเลย อย่างก็จะสามารถแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

5) การเสริมพลังของคนในชุมชน

การเสริมพลังของคนในชุมชนตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดจากการขับเคลื่อนแนวคิดในการร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมกันจัดการ โดยไม่รอฟังการสนับสนุนของรัฐบาล และใช้ระบบสภา “สภาประชาชน-สภาผู้นำชุมชน-สภาผู้นำตำบล” เป็นแนวทางของตนเองผ่านหลักการต่างๆ ที่มีระบบคุณธรรมนำการเมือง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพัฒนาของทุกภาคส่วนในชุมชน ด้วยการสร้างความตระหนักของคนในชุมชนผ่านการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองระดับหมู่บ้าน-ตำบล ทำให้เกิดการจัดสรรงบประมาณตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นที่ได้ข้อมูลจากการสำรวจในชุมชน จนเกิดเป็นบทสรุปการเรียนรู้การบริหารจัดการของแต่ละหมู่บ้านที่มีความแตกต่างกัน และการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาใดที่นอกเหนือความสามารถของตำบลสภาผู้นำจึงตัดสินใจขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำความช่วยเหลือจากรัฐมาใช้สร้างเครื่องมือตามแนวทางของชุมชนเพื่อนำกลับไปพัฒนาในวิถีทางของชุมชน เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า

“...ราชการมาบอกผู้ใหญ่บ้านจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน เค้ามองชาวบ้านเป็นเครื่องมือ แต่เรามองว่าราชการเป็นเครื่องมือของเรา ส่วนหนึ่งเราทำเอง จากความรู้ความสามารถของเราเอง แล้วมองว่าอะไรที่เราขาด ขาดเรื่องวิชาการ ขาดความรู้ก็เสริม หรือขาดงบประมาณก็ขอความช่วยเหลือจากรัฐหรือหน่วยงานภายนอกเราต้องสร้างพลังของเราเองก่อนเป็นฐานที่เข้มแข็งแล้วกลุ่มองค์กรภายนอกจะยอมรับเราเอง เรามีแผนการจัดการที่ชัดเจน มีอะไรเข้าหาสภาผู้นำ เข้าหาผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านจะกระจายเรื่องเข้าสภาผู้นำหมู่บ้านในแต่ละบ้าน อย่าว่าแต่เฉพาะนายอำเภอเลย ผู้ว่าราชการจังหวัดยังเอาด้วยกับเรา...”

(โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2556)

“...การพัฒนาชุมชน คือ คนในบ้านเราเองที่ถือว่าเป็นพลังที่สำคัญที่สุด เพราะชุมชนตนเองต้องเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อน ทำงานร่วมกัน มีศรัทธาในระบบคุณธรรม การสร้างประโยชน์ให้ชุมชนอย่างไม่รู้จักเหน็ดหรือเหนื่อย และที่เหลือปากว่าแรงของชุมชนค่อยติดต่อขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเขา...”

(สมนึก น้ำพลอย, สัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2556)

“...ชุมชนของเราจะแก้ปัญหาได้ ก็ต่อเมื่อทุกคนหันหน้ามาเข้าหากันมาบอกปัญหา ความต้อง หรืออะไรๆ ก็ตามที่ตนเองคิดและทำไม่ได้ ไม่ได้ถ้าไม่ทำแล้วชุมชนจะเกิดปัญหาต่อไปก็ต้องร่วมลงมือ แก้ปัญหาตั้งแต่นั้นนี้ ใครมีประสบการณ์ดีๆ ก็นำมาแบ่งปันให้ความรู้แก่คนที่ไม่มี ไม่รู้บ้าง ก็จะทำให้ปัญหาน้อยลง...”

(ไพโรจน์ หยกสุริยันต์, สัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2556)

2.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนในตำบลศิลาลอย ซึ่งเป็นตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งระดับที่ชัดเจนกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของอบต. พบว่า ตำบลศิลาลอยมีกิจกรรมที่แสดงออกถึงบทบาท ลักษณะและรูปแบบ

ความร่วมมือที่ดีของคนในชุมชน คือ สภาผู้นำชุมชน/ตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์การถอดบทเรียนการจัดการความรู้ดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

1) เป้าหมาย คือ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในชุมชน และการจัดทำแผนชุมชนที่ตนเองเพื่อพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

2) คน ประกอบด้วย

- ท้องที่กับท้องถิ่นในหมู่ที่ 7 เป็นเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความร่วมมือ หรือผู้อำนวยการความสะดวก และเป็นผู้ปฏิบัติงาน

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในหมู่อื่นๆ และอดีตผู้นำท้องที่ท้องถิ่นในฐานะผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง หรือผู้ปฏิบัติงาน

- นายอำเภอผู้ให้ความสำคัญต่อบทบาทการทำงานร่วมกันของท้องที่กับท้องถิ่น ถือเป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงจรการจัดการความรู้ ที่เห็นคุณค่าและดำเนินการผลักดันกระบวนการจัดการความรู้ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

- ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่/ผู้บริหารของอบต.ในฐานะที่ปรึกษามีหน้าที่เป็นผู้ประสาน

3) ความรู้ ประกอบด้วย

3.1) ความรู้/ข้อมูลในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่และท้องถิ่น ได้แก่ กฎ ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่กำหนดให้ท้องที่กับท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

3.2) ความรู้หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน”

- อบต. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่/ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายอื่นๆ

3.3) ความรู้หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “อบต.”

- อำนาจในการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของอบต. เช่น การควบคุมอาคาร การจัดเก็บภาษี การดูแลสิ่งแวดล้อม หรือข้อบังคับอื่นๆ

- วิธีการหรือระเบียบในการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ในส่วนที่อบต. ทำได้และทำไม่ได้

- การจัดหารายได้ของอบต. จากแหล่งต่างๆ มาใช้ในชุมชนการพัฒนาชุมชนตามที่กฎหมายกำหนด

3.4) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำท้องที่กับท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาชุมชน

- มองเห็นปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนและ
หาทางจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้

- การสร้างการยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเอง
- ใช้การสื่อสารทำความเข้าใจกับคนในชุมชนได้อย่างครบถ้วนทั่วถึง

4) เทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 4.1) การจัดรายการวิทยุชุมชน เสียงตามสายและหอกระจายข่าว
- 4.2) วิทยุทัศน์ผลงานหรือกิจกรรมที่ผ่านมาในรอบปี
- 4.3) จัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อและช่องทางในการประชาสัมพันธ์

ได้แก่ www.thaitambon.com, www.oorbortor.net/blog, www.silaloi.go.th, www.p-power.org จังหวัดจัดการ
ตนเอง

2.4.2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1) การสร้างการรับรู้

1.1) สภาพะของการรับรู้จากการสัมผัสสัมพันธ์กับปัญหาของท้องถิ่นกับ
ท้องถิ่น เกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆ ในชุมชน เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปีพ.ศ. 2535 ปัญหาสังคม ปี
พ.ศ. 2539 ปัญหาเศรษฐกิจ ปีพ.ศ. 2541 และเกิดปัญหาสุขภาพชุมชน ในปีพ.ศ. 2543

1.2) เกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสาธารณะ จากการสัมผัสรับรู้และมองเห็น
เกี่ยวกับสภาพปัญหาในด้านต่างๆ ร่วมกันของท้องถิ่นกับท้องถิ่น และเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลง
การทำงานในฐานะที่ตนเองเป็นผู้นำชุมชน และในฐานะที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

1.3) การตีความสภาพปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ซึ่งเกิด “กระบวนการเรียนรู้” (Learning Process) ในการดำเนินการอย่าง
เป็นขั้นตอนร่วมกัน โดยใช้วิธีการต่างๆ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) เกี่ยวกับการหาแนวทางในการ
แก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเริ่มจากการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน การสร้างความร่วมมือ
ระหว่างผู้ใหญ่บ้านและสมาชิก อบต. ในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนร่วมกัน นำประสบการณ์ในทางที่ดี
มาใช้ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งการเกิด
ปัญหาในด้านต่างๆ ของคนในชุมชน ซึ่งได้สร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด เจตคติ ความ
เชื่อ ค่านิยมและข้อเท็จจริง จนทำให้คนในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านการกระทำ/การแสดงออก เช่น การสร้างการรับรู้ปัญหาร่วมกัน
ระหว่างผู้นำกับคนในชุมชน การสร้างแรงจูงใจต่อการแก้ไขปัญหาก็เกิดความยั่งยืน การนำ
หลักเกณฑ์หรือกฎระเบียบที่ตกลงร่วมกันของคนในชุมชนมาเป็นบรรทัดฐานในการแก้ไขและพัฒนาหมู่บ้าน

1.4) เกิดทักษะจากประสบการณ์ทำงานที่เรียกว่า “ทักษะปฏิบัติการ” ซึ่งเกิดขึ้นจากผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างห้องที่ท้องถิ่นกับคนในชุมชน ซึ่งได้แก่

1.4.1) ความรู้ความเข้าใจต่อสภาพบริบทชุมชน ปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดการสังสมยากต่อการพัฒนา การทำงานแบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ลักษณะความร่วมมือระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นซึ่งต้องสอดประสานไปด้วยกันทุกขั้นตอน

1.4.2) ความสามารถของผู้นำชุมชน ชาวบ้าน หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาหมู่บ้าน

1.4.3) ทักษะหรือกระบวนการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นองค์รวม

1.4.4) ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของคนในชุมชน

- ขั้นตอนการสร้างการรับรู้ ประกอบด้วย

- 1) รับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนา
- 2) จัดประชุมหมู่บ้านเพื่อแจ้งข่าวสาร/นโยบายรัฐโดยท้องถิ่นกับท้องถิ่นเป็นแกนนำในการจัดประชุม
- 3) จัดประชุมระหว่างท้องถิ่น ท้องถิ่น และผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เพื่อปรึกษาหารือและรับฟังความต้องการของชุมชน (ในแนวราบ)
- 4) นำข้อมูลหรือผลการประชุม (ข้อ 3) ไปเสนอต่อทางอำเภอ/ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ในแนวตั้ง)
- 5) เกิดการรับรู้ในแนวตั้งและแนวราบถึงปัญหา/ความต้องการของชุมชน ที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และเพื่อจัดเตรียมคณะทำงาน

2) การแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ในการหาแนวทางหรือวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น เพื่อให้ได้แนวทางที่มีเกิดประสิทธิภาพต่อการนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีการแสวงหาความรู้อยู่ 3 แนวทาง ประกอบด้วย

2.1) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การเปิดเวทีสาธารณะเดือนละ 1 ครั้งขึ้น เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการปรึกษาหารือ การพูดคุย การใช้เป็นเวทีเพื่อให้ทุกคนแสดงออกถึงความคิด ความต้องการ หรือเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ และการให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับปราชญ์ชาวบ้าน พระ หรือผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชน และ

นอกจากนั้นยังเป็นเวทีในการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและข่าวสารของทางราชการ เพื่อให้คนในชุมชนรับทราบพร้อมๆ กัน

2.2) จากประสบการณ์ของตนเอง จากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เช่น จากประสบการณ์ในการเคลื่อนไหวทางการเมืองของท้องถิ่นหรือผู้ใหญ่บ้าน ในช่วงปีพ.ศ. 2516-2519 ได้เร่งเห็นประโยชน์ของ “สภาผู้นำ” ที่มีฐานคิดมาจากการที่ทำให้ทุกคนมีส่วนสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

2.3) ศึกษาดูงานชุมชนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยเดินทางไปศึกษาดูงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เมื่อปี พ.ศ. 2543 ที่ชุมชนตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บทชุมชนไม้เรียง ซึ่งมีนายประยงค์ รมรงค์ ผู้นำกลุ่มเกษตรกรทำสวนยาง ผู้ริเริ่มการจัดทำแผนแม่บทชุมชนจนได้รับรางวัลแมกไซไซ สาขาผู้นำชุมชน รางวัลปราชญ์เกษตรกรของแผ่นดิน และรางวัลบุคคลดีเด่นของชาติ ส่งผลทำให้ท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เกิดความเชื่อและศรัทธาในแนวคิดของชุมชนไม้เรียงและแนวคิดของการพึ่งพาตนเอง จนเป็นที่มาของการที่คนในชุมชนร่วมกันสร้าง “แผนชุมชนบ้านหนองกลางดง” ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันของคนในชุมชน

- ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย

- 1) เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับทางอำเภอ/ส่วนราชการ เพื่อรับทราบนโยบาย
- 2) พุดคุยร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น
- 3) ใช้ประสบการณ์เดิมที่สั่งสมมา
- 4) ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร ตำราเก่า คู่มือ ระเบียบ/กฎหมาย ฯลฯ
- 5) สอบถามเพื่อน หรือผู้มีประสบการณ์
- 6) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่
- 7) เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้
- 8) ใช้แบบสอบถามกับชุมชน
- 9) จัดเวทีระดมความคิดเห็นเพื่อหาสาเหตุ/แนวทางการแก้ปัญหา

ร่วมกันของชุมชน

3) การสร้างความรู้

ท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นนำความรู้ต่างๆ ที่ได้จากการแก้ปัญหา หรือแนวทางการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จ มาใช้ในการสร้างความรู้/ความเข้าใจเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน หรือการนำไปพัฒนาชุมชนใน 3 แนวทาง ดังนี้

3.1) สถาผู้นำชุมชน คือ รูปแบบในการสร้างความร่วมมือที่ให้ทุกคนมีส่วนในการคิดและตัดสินใจร่วมกันโดยที่อำนาจไม่ตกอยู่ที่ผู้ใดผู้หนึ่ง ด้วยการเริ่มต้นจากการค้นหาคนเก่งที่อยู่ในหมู่บ้าน โดยมีลักษณะของคนเก่งที่ต้องเป็น “คนฉลาด” ซึ่งไม่ใช่การที่จะต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาแต่เป็นคนฉลาดตามวิธีการดำรงชีวิตในชุมชน “คนที่มีจิตสาธารณะ” เป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง “คนที่พูดจารู้เรื่อง” หมายถึงเป็นคนที่สามารถทำความเข้าใจกับคนอื่นได้และให้เขาสามารถปฏิบัติได้ด้วย โดยการพูดแบบมีข้อมูล มีวิธีคิดที่เป็นสากล และสามารถชักจูงใจให้คนทำ ฟังและเกิดการมีส่วนร่วม และ “คนที่กล้าแสดงความคิดเห็น” โดยเป็นการแสดงออกทางความคิดที่ถูกต้อง และเป็นผู้ฟังที่ดี โดยสถาผู้นำชุมชน คือ คณะผู้นำทางความคิดของชาวบ้านในการรวมกันหาทางออกและแก้ไขปัญหา ช่วยพิจารณาหาทางออกหรือแก้ไขปัญหาของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน

3.2) แผนชุมชนบ้านหนองกลางดง คือ เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนร่วมกัน ออกแบบและสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆ ของแต่ละครอบครัวในชุมชน จำนวน 25 ข้อ และลงไปเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างความตระหนักต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของคนในชุมชน และข้อมูลส่วนหนึ่งนำไปมอบให้อบต. หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือเข้าใจถึงความจำเป็นและความต้องการของแต่ละหมู่บ้านในตำบลศิลาลอย

3.3) ทูทางสังคมของตำบล

จากจุดยืนทางความคิดของผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้เกิดแนวคิดที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของประชาธิปไตยและการนำศักยภาพของคนในชุมชนมาใช้เป็นพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรม หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทูทางสังคมของตำบลประกอบด้วย

3.3.1) ทูทางสังคม ได้แก่ ชุมชนมีแกนนำทางความคิด แกนนำทางการปฏิบัติ เครือข่ายต่างๆ ในตำบล

3.3.2) ทูต้นคิด ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่น ที่เป็นแกนนำสำคัญที่เน้นการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในทางที่ดี และใช้การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนา

3.3.3) ทูคน ได้แก่ ชุมชนมีแกนนำจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ที่อาสา/สมัครใจเข้าร่วมบริหารจัดการหมู่บ้านตามสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ

3.3.4) ทูเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายในตำบล ซึ่งเกิดจากการขยายแนวความคิดการบริหารจัดการชุมชนแบบประชาธิปไตยของหมู่ที่ 7 และขยายออกไปยังหมู่ต่างๆ จนได้สถาผู้นำชุมชนจนครบทั้ง 9 หมู่บ้าน และมีเครือข่ายของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน

3.3.5) ทุนเงิน ได้แก่ กองทุนรวม ที่เกิดจากการที่ชุมชนมีการก่อตั้ง กลุ่มออมทรัพย์และนำผลกำไรที่ได้มาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของส่วนรวมในชุมชน

- ขั้นตอนการสร้างความรู้ ประกอบด้วย

1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อร่วมกันกำหนดคณะทำงาน และ บทบาทหน้าที่

2) จัดตั้งคณะทำงานจากกลุ่มต่างๆ ในชุมชน

3) ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน

4) บูรณาการความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับความต้องการ

ของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา

5) จัดเวทีประชาคมของแต่ละหมู่บ้านเพื่อร่วมกันระบุปัญหา/ แนวทางการแก้ไข และร่วมกันสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง โดยนำปัญหาที่เกินความสามารถของชุมชน เสนอต่อหน่วยงานของรัฐเพื่อช่วยเหลือ

4) การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในตำบลลาลอยเกิดขึ้น จากความสำเร็จตามแนวคิดการจัดตั้งสภาผู้นำชุมชนร่วมกันของท้องที่กับท้องถิ่น และคนในชุมชน กลุ่มต่างๆ ในหมู่ที่ 7 ซึ่งเกิดประโยชน์อย่างชัดเจนในการแก้ไขปัญหาภาพรวมของชุมชน ทำให้เกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำท้องที่กับท้องถิ่นในหมู่ อื่นๆ อีก 8 หมู่บ้าน และเกิดการขยายแนวคิดสภาผู้นำชุมชนจนครบทั้ง 9 หมู่บ้าน ในปีพ.ศ. 2549 ซึ่ง แต่ละหมู่บ้านจะมีกระบวนการการปรับวิถีคิดที่จะต้องพึ่งตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อ ทำการปรึกษาหารือ โดยการนัดประชุมทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง ตามความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิด เครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในระดับตำบล หรือที่เรียกว่า “สภาผู้นำตำบลลาลอย” ซึ่งเป็นการรวบรวม ตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ทั้งท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำกลุ่มต่างๆ และคนในชุมชนจากสภาผู้นำชุมชนของทั้ง 9 หมู่บ้าน ประกอบด้วยตัวแทนหมู่บ้านละ 5 คน (ตัวแทนกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน 2 คน ผู้ใหญ่บ้านหรือ กำนัน 1 คน และสมาชิกอบต. 2 คน) รวมกับที่ปรึกษาตำบล ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ พระ นักปราชญ์/ภูมิปัญญา และผู้สูงอายุที่ทุกคนนับถือ รวมกันอีก 14 คน ทำให้เกิดสมาชิกสภาผู้นำตำบล รวม 59 คน ในลักษณะเดียวกับสภาผู้นำชุมชน โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกันเดือนละ 1 ครั้ง ในวันที่ 2 ของเดือน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามาเป็นผู้นำทางความคิดระดับตำบล เพื่อร่วมกันพิจารณาหาทางออกให้ แต่ละหมู่บ้าน โดยมองภาพรวมในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระดับตำบล ในขณะเดียวกันก็ทำ หน้าที่ร่วมสนับสนุนหรือหาทางแก้ไขปัญหาจากข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับหมู่บ้านที่ เป็นข้อมูลพื้นฐานของการนำไปจัดทำ “แผนชุมชนพึ่งตนเอง” และทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ

ชุมชนในทิศทางร่วมระหว่าง “ราษฎร์-รัฐ” ในทิศทางการมีส่วนร่วมระหว่าง การบริหารงานตามนโยบายของรัฐ และการบริหารงานจากปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่ร่วมกัน

- ขั้นตอนการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งแจกเอกสาร คู่มือ วีซีดี แผ่นพับ
- 2) เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับอำเภอเพื่อรายงานข้อมูล ปัญหา ความต้องการ แนวทางการแก้ปัญหา และผลสำเร็จที่ได้
- 3) จัดเวทีประชุมชาวบ้านเดือนละครั้งเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 4) พุดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาให้กับผู้นำชุมชนในหมู่บ้านและตำบลอื่น
- 5) เป็นวิทยากรให้คำแนะนำ ความรู้หรือแนวทางการแก้ปัญหา ให้กับชุมชนอื่นๆ ในตำบลเดียวกัน และตำบลใกล้เคียง
- 6) บรรยายแนวทางการแก้ปัญหาให้กับกลุ่ม/คณะที่เดินทางมาศึกษาดูงาน
- 7) จัดรายการวิทยุชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 8) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เช่น ช่องทางอินเทอร์เน็ต

www.thaitambon.com, www.oorbortor.net/blog, www.silaloi.go.th, www.p-power.org จังหวัดจัดการตนเอง

5) การจัดเก็บความรู้

ในขั้นตอนนี้เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือไปศึกษาดูงาน ท้องที่กับท้องถิ่นต่างฝ่ายจะใช้วิธีการกำหนดข้อมูลที่สำคัญที่จะจัดเก็บ และรวบรวมลงในสมุดจดบันทึก หรือจดจำความคิดในประเด็นที่ตนเองสนใจ เพื่อนำกลับมาใช้ในการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ผ่านการเล่าเรื่อง/ความประทับใจเพื่อเล่าสู่กันฟังในชุมชน ในขณะที่เมื่อมีการประชุมประจำเดือนผ่านเวทีการพูดคุยเพื่อให้ทุกคนแสดงออกถึงความต้องการ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา และมอบให้คนในชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้คอยจดบันทึกการประชุมทุกครั้งเพื่อไว้คอยเตือนให้ตนเองปฏิบัติและการตอบสนองต่อเรื่องนั้นๆ ของผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งต่อไป โดยถือว่าการปรึกษาหารือผ่านการพูดคุยในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ และเมื่อทุกคนในชุมชนยอมรับร่วมกัน ก็ถือว่าเป็น “มติที่ประชุม” จึงได้มีการบันทึกและจัดเก็บเป็นเอกสารอย่างถูกต้องเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่สมาชิกได้ใช้ร่วมกัน ในขณะที่ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ และประชาชน ผู้มาเข้าร่วมการประชุมประจำเดือน ต่างคนก็ต่างบันทึกในเรื่องที่ตนเองและสมาชิกของกลุ่มสนใจโดยจัดเก็บไว้ในแต่ละคน ซึ่งการที่ต่างคนต่างจัดเก็บข้อมูล/ความรู้ที่ได้จากการเข้าประชุม การฝึกอบรม การเดินทางไปศึกษาดูงานตลอดจนการแก้ไขปัญหาของสภาผู้นำชุมชน ยิ่งนานวันเอกสารการจดบันทึกของคนในชุมชนแต่ละคนก็อาจเกิด

การชำระหนี้ เสียหาย ดังนั้นนอกจากการจัดเก็บความรู้ที่ได้ของแต่ละคนไว้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับตนเองแล้ว ชุมชนบ้านหนองกลางดง หมู่ที่ 7 ยังมีสถานที่ที่ซึ่งเป็นที่จัดเก็บแหล่งความรู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสภาพวิถีชีวิตของคนของชุมชนในอดีต และวิธีหรือวิทยาการทำงานสมัยใหม่ ซึ่งสถานที่ดังกล่าวได้แก่ “คลังต้นแบบแหล่งเรียนรู้ศูนย์ศึกษาวิทยาการชุมชนบ้านหนองกลางดง” นอกจากนี้จะใช้เป็นสถานที่ในการจัดเก็บความรู้หลักของผู้นำชุมชน และชาวบ้านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาชุมชน ซึ่งในสถานที่เดียวกันนี้ ยังประกอบไปด้วยแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ อีกมากมาย ได้แก่ การสร้างระบอบประชาธิปไตยผ่าน “สภาผู้นำชุมชน 59” เครือข่ายสภาผู้นำจากหมู่บ้านสู่ตำบล กลุ่มออมทรัพย์/กองทุนหมู่บ้าน ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านหนองกลางดง ศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดิน และนอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบอื่นๆ ไว้ให้คนในชุมชนได้ศึกษาหรือเข้าถึงข้อมูลอีก ซึ่งได้แก่ การจัดทำบอร์ดความรู้ที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ เช่น ข้อมูลจากทางราชการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในการดูแลสุขภาพชุมชน ข้อมูลผลการประกอบการกลุ่มของกลุ่มต่างๆ รวมถึงการจัดทำโปสเตอร์ขนาดใหญ่เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาของชุมชนที่ได้จากการร่วมกันศึกษา “ปัญหาอะไรบ้างที่ทุกคนต้องการรู้ในชุมชน” เพื่อให้คนในชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในชุมชนเพื่อให้ผู้ที่มาศึกษาดูงานจากต่างถิ่นได้ใช้เป็นสถานที่ค้นคว้าหาข้อมูลของชุมชน

- ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดบันทึกรายงานการประชุม ถ่ายภาพ วีดีโอ
- 2) จัดทำแบบสอบถามข้อมูลสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชน
- 3) จัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับสภาพปัญหาต่างๆ ที่พบในชุมชน
- 4) จัดทำบอร์ด ป้ายโฆษณาข้อมูลสภาพปัญหาต่างๆ ของชุมชน
- 5) จัดทำวีดิทัศน์เกี่ยวกับกิจกรรมการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง
- 6) จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูล
- 7) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- 8) การจัดทำห้องสมุดสำหรับสืบค้นข้อมูล

6) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ห้องที่เก็บห้องให้นำผลการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลขนำไปจัดทำโปสเตอร์ขนาดใหญ่เพื่อติดประกาศไว้ที่ศูนย์ศึกษาวิทยาการชุมชนบ้านหนองกลางดง เพื่อให้ชาวบ้านเกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวและชุมชนของตนเอง และเมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลมานำเสนอผ่านเวทีการแก้ไขปัญหาในระดับตำบล ของสภาผู้นำตำบลศิลาลอย จนเกิดการความคิดร่วมกันในการนำข้อมูล

ต่างๆ ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน และนำไปกำหนดแนวทางในการจัดทำ “แผนชุมชนพึ่งตนเอง” ซึ่งการพึ่งตนเองของชุมชนนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ ประกอบด้วย

6.1) นำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน/สภาผู้นำชุมชน

6.1.1) การจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาชุมชน, วิธีคิดเชิงกระบวนการ, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, หลักสูตรวิทยากรชุมชน และกฎหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนา

6.1.2) การศึกษาดูงาน

6.1.3) การหาความรู้ คือ การส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย

6.2) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ กับชุมชน, การส่งเสริมระบบคุณธรรมนำการเมือง, การส่งเสริมสังคมยกย่องคนดี และการเมือง โปร่งใส ปลอดการซื้อสิทธิขายเสียง

6.3) สร้างจิตสำนึกสาธารณะ ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน และการส่งเสริมบทบาทเยาวชนกับการพัฒนาชุมชน

6.4) การจัดตั้งศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน เพื่อใช้จัดทำศูนย์ข้อมูลชุมชน ข้อมูลเศรษฐกิจและศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน

6.5) การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี คือ การฟื้นฟูสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของคนในชุมชนซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ เช่น การฟื้นฟูการเล่นพื้นบ้าน สืบสานวัฒนธรรม ส่งเสริมข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ชุมชนภายนอกรู้จัก และชุมชนรู้เท่าทันโลก

6.6) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดกลุ่มอนุรักษ์สัตว์ป่า การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ภูเขา ถ้ำ ป่าไม้ ดินและน้ำ การรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เช่น การรณรงค์กำจัดขยะในครัวเรือนและชุมชน การกำจัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูล การจัดระเบียบของชุมชน

6.7) การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพชุมชน เช่น การเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด บ่อนการพนัน การลักขโมย และปัญหาสังคมอื่นๆ ด้วยการสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนเป็นอันดับแรกก่อนใช้มาตรการทางสังคม การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น การจัดตั้งกลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ กองทุนสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ การทำประกันอุบัติเหตุให้แก่สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ตลอดจนการจัดตั้งกองทุนด้านการศึกษาของบุตรหลานในชุมชน

- ขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย

1) พัฒนาคอน ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้อื่น มีการวางแผนการดำเนินชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นคนฉลาดตามวิถีชุมชนพึ่งตนเอง มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับคนอื่นได้ และกล้าคิดกล้าแสดงออกสิ่งที่ตั้งถาม

2) พัฒนางาน ได้แก่ การสร้างระบบสหกรณ์ชุมชน ร้านค้าชุมชนและปั้มน้ำมันชุมชนป้องกันเงินรั่วไหลจากชุมชน โรงกวนสับปะรดชุมชน ทำหน้าที่รับซื้อสับปะรดที่พ่อค้าคัดทิ้งเพื่อนำมาแปรรูปเพิ่มมูลค่า โรงงานผลิตปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำ สร้างกองทุนชุมชน ช่วยเหลือในการผ่อนปรนและปลดหนี้สินภาคครัวเรือน และมีธนาคารชุมชน สร้างระบบเงินออมและมุ่งแก้ปัญหาความยากจน

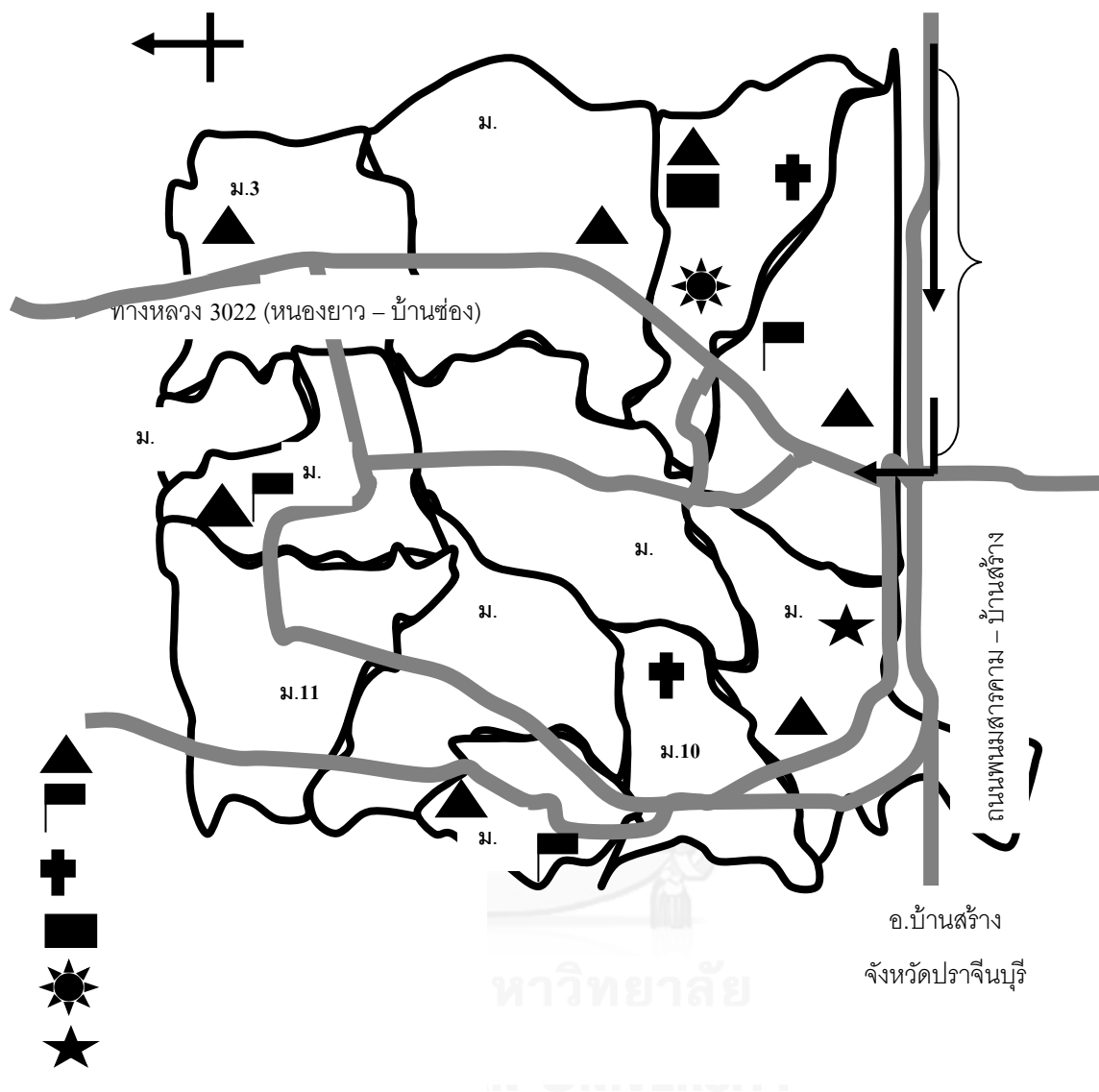
3) พัฒนาชุมชน ได้แก่ ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และพัฒนาสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน และชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม

ตอนที่ 3 กรณีศึกษา ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

3.1 ข้อมูลทั่วไป

ตำบลหนองยาว ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งสิ้น 12 หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาว ทั้งหมด 12 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านหนองทราย หมู่ที่ 2 บ้านหนองป่าตอง หมู่ที่ 3 บ้านแหลมไผ่ศรี หมู่ที่ 4 บ้านอ่าวสีเสียด หมู่ที่ 5 บ้านแล้ง หมู่ที่ 6 บ้านนาเหล่าบก หมู่ที่ 7 บ้านหนองยาว หมู่ที่ 8 บ้านต้นนา หมู่ที่ 9 บ้านต้นตาล หมู่ที่ 10 บ้านต้นนา หมู่ที่ 11 บ้านต้นตาล และหมู่ที่ 12 บ้านหนองป่าตองเหนือ โดยลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบโดยมี

อาณาเขตทิศเหนือ ติดต่อบ้านดงน้อย อำเภอราชสาส์น ทิศใต้ ติดต่อบ้านพนมสารคาม อำเภพนมสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านท่าถ่าน ตำบลบ้านช่อง อำเภพนมสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านดงน้อย อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา



ภาพที่ 5 เส้นทางการเดินทางจากอำเภอพนมสารคาม ตำบลหนองยาว

ตำบลหนองยาว มีจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร 9,037 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 4,331 คน เพศหญิง จำนวน 4,706 คน จำนวนหลังคาเรือน 2,885 หลังคาเรือน โดยสามารถจำแนกประชากรตามครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 12 แสดงจำนวนประชากรชาย หญิง และจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้านในตำบลหนองยาว

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (รวม)
		ชาย	หญิง	(รวม)	
1	บ้านหนองทราย	234	295	529	164
2	บ้านหนองป่าตอง	325	327	652	198
3	บ้านแหลมไผ่ศรี	804	896	1,700	602
4	บ้านอ่าวสีเสียด	367	403	770	213
5	บ้านแล้ง	263	291	554	193
6	บ้านนาเหล่าบก	529	568	1,097	437
7	บ้านหนองยาว	381	418	799	252
8	บ้านต้นนา	289	292	581	183
9	บ้านต้นตาล	331	327	658	183
10	บ้านต้นนา	237	269	506	141
11	บ้านต้นตาล	274	284	558	150
12	บ้านหนองป่าตองเหนือ	297	336	633	169
	รวม	4,331	4,706	9,037	2,885

(ที่มา: ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอพนมสารคาม วันที่ 15 พฤศจิกายน 2555)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชากรแต่ละหมู่บ้านในตำบลหนองยาวส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 17.42 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล รองลงมามีอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 15.72 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล โดยมีวัยแรงงานในแต่ละหมู่บ้านที่มีอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 20-29 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 13.57 ประชากรในวัยที่ต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับในช่วงอายุ 0-9 ปี และ 10-19 ปี คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 25.27 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล ในขณะที่แต่ละหมู่บ้านมีประชากรสูงอายุเฉลี่ยในช่วงอายุ 70 ปีขึ้นไป เป็นอัตราส่วนร้อยละ 7 ของประชากรทั้งตำบล (กุลวดี เกตุโกวิทย์, สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555)

ลักษณะอาชีพของประชาชนในตำบลหนองยาว ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์และรับจ้างทั่วไป โดยพืชผักที่คนในตำบลหนองยาวส่วนใหญ่ ปลูกกันแทบทุกบ้านเพื่อไว้บริโภคในครอบครัวและจำหน่ายเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้แก่ ต้นชะอม อันเนื่องจากเป็นไม้ยืนต้นมีความคงทนต่อโรค ทนแล้ง ไม่ต้องคอยดูแลบำรุงรักษามากเพียงแค่ ตัดแต่งกิ่งเพื่อให้ลำต้นสามารถแทงยอดใหม่และให้น้ำเข้ากับเยื่อ ปลูกครั้งหนึ่งสามารถเก็บผลผลิตได้นานถึง 5-7 ปี โดยพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ซึ่งสามารถปลูกได้ทั้งนาปี และนาปรัง มันสำปะหลัง ถั่วเหลือง มะม่วง พืชผัก ไข่การปลูกผักแบบปลอดสารพิษ พืชสมุนไพร ผลผลิตที่ได้ส่งให้ชมรมพืชยาไทยพนมสารคาม เพื่อผลิตเป็นอาหารเสริมป้องกันและรักษาโรคในการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ และการเลี้ยงไก่เนื้อ นกกระทาไข่ เพื่อลดการใช้ยา และแก้ไขปัญหาสารพิษตกค้างในสินค้าเกษตร และผลผลิตสมุนไพรบางส่วนยังส่งให้โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศ และองค์การเภสัชกรรม ในการทำปศุสัตว์ นิยมเลี้ยงไก่พันธุ์เนื้อและไก่พันธุ์ไข่เพื่อบริโภคและจำหน่าย (รงรอง พงษ์ชวลิต, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2555)

ลักษณะภูมิอากาศตำบลหนองยาว จากสภาพทั่วไปของตำบลหนองยาวมีลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสลับกับที่ราบสูง ลักษณะของหมู่บ้านในตำบลหนองยาวจึงมีภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน คือมี 3 ฤดูได้แก่ ช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายนเป็นฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม จะเป็นฤดูฝน และเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์จะเข้าสู่ฤดูหนาว

สภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลหนองยาวประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ปลูกผักและเลี้ยงสัตว์ รองลงมาคืออาชีพรับจ้างทั่วไปซึ่งได้แก่ การรับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตัวอำเภอพนมสารคามหรืออำเภอใกล้เคียง และค้าขายพืชผักในตลาดสดตลอดจนการเข้ามาขายแรงงานในกรุงเทพฯ หรือรับจ้างทำงานต่างๆ ตามแต่มีผู้ว่าจ้างในชุมชนหรือชุมชนใกล้เคียง โดยที่ตำบลหนองยาว มีพื้นที่ทั้งหมด 70 ตารางกิโลเมตร หรือ 43,750 ไร่ ประกอบด้วยพื้นที่ทำนา 23,742 ไร่ พื้นที่ปลูกผัก 1,207 ไร่ พื้นที่ทำสวน 1,259 ไร่ พื้นที่ทำไร่ 1,071 ไร่ พื้นที่ทำเกษตรทฤษฎีใหม่ 117 ไร่ และพื้นที่เลี้ยงสัตว์ 102 ไร่ (อนุชัย มณีไพโรจน์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2555)

แนวทางการพัฒนาของส่วนราชการที่ควบคู่ไปกับเศรษฐกิจตามอัตลักษณ์ของตำบลหนองยาวนั้น พบว่า ตำบลหนองยาวนั้นแต่ละหมู่บ้านจะมีอัตลักษณ์ประจำของแต่ละหมู่บ้านโดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “ตำบลเกษตรกรรมปลอดสารพิษ และหมู่บ้านหัตถกรรม” ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย การทำนา ปลูกผัก ทำสวนและทำไร่โดยเป็นการทำการเกษตรแบบปลอดสารพิษ และการส่งเสริมการทำหัตถกรรมซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว เนื่องจากในพื้นที่ตำบลหนองยาว มีต้นมะพร้าวขึ้นอยู่เป็นจำนวนมากทั้งในพื้นที่สาธารณะของตำบล และบริเวณไร่นาของราษฎร ซึ่งเป็นทรัพยากรต้นทุนของตำบลที่มีอยู่อย่างอุดมสมบูรณ์ ประกอบกับราษฎรในตำบลมีทักษะความรู้

ในการนำกะลามะพร้าวมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น กะบวย กะจำ กะซอน ทัพพี ชันตักน้ำ ทะนาน ตักข้าวสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นการสืบทอดต่อเนื่องมาจากบรรพบุรุษที่ทำกันมาหลายช่วงอายุจึงมีความสวยงาม ประณีตเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สุนันท์ บุญประเสริฐ, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2555)

การเมืองการปกครอง อำเภอนมสารคาม แบ่งเขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็น 4 เขตการเลือกตั้ง (ปีพ.ศ. 2554) และมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตได้ 4 คน โดย เขตเลือกตั้งที่ 1 ประกอบด้วย อำเภอมืองฉะเชิงเทรา และ อำเภอบางคล้า (เฉพาะตำบลบางสวน ตำบลสาวชะโงก ตำบลเสม็ดเหนือ และ ตำบลเสม็ดใต้) มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคประชาธิปัตย์ เขตเลือกตั้งที่ 2 ประกอบด้วยอำเภอบางน้ำเปรี้ยว, อำเภอลองเขื่อน, อำเภอบางคล้า (ยกเว้นตำบลบางสวน ตำบลสาวชะโงก ตำบลเสม็ดเหนือ และตำบลเสม็ดใต้) อำเภอรสาธิ และ อำเภอนมสารคาม (เฉพาะตำบลหนองยาว ตำบลหนองแหน และตำบลเมืองเก่า) มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคเพื่อไทย เขตเลือกตั้งที่ 3 ประกอบด้วยอำเภอน้ำเตาะเกียบ, อำเภอนามชัยเขต และ อำเภอนมสารคาม (ยกเว้นตำบลหนองยาว ตำบลหนองแหน และตำบลเมืองเก่า) มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคเพื่อไทย และเขตเลือกตั้งที่ 4 ประกอบด้วยอำเภอบางปะกง, อำเภอบ้านโพธิ์ และ อำเภอแปลงยาว มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคประชาธิปัตย์

ตำบลหนองยาวนั้น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจัดว่ามีผลต่อการทำงานของท้องถิ่นและท้องถิ่นอันเนื่องมาจากการสังกัดพรรคการเมืองชั่วคราวใหม่และชั่วคราวเก่าของผู้นำท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลกระทบต่อลักษณะและรูปแบบของความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนในตำบลหนองยาว รายละเอียดปรากฏตามตารางแสดงสังกัดพรรคการเมืองของผู้นำท้องถิ่นและท้องถิ่นในชุมชนตำบลหนองยาว (พจน์ เอกอนันต์ถาวร, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2555)

วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและศาสนา ตำบลหนองยาว เป็นตำบลที่อยู่ในอำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งถือเป็นชุมชนที่มีมาแต่ดั้งเดิมและอยู่ในภาคกลางของประเทศที่มีสภาพความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับกรุงเทพฯ ฉะนั้นวัฒนธรรม ประเพณี จึงไม่แตกต่างจากวัฒนธรรมของคนภาคกลางต่างๆ ไปมากนัก ซึ่งมีการทำบุญในเทศกาลสำคัญๆ ทางศาสนา โดยทั่วไปประชาชนในตำบลหนองยาวประกอบด้วยหลายเชื้อชาติทั้งไทย ลาว เขมรและจีน พวกที่มีเชื้อสายลาวและเขมรนั้นเป็นผู้ที่อพยพและถูกกวาดต้อนมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 ถึงต้นรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ปัจจุบันประชาชนเชื้อสายต่างๆเมื่อเข้ามาอยู่นานๆเข้า ได้แต่งงานผสมกลมกลืนกันไป แต่ในกลุ่มชนเชื้อสายลาวยังมีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติ เช่น ประเพณีบุญกลางเดือน 3 โดยจะกระทำกันในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 ซึ่งตรงกับเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี มีการทำบุญด้วยข้าวหลาม การทำบุญวันสารทลาว ส่วนชนเชื้อชาติจีนจะมีการไหว้เจ้าและบรรพบุรุษ ในเทศกาลตรุษจีนและสารทจีน (ชินภัทร วงศ์สุข, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2556)

การศึกษาของประชาชนในตำบลหนองยาวนิยมส่งลูกหลานไปเรียนประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำตำบลทั้ง 4 แห่ง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของอบต. หนองยาว และโรงเรียนในสังกัดประถมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดแหลมไผ่ศรี และโรงเรียนวัดหนองป่าตอง เมื่อจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะส่งบุตรหลานที่มีความต้องการไปศึกษาต่อสายอาชีพไปเรียนที่วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม อ.พนมสารคาม และถ้าบุตรหลานมีความต้องการจะศึกษาต่อในสายสามัญ โดยมากจะส่งไปเรียนที่โรงเรียนพนมสารคาม "พนมอดุลวิทยา" ซึ่งหลังจากจบมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วมักจะเข้าไปศึกษาในระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพฯ การเลือกสถาบันการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถและฐานะทางครอบครัวของเด็กนั้นๆ หรือบางครอบครัวมีความจำเป็นต้องให้บุตรหลานช่วยเหลือในการประกอบอาชีพก็จะส่งไปบุตรหลานของตนเองไปเรียนต่อที่สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา สำหรับการศึกษาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารและสมาชิกอบต.บุพราหมณ์ พบว่า ไม่ค่อยแตกต่างกันสักเท่าไรซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำไว้ตามกฎหมายในการเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งตำแหน่งนายกอบต. จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนสมาชิก อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องจบการศึกษาภาคบังคับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น (วันชัย มีวันดี, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2555)

การสาธารณสุข ประชาชนในตำบลหนองยาวส่วนใหญ่เมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยเล็กๆ น้อยๆ ก็จะดูแลรักษาตนเองตามโรคที่ตนเองเคยประสบพบมาซึ่งเกิดขึ้นเป็นประจำ และมีลักษณะคล้ายๆ กันไปในแต่ละฤดู เช่น ฝนตกเป็นไข้ ปวดหัว ตัวร้อน ปวดเมื่อยตามเนื้อตามตัว แผลงกัดต่อย ฯลฯ โดยการหาซื้อยาจากร้านขายยาในหมู่บ้าน แต่ถ้าเป็นมากขึ้นก็จะมารับการรักษาที่สถานีอนามัยประจำตำบล หรือที่เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นโรงพยาบาลสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) ซึ่งในตำบลหนองยาวมี รพ.สต. 2 แห่ง ได้แก่ รพ.สต.บ้านต้นนา (หมู่ที่ 10) และรพ.สต.หนองยาว (หมู่ที่ 5) ซึ่งทั้ง 2 แห่ง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการซื้อเครื่องมือทางการแพทย์และจัดจ้างบุคลากรสาธารณสุขส่วนหนึ่งมาจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาว และประชาชนในตำบลร่วมกันเพื่อให้บริการแก่คนในตำบล และจะได้ไม่ต้องเดินทางไปโรงพยาบาลพนมสารคาม (พนิดา มีงสมร, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2555)

3.2 กิจกรรมที่เลือกเป็นกรณีวิเคราะห์: การส่งเสริมธรรมนุญสุขภาพตำบลหนองยาว

กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชนของตำบลหนองยาว ทั้ง 12 หมู่บ้าน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ ขึ้นภายในหมู่บ้านเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งขึ้นตามนโยบายหรือกฎหมายของรัฐเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง และกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากความต้องการในการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

1) กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดจากการจัดตั้งตามกลไกรัฐ เพื่อมอบหมายให้กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้าไปขับเคลื่อนการทำงานของรัฐบาลในการนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติแต่ละหมู่บ้านในตำบลหนองยาว ทั้ง 12 หมู่บ้าน พบว่ามีทั้งสิ้นจำนวน 13 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) กำนันผู้ใหญ่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการประชาคมหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มชมรมคนพิการ กลุ่มบทบาทสตรี กลุ่มเกษตรกร กลุ่มโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้านและชุมชน (SML) กองทุนแก้ไขปัญหาคความยากจน (กข.คจ.) กองทุนเงินแสนและกองทุนเงินล้าน เป็นต้น

2) กลุ่มหรือองค์กรที่เกิดขึ้นจากความต้องการและการมีส่วนร่วมในการจัดการโดยชาวบ้านในแต่ละหมู่ ซึ่งอาศัยหลักการรวมกลุ่มของคนในหมู่บ้านรวมกลุ่มกันในการช่วยกันแก้ไขหรือหาทางออกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชนในปัจจุบันหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนการแก้ปัญหาความเป็นอยู่ ในเรื่องปากท้อง การทำมาหากินของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือกันและกันภายในของสมาชิก หรือการให้การช่วยเหลือจากส่วนราชการ หรือองค์กรภายนอก ซึ่งในตำบลหนองยาว พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 36 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มหลักออกได้เป็น 6 กลุ่มใหญ่ คือ 1) กลุ่มองค์กรการเงิน 2) กลุ่มวัฒนธรรม/ภูมิปัญญา 3) กลุ่มธุรกิจชุมชน/อาชีพ 4) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม/ทรัพยากร 5) กลุ่มสวัสดิการชุมชน และ 6) กลุ่มสหเครือข่าย จำนวน 1 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีสมาชิกในตำบลแต่ละหมู่บ้าน

ผลจากการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษาข้อมูลหมู่บ้านทั้งหมด 12 หมู่บ้านในตำบลหนองยาว พบว่า ในแต่ละหมู่บ้านมีการรวมกลุ่มกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน จำนวน 36 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มองค์กรการเงิน 22 กลุ่ม 2) กลุ่มวัฒนธรรม/ภูมิปัญญา 1 กลุ่ม 3) กลุ่มธุรกิจชุมชน/อาชีพ 3 กลุ่ม 4) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3 กลุ่ม 5) กลุ่มสวัสดิการชุมชน 6 กลุ่ม และ 6) กลุ่มสหเครือข่าย 1 กลุ่ม ซึ่งจากทั้งหมด 87 กิจกรรมในตำบลมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน “มีการเคลื่อนไหว-ขับเคลื่อน-ความร่วมมือ-ยั่งยืน” และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ของตำบลหรือคนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ พบว่า มีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การจัดทำ “ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปีพ.ศ. 2550 ชาวบ้านในหมู่บ้านต่างๆ ทั้ง 12 หมู่บ้าน ในตำบลหนองยาว ประสบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพในด้านการเป็นโรคเบาหวาน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในอัตราส่วน 175.7 ต่อประชากรแสนคน เพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2541 ในอัตราส่วน 650.4 โดยท้องถิ่นหรือ อบต. ได้เร่งเห็นถึงความสำคัญของการเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพของคนในชุมชน จึงให้ความสนใจต่อการป้องกันและสมทบงบประมาณในการจัดหาแผ่นตรวจคัดกรองความเสี่ยงต่อโรคเบาหวาน ให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว (รพ.สต.) และสนับสนุนงบประมาณในด้านบุคลากรอื่นๆ ซึ่งรพ.สต. บ้านต้นนา มีนางพนิดา มิ่งสมร เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล (รพ.สต.) และถือเป็นผู้นำชุมชนคนหนึ่งในชุมชน ซึ่งตั้งรกรากอยู่ในชุมชนมากกว่า 20 ปี จนได้รับการยอมรับจากชาวบ้านการเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการทางด้านสาธารณสุข และสุขภาพอนามัยแก่คนในชุมชน เพื่อใช้ในการตรวจและติดตามผู้ป่วยในแต่ละหมู่บ้าน โดยมีท้องถิ่นหรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่เป็นช่วยในการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนเข้าร่วมโครงการเฝ้าระวังโรคเบาหวานให้กับคนในชุมชนแต่ละหมู่บ้าน เพื่อสร้างสุขภาวะชุมชนที่ปลอดโรค ผลการคัดกรองโรคเบาหวานในพื้นที่พบกลุ่มเสี่ยงเพิ่มขึ้นและผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนมากขึ้นในทุกหมู่บ้าน

ปีพ.ศ. 2551 ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) จึงได้ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้นนา (รพ.สต.บ้านต้นนา) ได้จัดตั้งทีมงานตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงต่อโรคเบาหวานในชุมชนทุกหมู่บ้านเพื่อร่วมตรวจคัดกรองในหมู่บ้านขึ้น โดยได้รับการสนับสนุน โดยท้องถิ่นหรือ อบต. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการตรวจคัดกรองอย่างเพียงพอ และได้รับความร่วมมือจากท้องถิ่นหรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการเข้าร่วมเป็นทีมงานตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงต่อโรคเบาหวานในชุมชนทุกหมู่บ้าน รพ.สต.บ้านต้นนา จึงได้จัดทบทวนแผนชุมชน จนทำให้พบข้อมูลเรื่องสุขภาพและมีกลุ่มเสี่ยงโรคเรื้อรังสำคัญ คือ โรคเบาหวาน ความดัน โลหิตสูงและพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการออกกำลังกายของประชาชนมีแนวโน้มที่จะอ้วนลงพุงเพิ่มขึ้น

ปีพ.ศ. 2552 จังหวัดคัดเลือกตำบลหนองยาวในการจัดเวทีสมัชชาสุขภาพพื้นที่กิจกรรมที่ตอบสนอง โดยมีผู้อำนวยการ รพ.สต.บ้านต้นนา ในฐานะผู้นำชุมชนในด้านการส่งเสริมสุขภาพ และในฐานะผู้รับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้นนา ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก สป.สช. เกิดกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลโดยความร่วมมือด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคจากทุกฝ่ายในพื้นที่ ร่วมทั้งการสนับสนุนงบประมาณจาก อบต.หนองยาว จึงได้เดินทางไปเข้าร่วมกองสุขภาพมีนโยบายสนับสนุนหมู่บ้านจัดการสุขภาพลดโรคเรื้อรังจังหวัดละ 2 หมู่บ้าน โดยมีอบต.รับทราบนโยบายหมู่บ้านจัดการสุขภาพลดโรคเรื้อรังและพร้อมให้การสนับสนุนแก่ ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา ในการดำเนินงานร่วมกันเกี่ยวกับการจัดทำแผนที่เดินทางยุทธศาสตร์โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วยเรื้อรังอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินการหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคเบาหวานอ้วนลงพุง และ

ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อให้เกิดกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงเพื่อดูแลตนเองในชุมชน โดยกำหนดเป้าหมายให้ลดโรคเรื้อรังจังหวัดละ 2 หมู่บ้าน โดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ โดยการให้กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงช่วยดูแลกันและกันในเรื่องต้น

ปีพ.ศ. 2553 ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ร่วมกับท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ร่วมกันจัดตั้งทีมงานตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงโรคโดยการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความรู้ในการตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงต่อโรคเบาหวาน ทำให้การคัดกรองมีความครอบคลุมมากขึ้น ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เกิดเป็นหมู่บ้านต้นแบบการดำเนินงานหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลดโรคเบาหวาน อ้วนลงพุง และได้รับความร่วมมือในการสนับสนุนชุดตรวจคัดกรองโรคเบาหวานและอ้วนลงพุงจาก อบจ. ฉะเชิงเทรา การสร้างความรู้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงรวมทั้งคณะกรรมการสามารถดำเนินการในชุมชนได้ด้วยตนเอง จนทำให้เกิดหมู่บ้านต้นแบบการดำเนินงานหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคเบาหวาน อ้วนลงพุง และเกิดเป็น Model ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค (ต้นนา Model) เป็นการเชื่อมโยงกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยง กับกลุ่มเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน

ปีพ.ศ. 2554 ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ได้รับคัดเลือกจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นตัวแทนประเมินชุมชนต้นแบบไร้พุง ซึ่งมีการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพโดยกลุ่มต่างๆในชุมชนอย่างชัดเจน ในการดำเนินการชุมชนต้นแบบไร้พุงตำบลหนองยาวโดยได้นำกระบวนการสมัชชาสุขภาพเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลและใช้ในการขับเคลื่อนกิจกรรม ทำให้เกิดนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพและบุคคลต้นแบบเกิดขึ้นในชุมชน เกิดหลักสูตรการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมชุมชนต้นแบบไร้พุงตำบลหนองยาว โดยมีท้องที่กับท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการกับผู้นำชุมชนในการร่วมดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนต้นแบบไร้พุงตำบลหนองยาว ผ่านกระบวนการสมัชชาสุขภาพ

ปีพ.ศ. 2554 ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ได้นำความรู้ที่ประสบความสำเร็จจากการจัดการชุมชนต้นแบบเข้าร่วมในการเปิดเวทีปรึกษาหารือร่วมกันที่ตำบลหนองแวนซึ่งอยู่ในอำเภอเดียวกัน เพื่อพูดคุยกันถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น และขั้นตอนที่จะดำเนินการ ในการจัดทำธรรมนูญในการสุขภาพ ร่วมกับอีก 8 ตำบล โดยได้รับแนวคิดมาสานต่อในการจัดการด้วย 9 ขั้นตอน ตั้งแต่ การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของแกนนำคนสำคัญ การแต่งตั้งกลไกทำงาน การค้นหาศักยภาพและปัญหาของพื้นที่นำมาใช้ในการยกร่างแนวทางการส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการจัดเวทีประชาพิจารณ์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างคนในชุมชน และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อ ประกาศใช้เป็นแนวทางการสร้างกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของตำบลหนองยาว และใช้การติดตามประเมินผลร่วมกับท้องที่และท้องถิ่น

ปีพ.ศ. 2555 ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ร่วมมือกับท้องที่ ท้องถิ่นและผู้นำชุมชนในตำบลหนองยาว ออกทำประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของแต่ละหมู่บ้าน ในการร่วมกันกำหนดเป็นข้อตกลงในเวทีประชาคมตำบลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว ด้วยการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านในตำบลหนองยาวทั้ง 12 หมู่บ้าน เพื่อหาปัญหา ความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหาสุขภาพของแต่ละหมู่บ้านร่วมกัน เพื่อให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการนำหลักการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของตำบล มาปรับใช้ในชุมชนโดยการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมรับผลของการวางแผนเพื่อสะท้อนถึงสุขภาพที่ดีของคนในชุมชน โดยส่งเสริมให้คนในชุมชนได้มีการเร่งรัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ลด ละเลิกอบายมุข ยาเสพติด เพื่อให้ครอบครัวเกิดความอบอุ่น และการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้เกษตรอินทรีย์ปลอดภัยและสมุนไพร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่ระดับล่างสุด

- ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 46 และมาตรา 47 ในการกำหนดให้มีการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาขับเคลื่อนให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในแต่ละชุมชน ซึ่งถือเป็นเจตนารมณ์และพันธะร่วมของสังคม ให้สังคมสามารถนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคตของเครือข่ายระดับพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายใจ สติปัญญาและทางสังคมที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล เรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เศรษฐกิจพอเพียง การเสริมสร้างสุขภาพ การมีส่วนร่วม การป้องกันโรค การควบคุมโรค การบริการสาธารณสุข ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (ประกอบด้วยการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน) เอกลักษณ์เฉพาะชุมชน การบริโภคและการใช้สินค้า/รับบริการโดยชอบ ซึ่งมีผู้ให้การสาธารณสุขที่มีกฎหมาย ระเบียบ/ข้อกำหนดรับรอง การสกัดสารชีวภาพที่ได้จากการหมักยอดพืช วัชพืช ผัก ผลไม้ และ EM. โดยมีส่วนประกอบของกรดอินทรีย์ (Organic Acids) ซึ่งเป็นประโยชน์ที่ได้จากธรรมชาติซึ่งมีต้นทุนต่ำ ตลอดจนระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ ที่มีการจัดการทางการเงินการคลังโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพและหลักประกันการเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างถ้วนหน้าและมีประสิทธิภาพ

- ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) จึงได้ร่วมกับท้องที่ ท้องถิ่นและผู้นำชุมชนในตำบลหนองยาว ประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในชุมชนตำบลหนองยาว โดยได้จัดให้มีการสอบถามความคิดเห็นจากชาวบ้านผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มในระดับตำบลร่วมกันระหว่างภาคประชาชน ภาครัฐ และหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก ในการขับเคลื่อนหลักการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของตำบลหนองยาว ซึ่งเป็นที่มาของ ธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว (ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555) โดย

เกิดขึ้นจากแนวทางการแก้ปัญหาด้านสุขภาพและการป้องกันโรคของคนในตำบลหนองยาว โดยได้จัดทำ “ธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว” ขึ้นเพื่อใช้กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินสุขภาพะชุมชนร่วมกัน โดยการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากภาคีเครือข่าย แกนนำชุมชน แกนนำท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนใช้ข้อมูลวิชาการและการจัดการความรู้เป็นฐานสำคัญ ซึ่งนิยามความหมายของคำว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา ทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล และกรณีที่มีการละเมิดธรรมนูญสุขภาพนั้น สำนักธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาวจะนำประเด็นดังกล่าวเข้าปรึกษาหารือในสมัชชาสุขภาพตำบลหนองยาว ประจำปี ซึ่งจัดให้มีการประชุมปีละ 1 ครั้ง ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ของทุกปี โดยเสนอให้ใช้มาตรการทางสังคมดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป โดยบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องที่และท้องถิ่นในการส่งเสริมธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว พบว่า ทั้งท้องที่และท้องถิ่นต่างได้ให้ความสำคัญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว โดยได้รับความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการขับเคลื่อนของผู้นำภาคประชาชน ท้องที่ ท้องถิ่น รพ.สต. แพทย์จากโรงพยาบาลพนมสารคาม ตลอดจนประชาชนในแต่ละหมู่บ้านร่วมมือกัน และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อบต.หนองยาว โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาวและบ้านต้นนา

ดังนั้น ธรรมนูญสุขภาพของตำบลหนองยาว จึงมีที่มาจากการนำหลักการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของตำบลหนองยาวมาปรับใช้ในชุมชนโดยการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมรับผลของการวางแผนสะท้อนถึงสุขภาวะที่ดีของคนในชุมชน ดังคำขวัญที่ว่า “ชาวตำบลหนองยาว รู้รักสามัคคี สุขภาพแข็งแรง เป็นแหล่งเกษตรปลอดสารพิษ ร่วมพิชิตยาเสพติด เศรษฐกิจรุ่งเรือง พูเพื่องการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมผู้นำ” จากการสนับสนุนการจัดทำธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว ทำให้เห็นได้ว่าทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำชุมชน ภาครัฐ เอกชน ตลอดจนประชาชนในตำบล ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนอย่างแท้จริง ในการตอบสนองการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเอง ซึ่งลักษณะความร่วมมือของคนในชุมชนจึงใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากภาคีเครือข่ายแกนนำชุมชน แกนนำท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ประชาชนและส่วนราชการในพื้นที่โดยการร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ (Consensus)

3.3 ผลการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

3.3.1 บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

จากการศึกษาบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในตำบลหนองยาว ผ่านกิจกรรม “ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว” ซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนนั้น พบว่า บทบาทความร่วมมือของท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่ยังไม่ชัดเจน โดยผู้นำชุมชนเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดและขับเคลื่อนในการดำเนินงานกิจกรรม และมีท้องถิ่นกับท้องถิ่นเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมในภายหลังตามบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้ไว้เป็นหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในการพัฒนาชุมชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1.1 บทบาทผู้นำ

จากกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ซึ่งพบว่าเกิดขึ้นจากบทบาทผู้นำของ ผู้นำชุมชนซึ่งเป็นตัวแทนของรัฐในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ เข้ามาตั้งรกรากในตำบลหนองยาวกว่า 20 ปี และในปัจจุบันได้รับความไว้วางใจจากคนในชุมชน ส่วนราชการในเรื่องเกี่ยวกับการเป็นผู้คิดริเริ่มการให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักต่อการดูแลสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน โดยเป็นผู้ริเริ่มและขับเคลื่อนการทำงานในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในชุมชนตำบลหนองยาว นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2550 ในฐานะผู้นำชุมชนและความรับผิดชอบในหน้าที่จากการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นนา และได้ นำแนวคิดหลักการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 46 และมาตรา 47 ในการนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพในตำบล ซึ่งประกอบด้วย ภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายใจ สติปัญญาและทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เศรษฐกิจพอเพียง การเสริมสร้างสุขภาพ การมีส่วนร่วม การป้องกันโรค การควบคุมโรค การบริการสาธารณสุข ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ ประกอบด้วย การแพทย์แผนไทย/แพทย์พื้นบ้านที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพและหลักประกันการเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างถ้วนหน้าและมีประสิทธิภาพ โดยได้ร่วมมือกับท้องถิ่น ท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือคนในชุมชน ภาครัฐและหน่วยงาน/องค์กรภายนอก เช่น แพทย์จากโรงพยาบาลพนมสารคาม งบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) งบประมาณจากอบต.หนองยาว ในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว ด้วยการเปิดเวทีสาธารณะในแต่ละหมู่บ้านเพื่อร่วมกัน กำหนดทิศทางการดูแล ส่งเสริมหรือแก้ปัญหาสุขภาพของคนในชุมชนเพื่อให้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และจัดทำเป็นบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันของตำบลหนองยาว ตามหลักการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ทำให้เกิดธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว (ฉบับที่ 1 พ.ศ.

2555) ซึ่งเป็นผลจากการร่วมคิด ร่วมวางแผนของคนในชุมชน ทำให้คนในชุมชนมีการเร่งรัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ลด ละเลิกอบายมุข ยาเสพติด ครอบครัวยุติความอบอุ่น มีการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้เกษตรอินทรีย์ปลอดสารเคมี/สมุนไพรมากขึ้น ซึ่งในส่วนของท้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่นหรือ สมาชิก และผู้บริหาร อบต. ไม่มีบทบาทในฐานะผู้นำในกิจกรรมนี้

3.3.1.2 บทบาทผู้สนับสนุน

ปีพ.ศ. 2550 ท้องถิ่นหรือ อบต. ให้ความสนใจต่อการป้องกันโรค และนำเรื่องเข้าสู่ที่ประชุมสภา อบต. เพื่อพิจารณาจัดทำงบประมาณสนับสนุนให้กับ รพ.สต.หนองยาว เพื่อนำไปใช้ในการจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการตรวจรักษาคนในชุมชน

ปีพ.ศ. 2551 ท้องถิ่นหรืออบต. สนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการตรวจคัดกรองโรคเบาหวานให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) หนองยาวและบ้านต้นนา

ปีพ.ศ. 2552 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิก อบต. ได้เข้าร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในการสนับสนุนนโยบายของจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการคัดเลือกตำบลหนองยาวเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดเวทีสมัชชาสุขภาพพื้นที่เกี่ยวกับการลดโรคเรื้อรัง จังหวัดละ 2 หมู่บ้าน โดยได้ใช้ห้องประชุมภายในอบต. ในการดำเนินกิจกรรม

- ท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะผู้บริหารและนายก อบต. ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดงาน อุปกรณ์/เครื่องเสียง ดูแลสถานที่ และจัดบุคลากรมาอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาเข้าร่วมประชุม

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จัดหาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มาคอยอำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบการเดินทาง และคอยบอกเส้นทางมาประชุมตามจุดสำคัญภายในชุมชน

ปีพ.ศ. 2554 ท้องถิ่นหรือ อบต. จัดตั้งงบประมาณในการสนับสนุนผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว ตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และหลักการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ปีพ.ศ. 2555 ท้องถิ่นหรือ อบต. สนับสนุนงบประมาณ บุคลากรและอุปกรณ์ในการจัดเก็บหรือรวบรวมข้อมูลในการออกหน่วยประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบลเพื่อร่วมกับท้องที่ และผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในการศึกษาความคิดเห็นของคนในชุมชนต่อการดูแลสุขภาพและการป้องกัน/ควบคุมโรค

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่สอดส่องดูแลเพื่อให้คนในชุมชนลด ละ เลิกอบายมุข และยาเสพติดอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้เกิดความอบอุ่นในสถาบันครอบครัว
- ท้องถิ่นหรือ อบต. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สุขภาพ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนให้คนในชุมชนใช้ เกษตรอินทรีย์ปลอดสารเคมีและสมุนไพร

3.3.1.3 บทบาทผู้เข้าร่วม

ปีพ.ศ. 2550 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิกและผู้บริหาร นายก อบต. ได้เข้าร่วม ประชุมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นนา (รพ.สต.บ้านต้นนา) เพื่อรับทราบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพของคนในตำบลหนองยาวที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า ชาวบ้านทั้ง 12 หมู่บ้าน ในตำบลหนองยาว ประสบปัญหาเกี่ยวกับการเป็นโรคเบาหวาน มีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงเกิดแนวคิดการคัดกรองผู้ป่วยโรคเบาหวานขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน

ปีพ.ศ. 2551 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. เข้าร่วมเป็นทีมงานตรวจคัด กรองภาวะเสี่ยงต่อโรคเบาหวานในชุมชนทุกหมู่บ้าน

ปีพ.ศ. 2552 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิกและผู้บริหาร นายก อบต. เข้าร่วมรับ รับทราบนโยบายและพร้อมให้การสนับสนุนการป้องกันเกี่ยวกับการลดโรคเรื้อรังในแต่ละหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อป้องกันกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงให้มีจำนวนลดลง

ปีพ.ศ. 2553 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. เข้าร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ. สต.บ้านต้นนา) ในการสนับสนุนการตั้งทีมงานตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงโรคโดยการแบ่งพื้นที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดหมู่บ้านต้นแบบการดำเนินงาน “หมู่บ้าน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลดโรคเบาหวานและโรคอ้วนลงพุง”

ปีพ.ศ. 2554 ตำบลหนองยาวได้รับคัดเลือกจากสาธารณสุขอำเภอเป็นตัวแทน ประเมินชุมชนต้นแบบไร้พุง ซึ่งมีนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพและบุคคลต้นแบบเกิดขึ้นในชุมชน เกิด หลักสูตรการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมชุมชนต้นแบบไร้พุงตำบลหนองยาว

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ทำการประเมินสภาพบุคคลในชุมชนตำบลหนองยาว ที่มีลักษณะเป็นต้นแบบบุคคลไร้พุงในแต่ละ หมู่บ้านเพื่อรวบรวมข้อมูลรายงานต่อสาธารณสุขอำเภอ

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. เข้าร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ปรึกษารื้อกันเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพตำบล ในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว ตามพระราชบัญญัติสุขภาพ แห่งชาติ พ.ศ. 2550 และหลักการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ปีพ.ศ. 2555 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต. บ้านต้นนา) ร่วมกับผู้นำชุมชนและชาวบ้าน จัดการประชุมประชาคมตำบลหนองยาว เพื่อร่วมกันคิด ร่วมวางแผน และร่วมรับผลของมีสุขภาพที่ดีของคนในชุมชน

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. เข้าร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ผู้นำชุมชน และคนในชุมชนร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดเกี่ยวกับธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555 ร่วมกัน ดังคำขวัญที่ว่า “ชาวตำบลหนองยาว รู้รักสามัคคี สุขภาพแข็งแรง เป็นแหล่งเกษตรปลอดสารพิษ ร่วมพิชิตยาเสพติด เศรษฐกิจรุ่งเรือง พูเพื่องการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมผู้นำ”

3.3.1.4 บทบาทผู้ปฏิบัติ

ปีพ.ศ. 2550 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่คนในชุมชนเพื่อเฝ้าระวังโรคในหมู่บ้าน โดยท้องถิ่นได้ใช้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเฝ้าระวังและการสังเกตพฤติกรรมของโรค ผ่านทางการออกหน่วยบริการประชาชนเคลื่อนที่ประจำเดือน ในแต่ละหมู่บ้าน การส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดท้องถิ่นประชาสัมพันธ์ให้แก่เด็กและผู้ปกครองทราบ ด้วยการส่งเสริมให้เด็กจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสาเหตุของโรคเบาหวานเพื่อสร้างความรู้และความตระหนักให้เกิดขึ้นกับเด็ก การใช้เสียงตามสาย วิทยุชุมชนและแผ่นพับการเฝ้าระวังโรคเบาหวานของกระทรวงสาธารณสุขแก่ผู้มาติดต่อราชการ ในขณะที่ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็ใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยการบอกปากต่อปาก ผ่านผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ สารวัตรกำนัน เพื่อให้ข้อมูลแก่คนในหมู่บ้านของตน หรือในโอกาสที่ได้พบกับคนในชุมชนตามงานประเพณีต่างๆ ที่จัดขึ้นในชุมชน เช่น งานขึ้นบ้านใหม่ งานบวช หรือในการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของทางอำเภอ

ปีพ.ศ. 2551 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. หน้าที่ในการเข้าร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในการออกหน่วยให้บริการตรวจโรคเบาหวานแก่คนในชุมชนทุกหมู่บ้าน

ปีพ.ศ. 2552 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล วิธีการในการดูแลและให้การช่วยเหลือ โดยการให้กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงช่วยดูแลกัน ภายในชุมชน

ปีพ.ศ. 2553 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต. บ้านต้นนา) ด้วยการร่วมเป็นทีมงานตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงต่อโรคโดยการแบ่งพื้นที่กันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทำให้การคัดกรองมีความครอบคลุมมากขึ้น

ปีพ.ศ. 2554 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต. บ้านต้นนา) ทำการออกไปประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณและโทษของการเป็นโรคอ้วนของแต่ละคน

ด้วยการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านขึ้น เพื่อขับเคลื่อนชุมชนต้นแบบไร้พุงตำบลหนองยาว ผ่านกระบวนการสมัชชาสุขภาพ ซึ่งเป็นการร่วมรับฟังสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ของภาวะโรคที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนและนำมาสรุปวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาวิธีการแก้ปัญหาพร้อมกันภายในชุมชน

ปีพ.ศ. 2555 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ออกประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการจัดทำประชาคมหมู่บ้านทั้งหมดมาร่วมกันกำหนดเป็นข้อตกลงในเวทีประชาคมตำบลเพื่อหาแนวทาง ข้อเสนอร่วมกันในการกำหนดทิศทางในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว เพื่อจัดทำธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ฉบับที่ 1

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินสุขภาพะชุมชนร่วมกัน โดยการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากภาคีเครือข่าย แกนนำชุมชน ชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ร่วมกันระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้นิยามความหมายของคำว่า “สุขภาพ” เพื่อใช้เป็นแนวทาง มาตรการทางสังคมในการดำเนินการให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา ทางสังคมของคนในตำบล

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ผู้นำชุมชนและชาวบ้าน จัดให้มีการประชุมปีละ 1 ครั้ง ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ของทุกปี ณ รพ.สต.หนองยาว เพื่อร่วมกันรวบรวมข้อมูล/ข้อเสนอแนะในแต่ละปี เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว และร่วมกันกำหนดมาตรการทางสังคมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพมาใช้ในดำเนินการร่วมกันในตำบลตามความเหมาะสมต่อไป

3.3.1.5 บทบาทผู้รับผล จากการเข้าร่วมทำกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ของท้องที่และท้องถิ่น ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับผลร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะในด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้มีเวลาในการพบปะพูดคุย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในฐานะผู้นำชุมชนซึ่งมีหน้าที่พัฒนาชุมชนร่วมกัน ทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานในพื้นที่

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะที่มีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ซึ่งประกอบด้วยบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) และเป็นผู้รับผลจากกิจกรรมนี้ โดยผลการดำเนินงานของกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพฯ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้คนในแต่ละชุมชนมีการเร่งรัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการดูแลสุขภาพ การลด ละเลิกอบายมุข ยาเสพติด และการเสริมสร้างความอบอุ่นขึ้นภายในครอบครัว ถือเป็นผลที่ได้รับโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของท้องถิ่น ซึ่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งไว้ในมาตรา 27 ได้แก่ การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย การป้องกันปัญหาอาชญากรรมหรือสิ่งผิดกฎหมาย การสร้างความสามัคคีในหมู่บ้าน การประสาน/อำนวยความสะดวกให้กับคนในชุมชนในการรับบริการจากท้องถิ่น การรับฟังปัญหาความเดือดร้อน การอบรมให้ความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่คนในชุมชน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในชุมชน จะสามารถสร้างให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนขึ้น

- ท้องที่หรือ อบต. ในฐานะที่มีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมธรรมนุญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ซึ่งประกอบด้วยบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) และเป็นผู้รับผลจากกิจกรรมนี้ โดยผลการดำเนินงานของกิจกรรมธรรมนุญส่งเสริมสุขภาพฯ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้เกษตรอินทรีย์ปลอดสารเคมีและสมุนไพร และการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามเจตนารมณ์ของตนเองนั้น ถือเป็นผลที่ได้รับโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 38 ว่าด้วยการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและการตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่น การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษาและการสาธารณสุขให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับนโยบายรัฐ มาตรา 85, 281 และมาตรา 283 กำหนดให้ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการส่งเสริมบำรุงรักษาและคุ้มครองสิ่งแวดล้อม การกำจัดมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพหรือคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชน

ในขณะที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในมาตรา 66, 67, 68 และ 69 กำหนดให้ท้องถิ่นหรือ อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เช่น การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การคุ้มครอง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้กับการปฏิบัติหน้าที่ของราชการตามความจำเป็น เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้การที่ท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการดูแลสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะสามารถช่วยให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนขึ้นได้

จากบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ธรรมนุญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว สรุปได้ว่า ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่น หรืออบต. มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) โดยทั้งสองฝ่ายมีบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ และผู้รับผล

3.3.2 ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในตำบลหนองยาว ผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว พบว่า ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นต่อกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพฯ เป็นแบบเป็นทางการโดยร่วมกับผู้นำชุมชน ในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ซึ่งทั้งท้องที่ ท้องถิ่นและผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนกันในชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เกิดความสงบเรียบร้อย และดำเนินตามนโยบายหรือมาตรการพื้นฐานแห่งรัฐโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของคนในชุมชนในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการแก้ไขปัญหาของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และหลักการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่ได้กำหนดกรอบและทิศทางในการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคตของเครือข่ายระดับพื้นที่ซึ่งประกอบด้วย การมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายใจ สติปัญญาและทางสังคมที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล เรื่องคุณธรรม จริยธรรม เศรษฐกิจพอเพียง การเสริมสร้างสุขภาพ การมีส่วนร่วม การป้องกันโรค การควบคุมโรค การบริการสาธารณสุข ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในตำบลหนองยาวผ่านกิจกรรมธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว เป็นลักษณะของความร่วมมืออย่างเป็นทางการโดยมีกฎหมาย หรือระเบียบรองรับให้เกิดการทำงานร่วมกัน ดังเห็นได้จากกิจกรรมนี้

3.3.3 รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

จากการศึกษาวิเคราะห์บทบาทและลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นจากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเป็น “รูปแบบเครือข่าย” ซึ่งมีลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องที่หรือกำนันผู้ใหญ่บ้าน กับท้องถิ่นหรือ อบต. ในการดำเนินกิจกรรม คือ การที่ทั้งท้องที่และท้องถิ่นเข้าร่วมปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือระหว่างผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ในการสนับสนุนการแก้ปัญหา/พัฒนาด้านต่างๆ ระหว่างกันภายในชุมชน โดยไม่มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามสภาพของแต่ละชุมชนหรือกิจกรรมนั้น โดยที่ผู้นำท้องที่และท้องถิ่นเอง มีบทบาทความรับผิดชอบต่อกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในแบบหลวมๆ ไม่มีกฎระเบียบหรือข้อผูกมัดต่อการดำเนินกิจกรรมนี้ตามบทบาทหน้าที่ อันเนื่องมาจากบทบาทหลักเป็นของผู้นำชุมชน แต่ท้องที่และท้องถิ่นมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมนี้ตามบทบาทหน้าที่ในฐานะที่ตนเองเป็นผู้นำชุมชน และเป็นผู้ประสานให้เกิดความร่วมมือต่อการดำเนินกิจกรรมของรัฐอันจะส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งต่อชุมชน

จึงสรุปได้ว่ารูปแบบความร่วมมือที่สำคัญในการดำเนินงานของธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว คือ เป็นรูปแบบเครือข่าย (Networking) หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพบปะสนทนาระหว่างสมาชิก สร้างความเข้าใจร่วมกันและเป็นแหล่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีโครงสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายใน ไม่มีลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชา เป็นแบบยืดหยุ่นและมีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันแบบหลวมๆ ซึ่งในกระบวนการสร้างความร่วมมือ คือ การไม่เน้นการใช้ภาวะผู้นำมากในการร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งมีการตัดสินใจร่วมกันน้อย ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อย และส่วนมากใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

3.3.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

จากการศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมของตำบลหนองยาว สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยเงื่อนไขภายใน และปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ดังนี้

3.3.4.1 ปัจจัยเงื่อนไขภายใน ได้แก่

1) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของท้องถิ่นกับท้องถิ่นในตำบลหนองยาว ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก คือ ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบต. ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งถือเป็นวุฒิการศึกษาขั้นต่ำตามกฎหมายในการเข้าสู่ตำแหน่งของท้องถิ่น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กฎหมายกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก อบต. กำหนดเป็นการศึกษาภาคบังคับเท่านั้น แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นหรือ กำนัน ซึ่งได้แก่ นายคเชนทร์ บุญประเสริฐ กับผู้นำท้องถิ่น หรือนายก อบต. ซึ่งได้แก่ นายสุนันท์ บุญประเสริฐ ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันแบบอา-หลาน และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลการปฏิบัติงานของท้องถิ่นและท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน ทั้งสองฝ่ายต่างจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดวิสัยทัศน์ การยอมรับและการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือขึ้นระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ซึ่งทั้งสองฝ่ายมองว่าการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการเป็นผู้นำและการพัฒนาชุมชนไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

“...ในการทำงานก็ดี หรือการแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชน ถ้าผู้นำเราไม่มี ความรู้ความสามารถ รู้ไม่ทันชาวบ้าน เขาจะเชื่อถือเราได้อย่างไรกัน สมัยนี้เขามีโทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต และบ้านลูกหลานเขาจบปริญญากันหมดแล้ว พวกเราจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามให้เขาหัวเราะเอาได้ ว่าไม่ทันยุคทันสมัยเสียเลย...”

(คเชนทร์ บุญประเสริฐ, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2555)

“...การเป็นผู้นำชุมชน ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจรอบด้าน เพราะ ปัญหาต่างๆ มีเขามามากมายในชุมชน ทั้งนโยบายรัฐ แรงกดดันบ้างไม่ แรงกดดันบ้าง ปัญหาดินฟ้าอากาศ และภัยธรรมชาติต่างๆ มากมายใน ชุมชน ถ้าผู้นำไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้การ แก้ปัญหาไม่มีประสิทธิภาพ การเป็นที่พึ่งของคนในชุมชนจึงต้องรู้มาก และรู้จักซึ่ง...”

(นายสุนันท์ บุญประเสริฐ, 16 พฤศจิกายน 2555)

2) ความสัมพันธ์เครือข่าย

ความสัมพันธ์ทางเครือข่ายของคนในตำบลหนองยาว มีลักษณะความ เป็นมาร่วมกันตั้งแต่ปีพ.ศ. 2437 คนในชุมชนส่วนใหญ่สืบเชื้อสายมาจากลาวและเขมร อันที่ลักษณะ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันอย่างลึกซึ้งทางเครือญาติและสายเลือดของบรรพบุรุษที่ร่วมกันตั้งแต่อ่อนและ หลังจากการกวาดต้อนผู้คนมาจากการยกทัพไปตีเมืองลาวและชาวเขมรของเจ้าพระยาบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมือนพี่น้องและ ครอบครัวเดียวกันในสถานะที่มีบรรพบุรุษร่วมกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการสร้างความ ร่วมมือให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในฐานะผู้นำชุมชนซึ่งได้รับความไว้วางใจจากคนในชุมชนเลือกให้เป็นผู้นำ ซึ่งจากความสัมพันธ์เครือข่ายที่ส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือของคนในชุมชน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...คนในตำบลหนองยาวส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนเชื้อสายลาวและเขมร ดั้งเดิม สืบสกุลมาอยู่ในตำบลโดยการอพยพกันมาด้วยกัน 3 พี่น้องโดยเข้ามาตั้งรกรากถิ่นฐานในหมู่บ้าน โดยตั้งแต่ได้มีกฎหมายบังคับให้มีการจดทะเบียนสัญชาติไทยและให้ตั้งชื่อสกุล จึงได้มีการตั้งชื่อสกุลที่แตกต่างกันไป โดยมีตระกูลดั้งเดิมของตำบลได้แก่ นามสกุลเตียงกุล, เทียนวงศ์ และมลथा คนในชุมชนส่วนใหญ่จึงเป็นเครือญาติ พี่น้องหรือเป็นลูกหลานที่แตกแขนงกันออกมาจากรุ่นปู่ย่า ตายาย และมีการสร้างครอบครัวร่วมกันภายในกลุ่มที่อพยพมา...”

(สมหมาย เตียงกุล, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555)

3) กลไกทางการเมือง

กลไกทางการเมืองของตำบลหนองยาว ถือเป็นลักษณะเฉพาะทางประชาธิปไตยที่ประกอบขึ้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงตั้งแต่ระดับบนหรือระดับจังหวัด ส่งต่อมาถึงการเมืองในระดับชุมชน ที่มีการสังกัดพรรคการเมืองของผู้นำท้องที่และท้องถิ่นในตำบลหนองยาว แต่ความแตกต่างไม่ได้นำมาซึ่งความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดจากการสังกัดพรรคการเมืองที่ต่างกัน อันเป็นผลมาจากการที่ทั้งสองฝ่ายอาจมีอุดมการณ์ที่แตกต่างแต่ทุกฝ่ายไม่แตกแยก ซึ่งเป็นเหตุผลที่มาจากความคิดที่ต้องการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า โดยที่ทั้งสองฝ่ายมองจุดร่วมในเรื่องของอุดมการณ์ทางการเมืองที่ไม่ใช่ปัญหาในการสร้างความร่วมมือของคนในชุมชน ทำอย่างไรให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็ง และต่างตระหนักถึงความสัมพันธ์ของความเป็นมาของชุมชนที่มีประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมประเพณี ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ มีความเคารพในอาวุโสของกันและกัน ตลอดจนประสบการณ์ทำงาน หรือความเป็นเพื่อนพ้องกันมาตั้งแต่ก่อน จึงทำให้กลไกทางการเมืองที่มีความแตกต่างทางอุดมการณ์ ไม่เป็นปัญหาและสร้างความแตกแยกในชุมชน และไม่มีผลต่อความร่วมมือกันระหว่างท้องที่และท้องถิ่นในการร่วมกันพัฒนาชุมชน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ปัญหาเรื่องการสนับสนุนพรรคการเมืองที่มีความเห็นแตกต่างกันไป ในชุมชนนี้จะไม่เกิดปัญหาก็ต่อเมื่อ ผู้นำ และคนในชุมชนต้องมองถึงประโยชน์ของคนในชุมชนเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องหรือผู้ที่สนับสนุนท่านมา...”

(ดำรง มณฑา, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2556)

“...ผมมองว่าเราทุกคนมีสิทธิที่จะชอบหรือมีอุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างกันได้ ในชุมชน แต่เราต้องเอาความต่างในสิ่งที่ เป็นข้อดีของแต่ละฝ่ายแต่ละพรรคมาปรับใช้ในการพัฒนาชุมชนของเรา เช่น พรรคไหนมีงบประมาณก็ขอมาสนับสนุน พรรคไหนมีคนก็เอาเขามาช่วยพัฒนางานในชุมชน...”

(ชินภัทร วงศ์สุข, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2556)

“...ความขัดแย้งของแต่ละฝ่าย ที่มีความเห็นต่างกันในบางการทำงาน แต่เมื่อเราเป็นผู้นำชุมชนก็ต้องมองผลประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาชุมชน มากกว่ามาฉ้อทะเลาะกันใดๆ กันแล้ว หลีกเลียงไม่ได้หรอกที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับคนในชุมชนเขา...”

(วสันต์ ยะหัตตะ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2556)

3.3.4.2 ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่

1) บริบทชุมชน

สภาพชุมชน พื้นที่ตำบลหนองยาวเป็นที่ราบลุ่มสลับกับที่ราบสูง ภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน มีพื้นที่ทั้งหมด 43,750 ไร่ ประกอบด้วย พื้นที่ทางการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ จำนวน 27,498 ไร่ ที่เหลือเป็นที่อยู่อาศัย มีประชากรจำนวน 2,885 หลังคาเรือน การเดินทางหรือคมนาคมเข้าสู่ตำบลหนองยาวไม่ค่อยสะดวกสบายเนื่องจากการเดินทางเข้าออกหมู่บ้านส่วนใหญ่ต้องอาศัยรถยนต์ หรือจักรยานยนต์ส่วนบุคคลและรถรับจ้างเป็นหลัก ไม่มีรถโดยสารประจำทางในการเดินทางเข้าออกถนนสายหลักที่ผ่านเข้าในตำบลเป็นถนนลาดยางสาย 3347 พนมสารคาม - บ้านสร้าง และถนนสาย 3022 หนองยาว - บ้านช่อง ขณะที่ถนนเชื่อมต่อเข้าไปในแต่ละหมู่บ้านยังเป็นดินลูกรังร้อยละ 60 ในตำบลมีประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่ และมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน มีเพียงในบางชุมชนที่หมู่บ้านขยายออกไปตั้งใหม่และยังไม่มีมีการขยายเขตไฟฟ้าจากอบต. ประชาชนส่วนใหญ่ใช้การติดต่อสื่อสารกันทางโทรศัพท์ วิทยุชุมชน เสียงตามสาย และสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งนอกจากการเดินทางในการติดต่อระหว่างกันชุมชนอาจมีอุปสรรคอยู่บ้าง แต่สามารถใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางอื่นๆ ได้ ทำให้การประสานและการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว สามารถเข้าถึงชุมชนได้อย่างทันเวลา และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานระหว่างกัน

สภาพแรงงาน คนส่วนใหญ่ในตำบลหนองยาว อยู่ในช่วงวัยแรงงาน จำนวนมากที่สุดมีอายุเฉลี่ย 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.42 และรองลงมา อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.72 และอยู่ในวัยผู้สูงอายุ มีอายุเฉลี่ย 60-80 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.62 ซึ่งวัยแรงงานที่มีอยู่ในชุมชนเป็นจำนวนมากนั้น เป็นพลังขับเคลื่อนโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของท้องถิ่นและท้องถิ่นให้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในที่สุด

สภาพเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตำบลหนอง ยาวนั้น ยึดตามอัตลักษณ์ของตำบล คือ “ตำบลเกษตรกรรมปลอดภัย และหมู่บ้านหัตถกรรม” คนในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ปลูกผัก และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นการทำการเกษตรแบบปลอดภัย รองลงมา คือ การส่งเสริมการทำหัตถกรรมจากผลิตภัณฑ์ กะลามะพร้าว เนื่องจากในพื้นที่มีต้นมะพร้าวขึ้นอยู่เป็นจำนวนมากในพื้นที่สาธารณะ และบริเวณไร่นาของชุมชนซึ่งเป็นทรัพยากรต้นทุนของตำบลที่มีอยู่อย่างอุดมสมบูรณ์ โดยนำมาทำเป็น กระบวย กะ จ่า กะซอน ทัพพี ชันตักน้ำ ะน่าน ตักข้าวสาร เป็นการสร้างรายได้ และนอกจากนั้น ยังมีอาชีพรับจ้างทั่วไป ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตัวอำเภอพนมสารคามหรืออำเภอใกล้เคียง และอาชีพค้าขายพืชผักในตลาดสด ซึ่งในภาพรวมของตำบลถือว่าคนในชุมชนมีรายได้มากพอต่อการ ดำรงชีวิตภายในครอบครัว ดังนั้น เมื่อคนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง ก็พร้อมที่จะให้ความ ช่วยเหลือในงานสาธารณะของชุมชน หรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นหรือท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและ พัฒนาความอยู่ดีของชุมชนร่วมกัน เห็นได้จากการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของคนในชุมชน เช่น กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์และน้ำหมักชีวภาพ กลุ่มฌาปนกิจ กลุ่มกองทุนหลักประกันสุขภาพ หรือแม้กระทั่ง การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมธรรมนุญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ที่จัดขึ้นเพื่อดูแลและรักษาเกี่ยวกับ สุขภาพอนามัยของคนในชุมชนร่วมกัน

ศาสนา วัฒนธรรมและความเชื่อของชุมชน ตำบลหนองยาวส่วน ใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 98 ที่เหลือนับถือศาสนาอิสลาม และคริส โดยมีวัดเป็นสถานที่ยึด เหนี่ยวจิตใจ และเป็นที่ยึดเหนี่ยวของศรัทธา โดยมีผู้เฒ่าผู้แก่ที่เป็นที่เคารพของคนในชุมชนซึ่งมี ประสบการณ์ทำงานและอยู่ในชุมชนมาจากรุ่นสู่รุ่น เป็นผู้อาวุโสที่คอยให้คำแนะนำหรือปรึกษา หรือ ระเบียบอย่างของการอยู่ร่วมกันของชุมชน ได้รับการยอมรับให้เป็นปราชญ์ชาวบ้าน ทำให้เป็นผู้สร้าง ความสามัคคี หรือสนับสนุนการทำงานของคนในชุมชนเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในชุมชน ตลอดจน ได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งท้องถิ่นและท้องถิ่นในการให้ข้อคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน การรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันในชุมชนของทั้งสองฝ่าย ในขณะที่วัฒนธรรม ประเพณีของคนในตำบลไม่แตกต่างจากวัฒนธรรมของคนภาคกลางต่างๆ ไปมาก นัก ซึ่งเห็นได้จากการทำบุญในเทศกาลสำคัญๆ ทางศาสนาของชาวพุทธ และอาจมีประเพณี

วัฒนธรรมของแต่ละเชื้อชาติตามแต่ละกลุ่ม เช่น ในกลุ่มชนเชื้อสายลาวยังมีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติ เช่น ประเพณีบุญกลางเดือน 3 โดยจะกระทำกันในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 ซึ่งตรงกับเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี มีการทำบุญด้วยข้าวหลาม การทำบุญวันสารทลาว ส่วนชนเชื้อชาติจีนจะมีการไหว้เจ้าและบรรพบุรุษในเทศกาลตรุษจีนและสารทจีน เป็นต้น ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการทำงานร่วมกันในชุมชนได้อย่างดี

ชาติพันธุ์ ตำบลหนองยาวมีความเป็นมาของการมาอยู่ร่วมกันอย่างยาวนานโดยเริ่มจากเป็นหัวเมืองหนึ่งในสมัยปลายกรุงศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวเมืองร่วมยุคเดียวกันกับเมืองพนมสาคุมและเมืองสนามชัยเขตต์ แต่เดิมเรียกว่า “เมืองพนมสาคุม” ได้มาจากนามเจ้าเมืองชื่อว่าพระพนมสารนรินทร์ ซึ่งเป็นคำผูกขึ้นใหม่ในสมัยรัชกาลที่ 4 จากชื่อเมืองเดิมว่า “ดงยาง” มีเจ้าเมืองปกครองนามว่า พระพนมสารนรินทร์เป็นเจ้าเมืองคนสุดท้าย และต่อมาสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้เจ้าพระยาบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ยกทัพไปตีลาวและเขมร โดยได้กวาดต้อนชาวลาวและชาวเขมรเข้ามาเป็นเชลยจำนวนมากและกำหนดพื้นที่ให้อยู่เป็นหลักแหล่งที่บริเวณตำบลหนองยาวในปัจจุบัน ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2437 เมืองพนมสาคุมได้รับการจัดตั้งเป็นเมืองในมณฑลปราจีนบุรี ประกอบด้วย เมืองปราจีนบุรี เมืองนครนายก เมืองพนมสาคุม และเมืองฉะเชิงเทรา ในปี พ.ศ. 2444 เมืองพนมสาคุมถูกลดฐานะเป็นอำเภอ มีที่ว่าการอำเภอตั้งอยู่ ณ บ้านเมืองเก่า (ตำบลเมืองเก่าในปัจจุบัน) และปี พ.ศ. 2509 ทางราชการได้แยกตำบลคูยาศหมี ตำบลท่ากระดาน ตำบลท่าตะเกียบ ตั้งเป็นอำเภอสนามชัยเขต และได้แยกตำบลดงน้อย ตำบลเมืองใหม่ ตำบลบางคา รวม 3 ตำบล ตั้งเป็นอำเภอราชสาส์นขึ้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2537 (อำเภอพนมสาคุม, 2555: 3-4) ซึ่งจากหลักฐานที่แสดงถึงชาติพันธุ์ของคนในตำบลหนองยาวที่สืบเชื้อสายมาจากชาวลาวและเขมรในอดีต ทำให้ชาติพันธุ์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและมีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนานร่วมกันของคนในอดีตที่ตกทอดมาสู่รุ่นลูกหลานในปัจจุบัน จึงถือเป็นความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความตระหนักต่อการสร้างความร่วมมือของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาและแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชนให้ผ่านพ้นไป

2) กฎหมาย และระเบียบ

กฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ได้แก่

2.1) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานร่วมมือกับอบต. ตามมาตรา 27 (3) (4) และ (5)

2.2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสาน แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 การตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่น และท้องถิ่น นั้นๆ ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประชาคมในเขตพื้นที่และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

3) การประสานนโยบายของรัฐ

จากนโยบายของรัฐว่าด้วยเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และ การหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาและการป้องกันโรคของคนในชุมชน โดยนำแนวคิดเรื่องของธรรมนูญ สุขภาพ มาใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 46 และมาตรา 47 ในการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพื่อสะท้อนเจตนารมณ์และพันธะร่วมของสังคม ให้สังคมสามารถนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางใน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคต โดยโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลบ้านตึนนา (รพ.สต.) ได้ร่วมกับท้องถิ่นและท้องถิ่นจัดให้มีการรวมกลุ่มในระดับตำบล ร่วมกันระหว่างภาคประชาชน ภาครัฐและหน่วยงาน/องค์กรภายนอก ในการขับเคลื่อนธรรมนูญ สุขภาพตำบลหนองยาว (ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555) ซึ่งมาจากแนวทางการแก้ปัญหาด้านสุขภาพและการ ป้องกันโรคของคนในตำบลร่วมกัน โดยได้จัดทำเป็น “ธรรมนูญสุขภาพตำบลหนองยาว” ขึ้นเพื่อใช้ กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินสุขภาพชุมชนร่วมกัน ซึ่งการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากภาคี เครือข่าย แกนนำชุมชน แกนนำท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน และแนวทางการแก้ปัญหาสุขภาพดังกล่าวยังเปิดโอกาสให้ ท้องถิ่นกับท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมกันในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำชุมชนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามเจตนารมณ์ที่สำคัญที่มุ่งหวังให้เกิดความร่วมมือขึ้นในชุมชน

4) การสนับสนุนจากส่วนกลาง

จากการส่งเสริมกิจกรรมธรรมนูญสุขภาพของคนในตำบลหนองยาว ที่ชุมชนได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางนั้น ได้แก่ ด้านงบประมาณในการขับเคลื่อนกิจกรรมในชุมชน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองยาว และงบประมาณสนับสนุนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) หนองยาวและบ้านตึนนา ด้านบุคลากร มีการสนับสนุนบุคลากรมาให้ความรู้แก่แกนนำ หรือ อสม.ใน การสังเกต ตรวจสอบและทำหน้าที่ในการปฐมพยาบาล และให้ความรู้เบื้องต้นแก่คนในชุมชน โดย ได้รับการสนับสนุนบุคลากรทางด้านสาธารณสุขจากสาธารณสุขอำเภอพนมสารคาม และโรงพยาบาล พนมสารคาม ในขณะเดียวกันกระทรวงสาธารณสุขได้มอบหมายให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง

สองแห่ง ทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนงานในด้านอื่นๆ ร่วมกับผู้นำท้องถิ่นและท้องถิ่น

5) กลไกงบประมาณ

กลไกงบประมาณ ถือว่าท้องถิ่นหรือ อบต. มีหน้าที่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน งบประมาณที่ได้มาจากส่วนกลางและการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องถิ่นในชุมชน โดยการจัดสรรงบประมาณเริ่มจากการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ผ่านคณะกรรมการประชาคมหมู่บ้าน ซึ่งมีท้องถิ่นกับท้องถิ่นเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนทั้งตำบล จากนั้นนำเข้าสู่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้สภา อบต. พิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้แก่หมู่บ้าน และนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาตำบลหรือแผน 3 ปีของ อบต. ในที่สุดสำหรับการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่จัดทำไว้ โดยท้องถิ่นและท้องถิ่นในแต่ละหมู่บ้านได้ร่วมกันติดตามและตรวจสอบโครงการต่างๆ ที่ได้ทำในปีงบประมาณนั้น

6) การเสริมพลังของคนในชุมชน

การเสริมพลังของคนในชุมชน เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนของผู้นำชุมชนที่ได้ร่วมมือกับท้องถิ่น ผู้นำและคนในชุมชนได้ร่วมกันคิด ร่วมวางแผน และร่วมรับผลของการวางแผนที่ส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีของคนในชุมชน โดยการจัดให้มีการประชุมร่วมกันผ่านเวทีประชาคมตำบล ปีละ 1 ครั้ง ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ของทุกปี เพื่อรณรงค์และส่งเสริมให้คนในชุมชนได้มีการเร่งรัดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ลด ละเลิกอบายมุข ยาเสพติด ครอบครัวยุบย่น และการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้เกษตรอินทรีย์ปลอดภัยและสมุนไพร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่ระดับล่างสุดในการมาร่วมกันกำหนดธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาวขึ้น และถือเป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือขึ้นในชุมชน ดังคำขวัญของชุมชนที่ว่า “ชาวตำบลหนองยาว รู้รักสามัคคี สุขภาพแข็งแรง เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ร่วมพิชิตยาเสพติด เศรษฐกิจรุ่งเรือง พูเพื่อการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมผู้นำ”

3.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลหนองยาว เป็นตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต. ในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งตำบลหนองยาว มีการดำเนินกิจกรรมที่แสดงออกถึงบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือที่ดีของ

คนในชุมชน คือ ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์การถอดบทเรียนการจัดการความรู้ดังนี้

3.4.1 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

1) เป้าหมาย คือ ส่งเสริมการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาด้านสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

2) คน ประกอบด้วย

2.1) ผู้นำชุมชน เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น โดยมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดและเป็นผู้ปฏิบัติงาน

2.2) ผู้นำกลุ่ม/แกนนำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ที่รวมกลุ่มพัฒนาชุมชน โดยไม่รอการพึ่งพาจากรัฐ เป็นผู้ประสาน

2.3) ผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นผู้เข้าร่วมและสนับสนุนการพัฒนา มีบทบาทในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

2.4) ประชาชนในชุมชนผู้เป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม เป็นผู้ประสานให้เกิดการพัฒนา และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

2.5) ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้านและครูภูมิปัญญา ผู้สนับสนุนประสบการณ์และแนวคิดถือเป็นผู้เอื้อให้เกิดการพัฒนาความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.6) ความเป็นเครือข่ายร่วมกันของท้องถิ่นที่ท้องถิ่น เป็นเสมือนผู้ประสาน ผู้ปฏิบัติ และเป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน

3) ความรู้ ประกอบด้วย

3.1) ความรู้หรือข้อมูลในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น
- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน
- วิธีการที่จะทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย ทำงานพัฒนาชุมชนร่วมกันได้อย่างไม่มีปัญหาอุปสรรค

3.2) ความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับ “กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน”
- บทบาทของตนเองตามที่ระบุในพ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องถิ่นหรือตามที่ระบุไว้ด้วยกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ท้องถิ่นต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน

3.3) ความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับ “อบต.”

- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอบต. ที่มีต่อการแก้ไข
- ปัญหาสังคม
- การจัดทำงบประมาณของอบต. เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา/
- ลงทุนในแต่ละหมู่บ้าน
- วิธีการในการจัดทำข้อมูล หรือการกำหนดสิ่งที่จะพัฒนาใน
- ชุมชนตามแผนพัฒนา ชุมชนหรือแผน 3 ปี ที่อบต. เป็นผู้จัดทำ
- 3.4) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาชุมชน
- การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจ และการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของแต่ละฝ่ายในชุมชน
 - ความรู้ในการอ่าน ออกเขียนได้ “ความรู้ขั้นพื้นฐาน” และความรู้ที่สูงขึ้นในระดับเดียวกับปริญญา เพื่อการสร้างการยอมรับต่อบทบาทผู้นำ และเป็นแบบอย่างให้กับเยาวชน
 - การทำงานที่รู้จักการประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานต่างๆ
- ในชุมชน เพื่อขอความร่วมมือ/ช่วยเหลือ ต่อการทำงานของตน
- 4) เทคโนโลยี ประกอบด้วย
- 4.1) การจัดรายการวิทยุชุมชน เสียงตามสายและหอกระจายข่าว
 - 4.2) การจัดทำภาพถ่ายหรือ VDO. จัดทำเป็นแผ่น CD.
 - 4.3) การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อและช่องทางในการประชาสัมพันธ์
- ได้แก่ www.thaitambon.com, www.oorbortor.net/blog, www.nongyao.go.th

3.4.2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1) การแสวงหาความรู้

- ในปี 2550 ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่นหรือ อบต.ได้รับความรู้จากผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในฐานะผู้นำชุมชน และความรับผิดชอบในหน้าที่จากการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นนา และได้้นำแนวคิดหลักการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และหลักการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาใช้ในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว

- ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย

- 1) ศึกษาค้นคว้าจากประสบการณ์ตนเอง
- 2) เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ
- 3) ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร คู่มือ ระเบียบ/กฎหมาย ฯลฯ
- 4) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของชุมชน
- 5) เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้
- 6) ประชุมสัมมนาหาแนวทางร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ใกล้เคียง
- 7) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

2) การสร้างความรู้

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่นหรือ อบต. อาจจะไม่มีการสร้างความรู้อย่างชัดเจน เนื่องจากการดำเนินงานในด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว ถูกกำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในการดำเนินนโยบายเพื่อหาทางแก้ปัญหา

- ท้องที่กับท้องถิ่น อาจนำความรู้เบื้องต้นที่ได้รับจากผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ไปทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ให้แก่ชาวบ้านในชุมชนเพื่อสร้างให้เกิดความตระหนักต่อการรักษาสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย

- ปีพ.ศ. 2550 ตำบลหนองยาว ประสบปัญหาเกี่ยวกับโรคเบาหวานที่มีแนวโน้มอัตราเพิ่มขึ้นจาก 175.7 ต่อประชากรแสนคน นับตั้งแต่ปี 2541 และโดยผลการคัดกรองโรคเบาหวานในพื้นที่พบกลุ่มเสี่ยงเพิ่มขึ้นและผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนมากขึ้นในทุกหมู่บ้าน

- ปีพ.ศ. 2551 พบข้อมูลเรื่องสุขภาพและมีกลุ่มเสี่ยงโรคเรื้อรังที่สำคัญ คือ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการออกกำลังกายของประชาชนมีแนวโน้มที่จะอ้วนลงพุงเพิ่มขึ้น

- ปีพ.ศ. 2552 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีนโยบายในการสนับสนุนให้แต่ละหมู่บ้านจัดการสุขภาพลดโรคเรื้อรัง ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพกลุ่มเสี่ยง และผู้ป่วยเรื้อรังอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินการหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคเบาหวานอ้วนลงพุง และให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเต็มรูปแบบ

- สนับสนุนให้กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงทำหน้าที่ในการดูแลและช่วยเหลือกันและกันในชุมชน

- ปีพ.ศ. 2553 เกิดหมู่บ้านต้นแบบในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคเบาหวาน อ้วนลงพุง และเกิดเป็น Model ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค หรือ “ต้นนา Model” เป็นการเชื่อมโยงกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยง กับกลุ่มเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน

- ขั้นตอนการสร้างความรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดตั้งคณะทำงานจากกลุ่มต่างๆ ภายในชุมชน
- 2) ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย
- 3) บูรณาการความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับสภาพปัญหาของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา
- 4) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อร่วมกันสร้างธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพตำบลฯ

3) การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ปีพ.ศ. 2550 ท้องที่กับท้องถิ่น แบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) เกี่ยวกับสภาพปัญหา พฤติกรรมการบริโภค และแนวโน้มเกี่ยวกับโรคเบาหวานของคนในตำบลหนองยาว

- ปีพ.ศ. 2551 ท้องที่กับท้องถิ่น เรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) เกี่ยวกับการหามาตรการและวิธีการป้องกันโรคร่วมกัน เพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงของคนในชุมชน

- ปีพ.ศ. 2552 ท้องที่กับท้องถิ่น เรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) โดยการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคเบาหวานอ้วนลงพุง ตามนโยบายของจังหวัด

- ปีพ.ศ. 2554 ท้องที่กับท้องถิ่น เรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) โดยได้นำความรู้ที่ประสบความสำเร็จจากการจัดการชุมชนต้นแบบเข้าร่วมในการเปิดเวทีปรึกษาหารือร่วมกันที่ตำบลหนองแห่นซึ่งอยู่ในอำเภอเดียวกัน เพื่อพูดคุยกันถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น และขั้นตอนที่จะดำเนินการในการจัดทำธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งอีก 8 ตำบล โดยได้รับแนวคิดมาสานต่อในการทำงานจำนวน 9 ขั้นตอน ตั้งแต่การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของแกนนำในชุมชน การแต่งตั้งกลไกทำงาน การค้นหาศักยภาพและปัญหาของพื้นที่ การยกย่อง การจัดเวทีประชาพิจารณ์ การนำมาปรับปรุงแก้ไข การประกาศใช้ การสร้างกลไกขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลร่วมกันของคนในชุมชน

- ปีพ.ศ. 2555 ท้องที่กับท้องถิ่น เรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ในการร่วมกับผู้นำชุมชนและชาวบ้านในแต่ละหมู่ผ่านการประชุม

ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการจัดทำประชาคมหมู่บ้านทั้งหมดมาร่วมกันกำหนดเป็น ข้อตกลงในเวทีประชาคมตำบลเพื่อหาแนวทางหรือข้อสรุปร่วมกันในการกำหนดทิศทางในการส่งเสริม สุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในตำบลหนองยาว เพื่อจัดทำเป็นธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบล หนองยาว ฉบับที่ 1

- ขั้นตอนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะพร้อมทั้งแจกเอกสาร คู่มือ วิธีดี แผ่นพับ
- 2) ออกหน่วยบริการชุมชนเพื่อติดตาม ประเมินปัญหา เพื่อนำไปพัฒนา
- 3) การจัดเสียงตามสาย/วิทยุชุมชนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ชุมชน
- 4) พุดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหากับผู้นำหน่วยงานใน หมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง
- 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต ได้แก่

www.thaitambon.com, www.oorbtor.net/blog, www.nongyao.go.th เป็นต้น

4) การจัดเก็บความรู้ ได้แก่

- ท้องที่กับท้องถิ่น ใช้การจดบันทึกจากการเข้าร่วมประชุมรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) หรือในการดำเนินนโยบายเพื่อหาทาง แก้ปัญหาร่วมกัน ใช้วิธีการจดจำการทำงานร่วมกันในแต่ละครั้ง และท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะ มีการจดบันทึกเป็นรายงานการทำงานในแต่ละเดือน เพื่อจัดใส่สมุดบันทึก/แบบบันทึกการทำงานของ กรมการปกครอง เพื่อรายงานต่อนายอำเภอทุกเดือน โดยมีรายละเอียดของการจัดเก็บความรู้จาก กิจกรรมต่างๆ เช่น ปีพ.ศ. 2550 ในการเข้าร่วมประชุมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นนา (รพ.สต.บ้านต้นนา) เพื่อรับทราบปัญหาสุขภาพ ของคนในตำบล ปีพ.ศ. 2551 เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบแนวทางการทำงานของการเป็นทีมงาน ตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงต่อโรคเบาหวาน ปีพ.ศ. 2552 ท้องที่กับท้องถิ่นเข้าร่วมรับทราบนโยบายและ พร้อมให้การสนับสนุนการป้องกันเกี่ยวกับการลดโรคเรื้อรังในแต่หมู่บ้าน/ตำบล และปีพ.ศ. 2553 ท้องที่กับท้องถิ่น ได้รับการแต่งตั้งเป็นทีมงานตรวจคัดกรองภาวะเสี่ยงโรคโดยการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ หมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลดโรคเบาหวานและโรคอ้วนลงพุง ปีพ.ศ. 2554 ร่วมกับผู้นำ ชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ดำเนินการชุมชนต้นแบบไร้พุงตำบลหนองยาวโดยนำกระบวนการ สมัชชาสุขภาพเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลและใช้ในการขับเคลื่อนกิจกรรม

- ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย

- 1) จัดบันทึกรายงานการประชุม ถ่ายภาพ
- 2) จัดทำประชามติร่วมกันเกี่ยวกับมาตรการด้านสุขภาพของชุมชน
- 3) จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูล
- 4) จัดทำคู่มือธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลฯ
- 5) จัดทำเอกสาร แผ่นพับ CD/VCD
- 6) จัดทำวีดิทัศน์ผลงานเกี่ยวกับกิจกรรม
ที่การบันทึกความรู้
- 7) ฝึกอบรมให้ความรู้แก่คนในชุมชนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย เพื่อเป็น

ตัวแทนถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน

- 8) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภาคีเครือข่าย

5) การนำความรู้ไปใช้ ได้แก่

- ปีพ.ศ. 2550 ท้องที่กับท้องถิ่น นำความรู้ที่ได้จากผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต. บ้านต้นนา) เกี่ยวกับผลการศึกษาที่พบว่าตำบลหนองยาว ประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่คนในชุมชนมีภาวะเสี่ยงต่อการเป็นโรคเบาหวานที่มีแนวโน้มอัตราเพิ่มขึ้น และผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนของโรคอ้วนลงพุงมากขึ้นในทุกหมู่บ้าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแจ้งประชาสัมพันธ์และสร้างให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักต่อการดูแลสุขภาพ ด้วยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ

- ปีพ.ศ. 2551 ท้องที่กับท้องถิ่น นำความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของคนในตำบลไปให้ข้อมูล โดยร่วมรณรงค์ในชุมชนและโรงเรียนเกี่ยวกับกลุ่มเสี่ยงโรคเรื้อรังที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และโรคอ้วนลงพุงที่เพิ่มขึ้นในชุมชน

- ปีพ.ศ. 2553 ท้องที่กับท้องถิ่น นำความรู้ที่ได้เกี่ยวกับ Model ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค หรือ “ต้นนา Model” ไปส่งเสริมให้ อสม. ดำเนินการขับเคลื่อนร่วมกับคนในชุมชนเพื่อสร้างให้เกิดรูปแบบการควบคุมโรคเบาหวานและโรคแทรกซ้อนจากภาวะอ้วนลงพุงในทุกหมู่บ้านทั้งตำบลหนองยาว โดยใช้การประเมินและตรวจสอบรวมกันทุกเดือน

- ปีพ.ศ. 2555 ท้องที่กับท้องถิ่น ร่วมกับผู้นำชุมชน (ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา) ตลอดจนผู้นำชุมชน ชาวบ้านในแต่ละหมู่บ้านของตำบลหนองยาวร่วมกันนำความรู้ที่ได้จากการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านและเวทีประชาคมตำบล เพื่อรวบรวมข้อมูลในการกำหนดทิศทางการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของคนในตำบลหนองยาว มาร่วมจัดทำเป็น “ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว” (ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555) โดยที่ทุกปีในวันที่ 14 กุมภาพันธ์จะมีการประชุมใหญ่ร่วมกันของคนในชุมชนทั้งตำบล ที่ รพ.สต. บ้านต้นนา เพื่อร่วมกันรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะหรือแนวทางการปรับปรุง

ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพในแต่ละปี ให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมากำหนดมาตรการทางสังคมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนร่วมกัน ตามคำขวัญที่ว่า “ชาวตำบลหนองยาว รู้รักสามัคคี สุขภาพแข็งแรง เป็นแหล่งเกษตรปลอดสารพิษ ร่วมพิชิตยาเสพติด เศรษฐกิจรุ่งเรือง พุเพื่อการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมผู้นำ”

- ขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้ ประกอบด้วย

- 1) พัฒนาการคน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การดำเนินชีวิตบนหลักเศรษฐกิจพอเพียง การรู้เท่าทันสาเหตุของโรค วิธีการรักษาและการป้องกัน การลดภาระหรือปัญหาการเจ็บป่วย และการยกระดับคุณภาพชีวิตและการมีชีวิตที่ยืนยาว
- 2) พัฒนางาน ได้แก่ การสร้างเจตนารมณ์หรือพันธะร่วมของคนในชุมชน เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย สร้างภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายใจ สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและควบคุมโรค การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ แพทย์แผนไทยหรือแพทย์พื้นบ้าน มาปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน มีการจัดทำหลักประกันการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
- 3) พัฒนาชุมชน ได้แก่ ให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และพัฒนาสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน และชุมชนสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม

ตาราง 13 สรุปการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

องค์ประกอบ การจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	องค์ประกอบร่วม
1. เป้าหมาย	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแบบพึ่งตนเองให้แก่คนในชุมชน เพื่อแก้ปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ	ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในชุมชน และการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองเพื่อพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง	ส่งเสริมการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาด้านสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	ความเข้มแข็งของชุมชน
2. คน	1) ท้องถิ่น เป็นผู้อำนวยความสะดวกและปฏิบัติงาน 2) ท้องที่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน 3) ผู้นำชุมชน เป็นผู้ประสาน 4) ส่วนราชการอำเภอ เป็นผู้เอื้อ 5) อดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ประสาน	1) ท้องที่กับท้องถิ่น เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้ปฏิบัติงาน 2) อดีตผู้นำท้องที่กับท้องถิ่น เป็นผู้ปฏิบัติงาน 3) นายอำเภอ เป็นผู้บริหารสูงสุด 4) ส่วนราชการอำเภอ เป็นผู้ประสานระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น	1) ผู้นำชุมชน เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้ปฏิบัติงาน 2) ผู้นำ/แกนนำกลุ่ม เป็นผู้ประสาน 3) ท้องที่กับท้องถิ่น เป็นผู้ปฏิบัติงาน 4) คนในชุมชน เป็นผู้ประสาน 5) ผู้นำ ผู้มีประสบการณ์เป็นผู้เอื้อ	1) ท้องที่ 2) ท้องถิ่น 3) คนในชุมชน 4) ผู้นำชุมชน แกนนำกลุ่ม ปราชญ์ชาวบ้าน 5) ส่วนราชการอำเภอ
3. ความรู้	1) การจัดทำแผนชุมชน 2) ช่องทางการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น 3) ระเบียบวิธีจัดซื้อจัดจ้าง 4) วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของอบต. 5) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำชุมชน	1) ความรู้ในการทำงานร่วมกัน 2) การออกกฎระเบียบหรือข้อบังคับของอบต. 3) การจัดทำงบประมาณรายจ่าย 4) การจัดหารายได้ของอบต. 5) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำชุมชน	1) บทบาทหน้าที่ของท้องที่และท้องถิ่น 2) วิธีจัดปัญหาในการทำงานร่วมกัน 3) การจัดทำงบประมาณรายจ่าย 4) การจัดหารายได้ของอบต. 5) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำชุมชน	1) บทบาทหน้าที่ของท้องที่และท้องถิ่น 2) หลักการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น 3) การจัดทำงบประมาณ 4) การจัดทำแผนชุมชน 5) การออกกฎระเบียบหรือข้อบังคับใช้ในชุมชน

				6) ความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำชุมชน
--	--	--	--	------------------------------------

ตารางที่ 13 (ต่อ)

องค์ประกอบในการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	องค์ประกอบร่วม
4. เทคโนโลยี	1) วิทยุชุมชน เสียงตามสาย/หอกระจายข่าว 2) ภาพถ่ายและ VDO., CD. 3) วีดิทัศน์ผลงาน/กิจกรรม 4) อินเทอร์เน็ต	1) วิทยุชุมชน เสียงตามสาย/หอกระจายข่าว 2) ภาพถ่ายและ VDO., CD. 3) วีดิทัศน์ผลงาน/กิจกรรม 4) อินเทอร์เน็ต	1) วิทยุชุมชน เสียงตามสาย/หอกระจายข่าว 2) ภาพถ่ายและ VDO., CD. 3) วีดิทัศน์ผลงาน/กิจกรรม 4) อินเทอร์เน็ต	1) วิทยุชุมชน เสียงตามสาย/หอกระจายข่าว 2) ภาพถ่ายและ VDO., CD. 3) วีดิทัศน์ผลงาน/กิจกรรม 4) อินเทอร์เน็ต

ตาราง 14 สรุปกระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
1. การสร้างการรับรู้	เกิดการรับรู้ของผู้นำในแนวคิด คือการรับรู้ที่เกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาต่างๆ ที่รัฐเป็นผู้กำหนดบทบาท วัตถุประสงค์ ระเบียบแบบแผน วิธีการปฏิบัติ และความรับผิดชอบให้แก่คนในชุมชนได้ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1) รับรู้ข่าวสารหรือแนวนโยบายของรัฐ 2) จัดประชุมหมู่บ้านเพื่อแจ้งข่าวสาร/นโยบายรัฐโดยท้องถิ่นเป็นแกนนำในการจัดประชุม 3) จัดประชุมระหว่างท้องถิ่น ท้องถิ่น และผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน เพื่อปรึกษาหารือและรับฟังความต้องการของชุมชน (ในแนวราบ) 4) นำข้อมูลหรือผลการประชุม (ข้อ 3) ไปเสนอต่อทางอำเภอ/ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ในแนวคิด) 5) เกิดการรับรู้ในแนวคิดและแนวราบถึงปัญหาหรือความต้องการของชุมชน ที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และเพื่อจัดเตรียมคณะทำงาน/แผนงานชุมชน 	เกิดการรับรู้ของผู้นำในแนวคิด คือการรับรู้ที่เกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาต่างๆ ที่รัฐเป็นผู้กำหนดบทบาท วัตถุประสงค์ ระเบียบแบบแผน วิธีการปฏิบัติ และความรับผิดชอบให้แก่คนในชุมชนได้ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1) รับรู้ข่าวสารหรือแนวนโยบายของรัฐ 2) จัดประชุมหมู่บ้านเพื่อแจ้งข่าวสาร/นโยบายรัฐโดยท้องถิ่นเป็นแกนนำในการจัดประชุม 3) จัดประชุมระหว่างท้องถิ่น ท้องถิ่น และผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน เพื่อปรึกษาหารือและรับฟังความต้องการของชุมชน (ในแนวราบ) 4) นำข้อมูลหรือผลการประชุม (ข้อ 3) ไปเสนอต่อทางอำเภอ/ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ในแนวคิด) 5) เกิดการรับรู้ในแนวคิดและแนวราบถึงปัญหา/ความต้องการของชุมชน ที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และเพื่อจัดเตรียมคณะทำงาน
2. การแสวงหาความรู้	1) เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ	<ol style="list-style-type: none"> 1) เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับทางอำเภอ/ส่วนราชการ เพื่อรับทราบนโยบาย 2) พุดคุยร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ศึกษาค้นคว้าจากประสบการณ์ตนเอง 2) เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) จากภายในชุมชน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาจากเอกสาร บทความ คู่มือ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ

	2) ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร คู่มือ ระเบียบ/กฎหมาย ฯลฯ	3) ใช้ประสบการณ์เดิมที่สั่งสมมา	3) ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร คู่มือ	- เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากผู้รู้
--	--	---------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

ตาราง 14 (ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
	3) เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ 4) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของชุมชน 6) สอบถามกับชุมชนในตำบลใกล้เคียง	4) ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร ตำราเก่า คู่มือ ระเบียบ/กฎหมาย ฯลฯ 5) สอบถามเพื่อน หรือผู้มีประสบการณ์ 6) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 7) เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ 8) ใช้แบบสอบถามกับชุมชน 9) จัดเวทีระดมความคิดเห็นเพื่อหาสาเหตุ/แนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกันของชุมชน	ระเบียบ/กฎหมาย ฯลฯ 4) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของชุมชน 5) เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ 6) ประชุมสัมมนาหาแนวทางร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ใกล้เคียง 7) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	- พุดคุยกับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน - สอบถามจากอดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และผู้บังคับบัญชา - จัดเวทีระดมความคิดเห็นร่วมกันในชุมชน - ใช้แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลชุมชน 2) จากภายนอกชุมชน ได้แก่ - เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับทางอำเภอ/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง - เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน - ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ - สอบถามจากนักวิชาการ นักปฏิบัติ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 14 (ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
<p>3. การสร้างความรู้</p>	<p>1) จัดตั้งคณะทำงาน</p> <p>2) ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย</p> <p>3) บูรณาการความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>4) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อร่วมกันสร้างข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ</p>	<p>1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อร่วมกันกำหนดคณะทำงาน และบทบาทหน้าที่</p> <p>2) จัดตั้งคณะทำงาน</p> <p>3) ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน</p> <p>4) บูรณาการความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>5) จัดเวทีประชาคมของแต่ละหมู่บ้านเพื่อร่วมกันระบุปัญหา/แนวทางการแก้ไข และร่วมกันสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง โดยนำปัญหาที่เกินความสามารถของชุมชนเสนอต่อหน่วยงานของรัฐเพื่อช่วยเหลือ</p>	<p>1) จัดตั้งคณะทำงาน</p> <p>2) ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย</p> <p>3) บูรณาการความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับสภาพปัญหาของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>4) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อร่วมกันสร้างธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพตำบลฯ</p>	<p>1) จัดตั้งคณะทำงาน (ท้องที่ ท้องถิ่นและผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน)</p> <p>2) ประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่ายเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>3) บูรณาการระหว่างความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับปัญหาหรือความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>4) ร่วมกำหนดกิจกรรม/โครงการ ข้อตกลงหรือระเบียบแบบแผนในการนำไปใช้แก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลนุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
<p>4. การแบ่งปัน/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งแจกเอกสาร คู่มือ วีซีดี แผ่นพับ</p> <p>2) ประชุมคณะกรรมการเพื่อติดตามประเมินความต้องการ เพื่อไปพัฒนา</p> <p>3) ออกหน่วยบริการชุมชนเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>4) จัดรายการวิทยุชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>6) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต</p>	<p>1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งแจกเอกสาร คู่มือ วีซีดี แผ่นพับ</p> <p>2) เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับอำเภอเพื่อรายงานข้อมูล ปัญหา ความต้องการ แนวทางการแก้ปัญหา และผลสำเร็จที่ได้</p> <p>3) จัดเวทีประชุมชาวบ้านเดือนละครั้งเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <p>4) พุดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาให้กับผู้นำชุมชนในหมู่บ้านและตำบลอื่น</p> <p>5) เป็นวิทยากรให้คำแนะนำ ความรู้หรือแนวทางการแก้ปัญหา ให้กับชุมชนอื่นๆ ในตำบลเดียวกัน และตำบลใกล้เคียง</p>	<p>1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะพร้อมทั้งแจกเอกสาร คู่มือ วีซีดี แผ่นพับ</p> <p>2) ออกหน่วยบริการชุมชนเพื่อติดตามประเมินปัญหา เพื่อนำไปพัฒนา</p> <p>3) การจัดเสียงตามสาย/วิทยุชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ชุมชน</p> <p>4) พุดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหากับผู้นำ หน่วยงานในหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง</p> <p>5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต</p>	<p>1) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล - จัดประชุมหมู่บ้านประจำเดือน - จัดเวทีสาธารณะ เวทีชาวบ้าน - เวทีพุดคุย - จัดเวทีระดมความคิดเห็น - เสนอแนะ - จัดหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ - จัดนิทรรศการ/ออกบ้าน - จัดประชุมกลุ่มย่อย/ประชุมคณะทำงาน - จัดพื้นที่พุดคุยแลกเปลี่ยนตามสถานที่สาธารณะ <p>2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกชุมชน</p>

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
4. การแบ่งปัน/ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (ต่อ)		5) บรรยายแนวทางการแก้ปัญหาให้กับ กลุ่ม/คณะที่เดินทางมาศึกษาดูงาน 6) จัดรายการวิทยุชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 7) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ สื่อสาร		- เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับ ทางอำเภอ และส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง หรือภาคเอกชน - พุดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการ แก้ปัญหากับผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน/ ตำบลใกล้เคียง - ปรึกษาหารือจากการเดินทางไป ศึกษาดูงาน
5. การจัดเก็บ ความรู้	1) จัดบันทึกรายงานการประชุม 2) จัดทำคู่มือระเบียบกองทุนฯ 3) จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูล 4) จัดทำวีดิทัศน์เกี่ยวกับกิจกรรม กองทุนฯ 5) จัดทำเอกสารและแผ่นพับ 6) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	1) จัดบันทึกรายงานการประชุม ถ่ายภาพ วีดิโอ 2) จัดทำแบบสอบถามข้อมูลสภาพ ปัญหา/ความต้องการของคนในชุมชน 3) จัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับสภาพ ปัญหาต่างๆ ที่พบในชุมชน 4) จัดทำบอร์ด ป้ายโฆษณาข้อมูลสภาพ ปัญหาต่างๆ ของชุมชน	1) จัดบันทึกรายงานการประชุม 2) จัดทำประชาสัมพันธ์ร่วมกันเกี่ยวกับ มาตรการด้านสุขภาพของคนในชุมชน 3) จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูล 4) จัดทำคู่มือธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพ ตำบลฯ 5) จัดทำเอกสาร แผ่นพับ CD/VCD	1) จัดบันทึกรายงานการประชุม/ ข้อตกลง/สรุป 2) ถ่ายภาพ อัดวีดิโอกิจกรรม 3) จัดทำฐานข้อมูลหรือคลังความรู้ ที่เป็นระบบ 3.1) รูปแบบเอกสารหรือใน รูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น แผ่นพับ คู่มือ ใบปลิว

ตาราง 14 (ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
------------------------	---------------	-------------	-------------	-------------------------

		<p>5) จัดทำวีดิทัศน์เกี่ยวกับกิจกรรมการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง</p> <p>6) จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูล</p> <p>7) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</p> <p>8) การจัดทำห้องสมุดสำหรับสืบค้นข้อมูล</p>	<p>6) จัดทำวีดิทัศน์ผลงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่การบันทึกความรู้</p> <p>7) ฝึกอบรมให้ความรู้แก่คนในชุมชนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย เพื่อเป็นตัวแทนถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน</p> <p>8) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภาคีเครือข่าย</p>	<p>3.2) สื่อดิจิทัล ได้แก่ ไฟล์ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ PowerPoint CD/VCD/DVD คลิปวีดีโอ ฯลฯ</p>
<p>6. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p>	<p>1) พัฒนาค้น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างนิสัยการออมทรัพย์ ความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา - วางแผน/พัฒนาคุณภาพชีวิต - สร้างทัศนคติที่ดีต่อวินัยทางการเงิน <p>2) พัฒนางาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับสมัครสมาชิกกองทุนฯ 	<p>1) พัฒนาค้น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้อื่น - วางแผนการดำเนินชีวิต - เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม - เป็นคนฉลาดตามวิถีชุมชนพึ่งตนเอง - สื่อสารทำความเข้าใจกับคนอื่นได้ <p>- ถักคอตกล้าแสดงออกสิ่งที่ตีงาม</p> <p>2) พัฒนางาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างระบบสหกรณ์ชุมชน 	<p>1) พัฒนาค้น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - ดำเนินชีวิตบนหลักเศรษฐกิจพอเพียง - รู้เท่าทันสาเหตุของโรค วิธีการรักษาและการป้องกัน - ลดภาวะ/ปัญหาการเจ็บป่วย - ยกระดับคุณภาพชีวิตและการมีชีวิตที่ยืนยาว 	<p>1) พัฒนาค้น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึก ทัศนคติ และลักษณะนิสัยที่ดีต่อตนเองและชุมชน - วางแผน/พัฒนาคุณภาพชีวิต - ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น <p>2) พัฒนางาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบสวัสดิการในชุมชน - สร้างระบบสหกรณ์ชุมชน

ตาราง 14 (ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	ตำบลบุพราหมณ์	ตำบลศิลาลอย	ตำบลหนองยาว	ขั้นตอนการจัดการความรู้
------------------------	---------------	-------------	-------------	-------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บป่วย และเสียชีวิต - จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบสาธารณภัยในชุมชน - จัดสวัสดิการกองทุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ - จัดสวัสดิการสำหรับคนทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ของชุมชน - นำข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนฯไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง <p>3) พัฒนาชุมชน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนสามารถพึ่งตนเองและเกิดความเข้มแข็ง - เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้านค้าชุมชนและปั้มน้ำมันชุมชน เพื่อป้องกันเงินรั่วไหลออกจากชุมชน - โรงกวนสับปะรดชุมชน ทำหน้าที่รับซื้อสับปะรดที่พ่อค้าคัดทิ้งมาแปรรูป - โรงงานผลิตปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำ - สร้างกองทุนชุมชน ช่วยเหลือในการผ่อนปรนและปลดหนี้สินภาคครัวเรือน - ธนาคารชุมชน เพื่อสร้างระบบเงินออมและมุ่งแก้ปัญหาความยากจน <p>3) พัฒนาชุมชน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และพัฒนาสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน - เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม 	<p>2) พัฒนางาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างเจตนาธรรม/พันธะร่วมของชุมชนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย - สร้างภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายใจ สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม - การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและควบคุมโรค - การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ แพทย์แผนไทย/แพทย์พื้นบ้าน มาใช้ - จัดทำหลักประกันการเข้าถึงบริการสาธารณสุข <p>3) พัฒนาชุมชน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และพัฒนาสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน - เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับท้องถิ่น - บริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตร - กองทุนเพื่อการศึกษาในชุมชน - ส่งเสริมการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน - สร้างภาวะสุขภาพทางกายใจและสติปัญญา - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง <p>3) พัฒนาชุมชน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และพัฒนาสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน - แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม
--	--	---	--	---

บทที่ 5

แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ในบทนี้จะได้นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้จากพื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษา และข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ครอบคลุมกระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างการรับรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

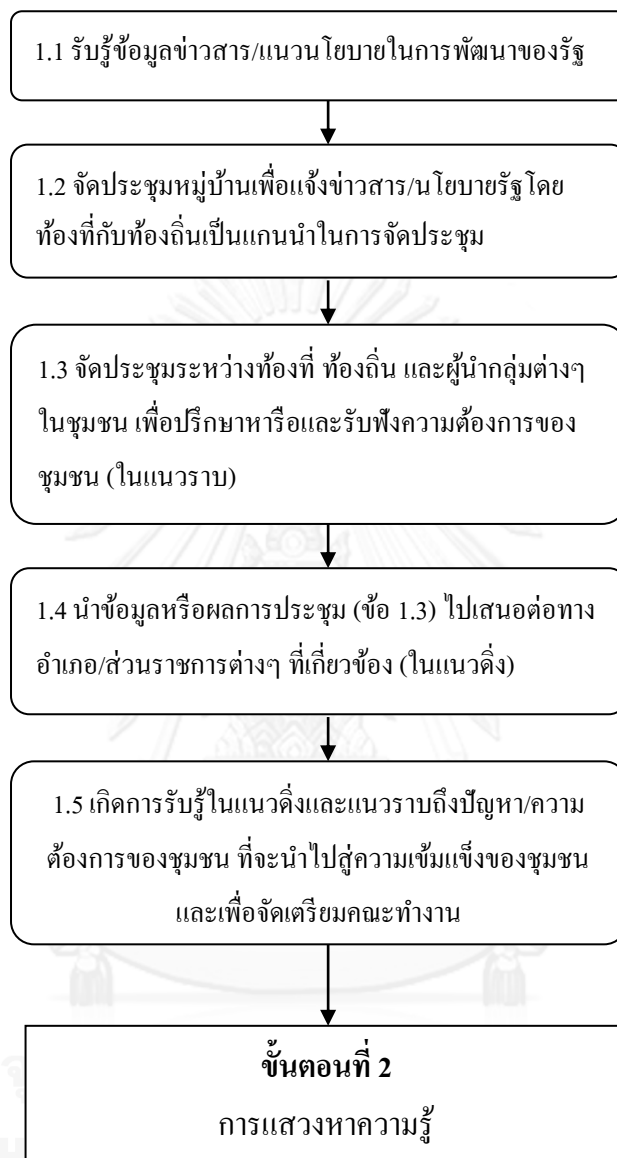
แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับ ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

กระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างการรับรู้

การสร้างการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สร้างให้เกิดความตระหนักขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเพื่อพัฒนาตนเอง และเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ในฐานะที่ตนเองมีบทบาทหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่สัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหา ทำให้เกิดการรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด ถือได้ว่าการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการสร้างการรับรู้ได้นั้น ประกอบด้วย การรับรู้ข่าวสารหรือแนวนโยบายของรัฐ การจัดประชุมหมู่บ้านเพื่อแจ้งข่าวสารหรือนโยบายของรัฐ โดยท้องที่กับท้องถิ่นเป็นแกนนำในการจัดประชุม การจัดประชุมระหว่างท้องที่ ท้องถิ่น และผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน เพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหาความต้องการภายในชุมชน (ในแนวราบ) การนำข้อมูลหรือผลการประชุมไปชี้แจงนำเสนอต่อทางอำเภอ หรือส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ในแนวตั้ง) ซึ่งกระบวนการทั้งหมดจะก่อให้เกิดการรับรู้ในแนวตั้งและแนวราบถึงปัญหาหรือความต้องการของชุมชน ที่จะเข้าไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และเพื่อให้ชุมชนมีการจัดเตรียมคณะทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างการรับรู้



ภาพที่ 6 ขั้นตอนการสร้างการรับรู้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างการรับรู้

1.1 รับรู้ข่าวสารหรือแนวนโยบายของรัฐ

เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นโดยการกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนกับทางอำเภอ เพื่อให้เกิดการประสานและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร นโยบายหรือแนวทางการดำเนินการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงต่างๆ ในพื้นที่ที่ได้รับมอบนโยบายจากรัฐมาปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาในชุมชน จึงจัดให้มีการรับทราบนโยบายต่างๆ ของชุมชนขึ้น ผ่านการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อมอบหมายให้ผู้นำท้องถิ่นกับท้องถิ่นในฐานะที่มีความใกล้ชิดกับคนในชุมชนทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่คนในชุมชน เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน และนำปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติมาแจ้งต่อส่วนราชการในทันที หรือในการประชุมครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอนและการดำเนินการดังนี้

- 1) ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ที่อยู่ในส่วนภูมิภาค (จังหวัด, อำเภอ) รับนโยบาย แนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนา หรือแนวทางการทำงานจากส่วนกลาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ผ่านผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการ ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต.
- 2) อำเภอและส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการประชุมร่วมกับท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อมอบหมายนโยบาย หรือแนวทางการแก้ปัญหาจากส่วนกลางและแลกเปลี่ยนปัญหาความต้องการของรัฐกับชุมชน
- 3) ท้องที่กับท้องถิ่น เข้าร่วมประชุมกับทางอำเภอ หรือส่วนราชการที่จัดขึ้น เพื่อรับทราบนโยบายต่างๆ ของรัฐที่จัดขึ้นเดือนละหนึ่งครั้ง
- 4) ท้องที่กับท้องถิ่น ปรึกษาหารือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการนำนโยบายไปดำเนินการในชุมชน
- 5) ท้องที่กับท้องถิ่น รับรู้ความต้องการตามนโยบายของรัฐร่วมกันเป็นเบื้องต้น
- 6) ท้องที่ ท้องถิ่น ตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานในการที่จะขับเคลื่อนงานหรือนโยบายที่ได้รับมอบหมายมา

1.2 จัดประชุมหมู่บ้านเพื่อแจ้งข่าวสารหรือนโยบายของรัฐ โดยท้องที่กับท้องถิ่นเป็นแกนนำในการจัดประชุม โดยมีขั้นตอนและการดำเนินการดังนี้

- 1) ท้องที่กับท้องถิ่น รวมประชุม/พูดคุยกันเพื่อกำหนดวัน เวลาและสถานที่ในการเรียกคนในชุมชนมาเพื่อประชุมรับทราบนโยบายของรัฐ หลังจากกลับจากการประชุม
- 2) ท้องที่ จัดรายการวิทยุชุมชน ส่วนท้องถิ่น จัดเตรียมเอกสารการประชุม และเอกสารในการประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย จัดรถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ออกชี้แจงเชิญชวน หรือใช้การ

บอกปากต่อปากผ่านไปยังผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หัวหน้าครัวเรือน และผู้ทำงานอยู่ในชุมชน เพื่อให้ ความรู้ในเบื้องต้นแก่คนในชุมชนและให้รับทราบกำหนดการประชุมประจำเดือนหมู่บ้านที่จะจัดขึ้น

3) ท้องถิ่น จัดเตรียมสถานที่ ห้องประชุม บุคลากร สื่อเทคโนโลยี และอาหาร/เครื่องดื่ม

4) ท้องที่และท้องถิ่นในแต่ละหมู่บ้านดำเนินการจัดรถรับส่งให้คนในชุมชนที่มาร่วมประชุม

5) ท้องที่และท้องถิ่น เป็นผู้ริเริ่มดำเนินการเปิดประชุม เพื่อนำข่าวสารหรือนโยบายของ รัฐชี้แจงต่อที่ประชุมเพื่อให้รับทราบร่วมกัน เช่น นโยบายการใช้น้ำทำนา การป้องกันปัญหาโรคระบาด การแก้ปัญหาเสพติด เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกของคนในชุมชน เกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมการทำงานร่วมกับชุมชนของรัฐเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายในชุมชน

6) เปิดเวทีการประชุมเพื่อให้ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ชาวบ้าน และส่วนราชการต่างๆ ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยน ปรีกษาหารือกันเกี่ยวกับข่าวสาร หรือนโยบายของรัฐที่ท้องที่กับท้องถิ่นรับมา จากทางอำเภอหรือส่วนราชการต่างๆ ที่ส่งผลต่อชุมชน

7) ทุกฝ่ายร่วมกันทบทวนและวิเคราะห์ สรุปปัญหา หรือผลกระทบโดยตรงที่เกิดขึ้นกับ ความต้องการของคนในชุมชนร่วมกัน โดยมีท้องถิ่นเป็นเป็นผู้จัดบันทึกข้อตกลง วาระการประชุม มติ ที่ประชุม หรือการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือเป็นการระดมความคิดเห็นร่วมกัน ต่อทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายของชุมชน และเป็นการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในชุมชนร่วมกัน โดยมีสร้างการรับรู้ผ่านการร่วมกันหาสาเหตุและที่มาของปัญหาในแต่ละ ครัวเรือน การกระตุ้นให้คนในชุมชนเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาโดยการฝึกให้ตั้งคำถาม การ จุด ประกายความคิดให้เกิดการระดมสมองเพื่อหาแนวทางรับมือและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นใน ปัจจุบันและอนาคตร่วมกัน และการเปิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนอยู่เสมอ เมื่อชุมชนเกิด ปัญหาต่างๆ ขึ้น

8) การเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการในการแก้ปัญหาของชุมชน ผ่าน ช่องทางการสื่อสารอื่นๆ เช่น การเขียนหนังสือหรือจดหมาย การใช้โทรศัพท์ การจัดรายการวิทยุ ชุมชน เสียงตามสาย หรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ในการแสดงความคิดเห็นผ่านทางอีเมล ของท้องที่กับท้องถิ่น เป็นต้น

9) ท้องที่กับท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการรวบรวมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค หรือแนวทางต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชน ที่มีต่อนโยบายต่างๆ ของรัฐไปแจ้งหรือทำ ความเข้าใจกับทางอำเภอ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายดังกล่าว

1.3 จัดประชุมระหว่างท้องที่ ท้องถิ่น และผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน เพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหาความต้องการภายในชุมชน (ในแนวราบ) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ท้องที่กับท้องถิ่น พุดคุยร่วมกันเพื่อหารือกำหนดวัน เวลา สถานที่ หรือวัตถุประสงค์ในการจัดประชุมปรึกษาหารือ และพูดคุยกับผู้นำชุมชน หรือผู้นำกลุ่มต่างๆ

2) ท้องที่กับท้องถิ่น แจ้งนัดหมายการประชุมให้ผู้นำชุมชน หรือผู้นำกลุ่มต่างๆ ทราบผ่านการจัดทำหนังสือเชิญประชุม การประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย หรือวิทยุชุมชน

3) ท้องถิ่นจัดเตรียมสถานที่ บุคลากร เอกสารการประชุม อาหาร และเครื่องดื่มเพื่อรองรับการประชุม โดยใช้งบประมาณของท้องถิ่นในการจัดประชุม

4) ประชุมร่วมกันระหว่างท้องที่ ท้องถิ่น และผู้นำชุมชน หรือผู้นำกลุ่มต่างๆ เพื่อประสานความร่วมมือ พุดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ ปัญหา อุปสรรคและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและนำข้อมูลที่พบจากการรับรู้ภายใน มาใช้ในการบวทวนและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ได้แก่

- ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุและปัจจัยอะไร
- สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนอย่างไร
- เป็นปัญหามากหรือน้อย
- เป็นปัญหาภายในชุมชนหรือปัญหาจากภายนอกชุมชน
- ใครเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหา
- บทบาทหน้าที่ในการจัดการกับปัญหาเหล่านี้เป็นของใคร
- ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องรีบดำเนินการแก้ไข
- ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ด้วย คนในชุมชน ผู้นำชุมชน หรือหน่วยงาน

ภายนอก

5) ท้องที่กับท้องถิ่นจัดบันทึกการประชุม เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติตามนโยบายและความต้องการของชุมชน

6) ท้องที่กับท้องถิ่นรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการจัดประชุมร่วมกับคนในชุมชน และผู้นำกลุ่มต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาหรือความต้องการนำเสนอต่อทางอำเภอ /ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

1.4 นำข้อมูลหรือผลการประชุม (ข้อ 1.3) ไปเสนอต่อทางอำเภอ หรือส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้อง (ในแนวตั้ง) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ท้องที่กับท้องถิ่น เข้าร่วมประชุม และนำผลการประชุมที่ได้จากการหารือกันของคนในชุมชนที่มีต่อนโยบายหรือการแก้ปัญหาและการพัฒนาของรัฐ ที่พบปัญหาและ อุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เสนอต่อทางอำเภอหรือส่วนราชการให้รับทราบ

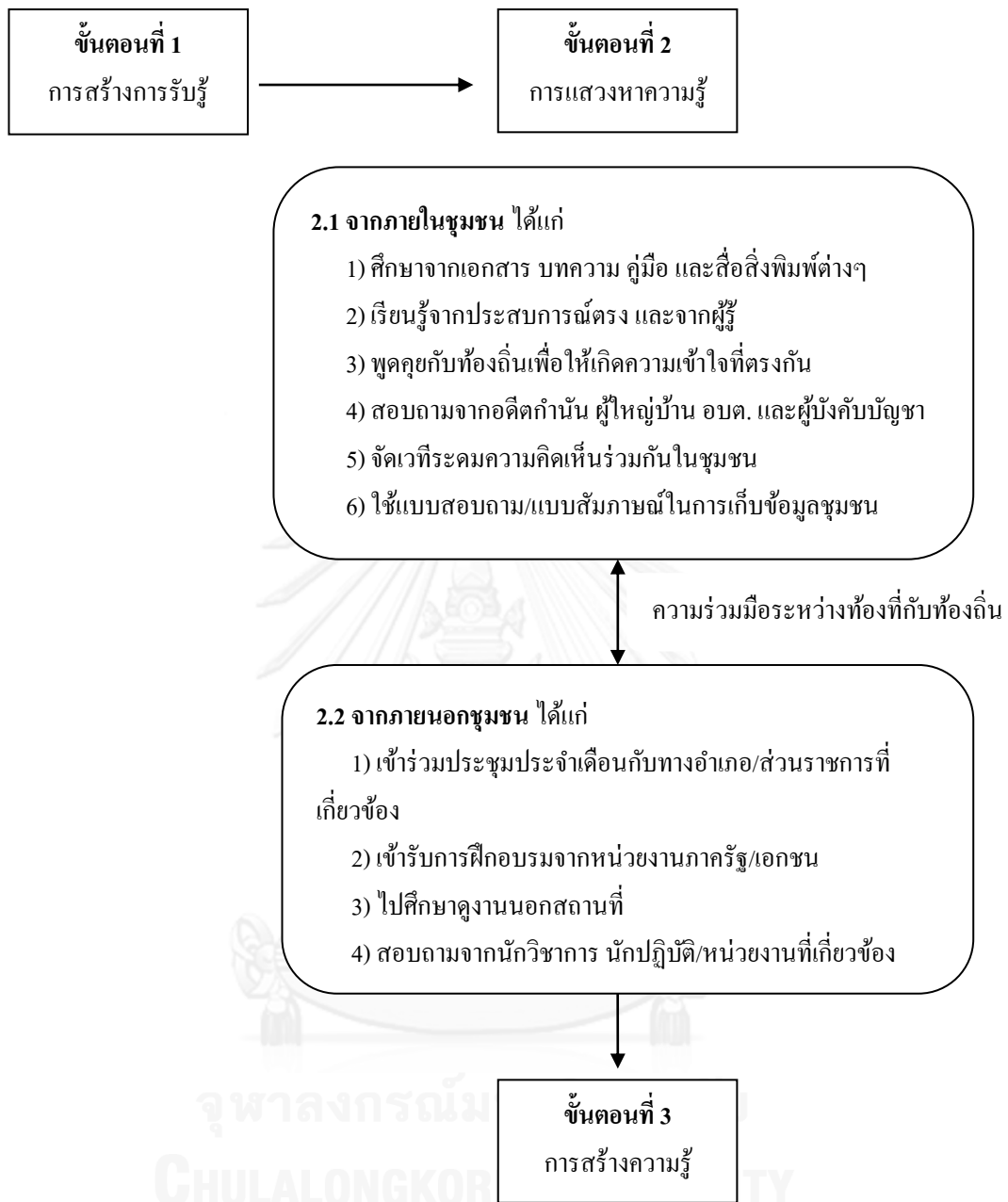
- 2) อำเภอบริหาร หรือส่วนราชการรับทราบปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากชุมชน เพื่อร่วมกัน ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขหรือสนับสนุนความต้องการของชุมชน
- 3) ท้องที่กับท้องถิ่นนำนโยบายที่รัฐ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกลับมาปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์อีกครั้งในชุมชน

1.5 เกิดการรับรู้ในแนวตั้งและแนวนอนถึงปัญหาหรือความต้องการของชุมชน ที่จะเข้าไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และเพื่อจัดเตรียมคณะทำงาน

จากการที่ท้องที่กับท้องถิ่นได้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ หรือรับทราบนโยบายการทำงาน ร่วมกับทางอำเภอบริหาร และส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ดำเนินนโยบายมาสู่การปฏิบัติในชุมชน และได้นำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปทำความเข้าใจกับทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อให้เกิดการรับรู้แนวคิดต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากรัฐ เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ทำให้ผู้นำท้องที่กับท้องถิ่น เกิดการรับรู้ความต้องการของรัฐ และรับรู้ปัญหาหรือความต้องการของคนในชุมชน เพื่อที่ตนเองในฐานะผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการจะได้เตรียมความพร้อมในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และจัดเตรียมคนในชุมชนเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายหรือความต้องการต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้ ในขั้นตอนนี้เกิดขึ้นหลังจากการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆ จากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และการรับรู้ความสำคัญของการนำกลุ่มพลังต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน รวมทั้งความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของ อบต. มาสร้างให้เกิดพลังความร่วมมือกันภายใต้โครงสร้าง บทบาทและหน้าที่ที่เกิดจากการยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายในรูปแบบของคณะทำงานระดับหมู่บ้าน เพื่อการแก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันในชุมชน โดยเป็นการค้นหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจจะมาจากภายในชุมชนหรือภายนอกชุมชน โดยอาจจะเป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน เช่น ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การแก้ไขปัญหา วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและอาจจะเป็นความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร หนังสือ คู่มือ ตำรา แผนชุมชน และบทความวิชาการอื่นๆ ที่มีการจัดเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนในการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ภายในชุมชน และการแสวงหาความรู้ภายนอกชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการแสวงหาความรู้

2.1 จากภายในชุมชน

การแสวงหาความรู้จากภายในชุมชน คือ กระบวนการที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านทำให้ตนเองได้ รับทราบข้อมูล วิธีการ หรือแนวในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จากภายในชุมชนและจากหน่วยงานในพื้นที่ โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

1) ศึกษาจากเอกสาร บทความ คู่มือ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ

เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากที่มีอยู่ในชุมชน หรือหน่วยงานรัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ เช่น ห้องสมุดของชุมชนหรือในหน่วยงานต่างๆ หนังสือ สมุดบันทึก วารสาร ตำรา รูปภาพ บทความทางวิชาการหรือรายงานการประชุม หรืออาจอยู่ในรูปของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น วีดีโอ ซีดี ไฟล์ข้อมูล ซึ่งสิ่งที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านควรจะใช้ในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการ ทำงาน การส่งเสริมความร่วมมือหรือการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน โดยกำหนด ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอน วิธีดำเนินการในการแสวงหาความรู้ของตนได้ดังนี้

- ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ที่กรมการปกครองแจกให้ในวันเข้ารับตำแหน่ง หรือที่จัดเก็บไว้ที่ทำการปกครองอำเภอ/จังหวัด

- ศึกษาบทวนจากหนังสือสั่งการ/เวียนจากที่อำเภอ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แจกไว้ให้เป็นหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน

- ศึกษากฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท้องที่ หรือท้องถื่น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 และพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น

- ศึกษาจากการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นนโยบายของรัฐในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมบทบาทสตรีในการพัฒนาหมู่บ้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุทางบกในช่วงเทศกาล การรักษา ความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน หมู่บ้าน การประนีประนอมข้อพิพาทของหมู่บ้าน การสร้างความสมานฉันท์ในหมู่บ้าน การพัฒนา เศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้าน เป็นต้น

- ศึกษาจากบันทึกรายงานการประชุมที่ได้ร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ

- ศึกษาสรุปรายงานการเดินทางไปศึกษาดูงานระหว่างท้องที่กับท้องถื่น

- ศึกษาจากสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ในชุมชนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องที่ กับท้องถื่น เช่น ภาพถ่าย วีดีโอกิจกรรมในอดีต วีดีทัศน์การทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชน

- ศึกษาบทความ หรือรายงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนที่มีนักวิจัยจัดทำขึ้นและมอบให้เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

2) เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และจากผู้รู้

การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้รู้ ถือเป็นประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติที่ได้จากคำบอกเล่าของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ผู้นำกลุ่มต่างๆ และปราชญ์ชาวบ้าน เช่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี การประกอบอาชีพดั้งเดิมของชุมชน หรือการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นต้น ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นความรู้ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะตัวของบุคคลต่างๆ ที่ยากจะถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งก้ำกันั้น ผู้ใหญ่บ้าน สามารถได้รับความรู้เหล่านี้จากการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เช่น งานบุญ ประเพณี งานพิธีการต่างๆ งานประชุมประจำเดือน หรืออาจเกิดขึ้นจากการพบปะกันอยู่เสมอในชีวิตประจำวัน ถือเป็นเทคนิคการแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น ทำให้ก้ำกันั้น ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ต้องเสียเวลาในการค้นหาวิธีการทำงาน เกิดการเรียนรู้ลัดหรือก้าวกระโดดจากคนหรือหน่วยงานที่มีวิธีการที่เป็นเลิศ โดยก้ำกันั้น ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

- กำหนดประเด็นความรู้ แนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนาที่มีความจำเป็นต่อการนำไปใช้งานขึ้น
- ค้นหาผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในชุมชนเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ
- พบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการรู้
- จัดบันทึก บันทึกเสียง เกี่ยวกับวิธีการ ประสบการณ์ หรือแนวทางและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
- นำแนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนาที่ได้จากประสบการณ์ตรงของผู้รู้ ไปทดลองใช้และปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสม
- นำผลจากการปฏิบัติที่ได้มาปรึกษา ทบทวนทำความเข้าใจร่วมกับผู้รู้อีกครั้งหนึ่ง

3) พูดคุยกับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

การพูดคุยระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นโดยตรง ถือเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงานแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยถือว่าทั้งคู่เป็นผู้นำชุมชนที่มีความรู้และประสบการณ์ทำงาน และการรับรู้สภาพปัญหาที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ซึ่งเมื่อเกิดการพูดคุยกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการย่อมส่งผลดีแก่ทั้ง 2 ฝ่าย ในการสร้างความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย การฟังพาอาศัยกัน เกิดความร่วมมือในชุมชน และเป็นแบบอย่างที่ดีของการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยที่ก้ำกันั้น ผู้ใหญ่บ้าน มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

- กำหนดประเด็นที่มีความสนใจ หรือข้อระเบียบ กฎหมายที่ทำให้เกิดการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่มีความจำเป็นต่อกันขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ในเชิงสร้างสรรค์ขึ้น

- ติดต่อนัดหมายเพื่อพบปะพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการทำงาน โดยใช้การพูดคุยอย่างเป็นทางการ เช่น การเข้าร่วมเป็นผู้สังเกตการณ์ในการเปิดประชุมสภาอบต. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ที่อบต. แต่งตั้ง หรือการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะพูดคุยกันตามงานประเพณีต่างๆ ของชุมชน สภากาแพ ร้านค้าชุมชน หรือเมื่อเข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับทางอำเภอ/ส่วนราชการ

- จัดประชุมหมู่บ้าน/ตำบลร่วมกับท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดนโยบายต่างๆ ของรัฐให้แก่คนในชุมชนร่วมกัน

- การเดินทางเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ หรือวิธีการในการแก้ปัญหา/พัฒนาที่รัฐจัดขึ้นร่วมกัน

- ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่อบต. จัดขึ้นผ่านงบประมาณของท้องถิ่น

- ใช้การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในชุมชน หรือเมื่อรับนโยบายจากรัฐมาปฏิบัติร่วมกันในชุมชน

4) สอบถามจากอดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และผู้บังคับบัญชา

การสอบถามจากอดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นการแสวงหาความรู้จากผู้ที่มิประสพการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน และมีความใกล้ชิดกับข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากทั้งอดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกอบต. และผู้บังคับบัญชา อย่างเช่น นายอำเภอ ปลัดอำเภอ พัฒนาการ หรือส่วนราชการอื่นๆ ในชุมชน บุคคลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากกว่าผู้อื่นสามารถช่วยในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน มุมมอง แนวคิดหรือวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น การสร้างความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่การทำงานของอบต. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการทำงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือการแชร์ประสบการณ์ในอดีตของผู้ใหญ่บ้านที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อน เกี่ยวกับการรับมือเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ การสร้างความร่วมมือ การหามวลชนเพื่อมาสนับสนุนการทำงานหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมในบริบทของชุมชน เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเทคนิคแบบเพื่อนช่วยเพื่อนตามหลักการจัดการความรู้ ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้ได้ดังนี้

- กำหนดประเด็นที่สนใจที่เกี่ยวกับการหลักการทำงาน การแก้ปัญหา/แนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทชุมชน ระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นๆ ที่จำเป็นต้องการปฏิบัติงาน เช่น หลักการหรือแนวทางการทำงานร่วมกันในชุมชน ระเบียบแบบแผนที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันตามที่กฎหมายกำหนด วิธีการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อชุมชน การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานระหว่างห้องที่กับท้องถิ่นตามความถนัด การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชน และการหาวิธีขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน

- ค้นหาอดีตกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และผู้บังคับบัญชาในชุมชน ที่เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ตรงในเรื่องที่ต้องการรู้

- ติดต่อนัดหมาย เพื่อทำการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่ตนสนใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน แก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างในอดีต

- จัดบันทึก อัดเสียง หรือเก็บไฟล์ข้อมูลต่างๆ จากอดีตกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และผู้บังคับบัญชา มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

5) จัดเวทีการระดมความคิดเห็นร่วมกันในชุมชน

การจัดเวทีการระดมความคิดเห็นร่วมกันในชุมชน ถือเป็นวิธีการแสวงหาความรู้จากการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วนในชุมชนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่มีจุดมุ่งหมายในเรื่องเดียวกัน เช่น การจัดทำประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล การเปิดเวทีสาธารณะ ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการ ปัญหา ความต้องการหรือแนวทางการทำงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ถือเป็นวิธีการแสวงหาความรู้จากการช่วยกันระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการร่วมกัน โดยกำหนด ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

- ห้องที่ เข้าหารือกับท้องถิ่น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือเรื่องที่เป็นปัญหาและความต้องการเร่งด่วนของคนในชุมชน โดยที่ความต้องการให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมพูดจาและระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อให้ชุมชนถือเป็นประชามติร่วมกันขึ้น

- ห้องที่กับท้องถิ่น ร่วมกันพูดคุยเพื่อกำหนดบุคคลกลุ่มต่างๆ ที่มีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีความสำคัญต่อการระดมความคิดเห็นของส่วนรวมขึ้น และเตรียมการจัดประชุม กำหนดวัน เวลา และสถานที่การจัดประชุม

- ห้องถิ่น ทำหน้าที่ในการจัดเตรียมเอกสาร สถานที่ บุคลากร สื่อเทคโนโลยี อาหาร และเครื่องดื่ม โดยใช้งบประมาณในการจัดงานของท้องถิ่น

- ห้องที่กับท้องถิ่น ทำการประชาสัมพันธ์เชิญชวนคนในชุมชน หรือผู้นำชุมชนกลุ่มต่างๆ เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นต่อเรื่องที่เป็นปัญหา/ความต้องการเร่งด่วน ผ่านเสียงตามสาย

วิทยุชุมชน รถขยายเสียงเคลื่อนที่ การบอกปากต่อปาก หนังสือเชิญ และสื่อเทคโนโลยีอื่นๆ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อีเมล เป็นต้น

- ท้องที่กับท้องถิ่นเป็นผู้นำการประชุม และเปิดประเด็นฯ ต่างๆ ที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมประชุมช่วยกันระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาหรือความต้องการของทุกฝ่ายในชุมชน

- ท้องถิ่น จัดบันทึกการประชุม มติที่ประชุมหรือประชามติร่วมกันของทุกฝ่ายในชุมชน และจัดทำสรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็น

- ท้องที่กับท้องถิ่น นำมติที่ประชุมร่วมกันของทุกฝ่ายไปประชาสัมพันธ์ให้แก่คนในชุมชนทราบโดยทั่วกัน นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือความต้องการของชุมชน และนำข้อเสนอต่อที่ประชุมอำเภอเพื่อทราบ หรือให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ตามมาตรการของชุมชน

6) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลภายในชุมชน

การใช้แบบสอบถามในการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน ให้สามารถนำแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการของชุมชน และทำให้เกิดการพัฒนาที่มีความยั่งยืนเพราะปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนจึงต้องแก้ไขและจัดการด้วยคนในชุมชน ซึ่งการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเจตคติส่วนบุคคล ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือความต้องการในการแก้ปัญหาและการพัฒนา โดยที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา/ความต้องการของชุมชนร่วมกัน และนำประสบการณ์จากการเดินทางไปศึกษาดูงานมาร่วมกันปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนด้วยการออกแบบวิธีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนร่วมกัน

- จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาชุมชนร่วมกันจากทุกภาคส่วนในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ผู้นำศาสนา หรือส่วนราชการในพื้นที่ และคนในชุมชน โดยให้ทุกคนมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน

- ร่วมกันระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อหาให้ทราบที่มา สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นในชุมชน

- ร่วมกันระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือมาตรการทางสังคมเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาในปัจจุบันและอนาคต และกำหนดคณะทำงานเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

- ร่วมกันระบุและลำดับประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการระดมความคิดเห็นของคนในชุมชน พร้อมแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ

- ท้องที่กับท้องถิ่นร่วมกันจัดทำประเด็นปัญหาหรือความต้องการ ในการออกแบบ สัมภาษณ์หรือสอบถามคนในชุมชน
- ท้องถิ่นจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล
- ท้องถิ่นจัดเตรียมบุคลากร เอกสาร อุปกรณ์ในการใช้บันทึกเสียง ฯลฯ
- ร่วมกันลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อจัดเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และสอบถามสมาชิกใน แต่ละครัวเรือนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือความต้องการที่ได้จัดทำขึ้น
- ท้องที่กับท้องถิ่นนำข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครัวเรือนในชุมชน มารวบรวม จัดหมวดหมู่ และนำมาสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาความต้องการของ ชุมชน
- ท้องที่กับท้องถิ่นนำข้อมูลที่ได้จากการสรุป วิเคราะห์มาจัดทำประกาศให้คนใน ชุมชนรับทราบถึงสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบันของชุมชน และนำข้อมูลมาสู่การแก้ปัญหาาร่วมกันใน ชุมชน ซึ่งสำหรับปัญหาที่ใหญ่เกินกว่าความสามารถและศักยภาพของชุมชนให้นำปัญหา/ความ ต้องการเสนอต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด

2.2 จากภายนอกชุมชน

การแสวงหาความรู้จากภายนอกชุมชน คือ กระบวนการที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านทำให้ตนเอง ได้รับทราบข้อมูล วิธีการ หรือแนวในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จากภายนอกชุมชน และจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีวิธีการ ต่างๆ ดังนี้

1) เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับทางอำเภอหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

ในการเข้าร่วมประชุมกับทางอำเภอหรือส่วนราชการต่างๆ เพื่อเป็นการรับทราบ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันทั้งที่เกิดขึ้นจาก แนวคิดของภาครัฐหรือจากภาคเอกชนต่างๆ ถือเป็น การแสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นจากภายนอกชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ การปรับตัว การเตรียมความพร้อมของชุมชนเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตาม ทิศทางการพัฒนาจากภายนอก โดยที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

- เข้าร่วมประชุมกับทางอำเภอ หรือส่วนราชการต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน และเตรียม ความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้าร่วมประชุม
- สร้างคุณลักษณะของการเป็นผู้แสวงหาความรู้ที่ดี หรือหัวใจนักปราชญ์ “สุ-จิ-บุ-ลี” ซึ่งประกอบด้วย

- **สุ (สุตตะ)** คือ การฟัง โดยการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อรับฟังความรู้ที่ฝังลึก หรือรับ ฟังความรู้ที่ไม่คุ้นเคยจากทางอำเภอหรือส่วนราชการ ฟังอย่างตั้งใจ ฟังและถามด้วยความชื่นชม ไม่ฟัง

ไปเสียงไป หรือฟังไปปฏิบัติไป ฟังให้ได้สาระ กระจำงและได้ประเด็นสำคัญครบถ้วน และการฟังด้วยการแสดงสีหน้า แววตา ท่าทางของผู้ฟังจะส่งผลต่อผู้พูด

- **จ (จิตตะ)** คือ การคิด โดยยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างที่หลากหลาย มองโลกแบบเคลื่อนไหวเป็นพลวัต เปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง ความผิดพลาดอาจก่อให้เกิดขั้นตอนการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นฐานความสำเร็จต่อไป คิดเชิงยุทธศาสตร์ มีการขับเคลื่อนทีมงานสู่เป้าหมายอย่างมีกลยุทธ์ โดยมีรูปธรรมที่ชัดเจน คือ การคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดีอย่างรู้เท่าทันโดยใช้วิธีขับเคลื่อนความสำเร็จไม่ใช่ขับเคลื่อนปัญหา

- **ป (ปุจฉา)** คือ การถาม โดยการตั้งคำถามเพื่อแสวงหาลู่ทาง กระบวนการหรือวิธีคิดใหม่ๆ ตามธรรมชาติในการค้นหาความรู้ฝังลึก ซึ่งจะได้ผลดีกว่าการตั้งคำถามอย่างมีกฎเกณฑ์เพื่อบังคับเป็นกรอบ เช่น การตั้งคำถามแบบเด็กๆ ที่ไม่ถูกครอบงำ การสร้างบรรยากาศในการระดมความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ต้องทำให้ผู้เข้าร่วมกลับไปคิดแบบเด็กๆ เพื่อลดความเป็นทางการลงไป ใช้การสร้างการตั้งคำถามอิสระ คำถามแปลกๆ ไม่มีผิดถูก ซึ่งถือเป็นการตั้งคำถามที่แหวกแนว เพื่อนำไปสู่การทดลองทำสิ่งใหม่ วิธีใหม่ซึ่งจะทำให้เกิดการค้นพบนวัตกรรมขึ้นได้

- **ล (ลิขิต)** คือ การเขียนหรือการจดบันทึก โดยการกำหนดโครงสร้างของการจดบันทึก การเตรียมตัวก่อนการบันทึก: ศึกษาข้อมูล เรื่องราว เหตุการณ์ที่จะเป็นผู้บันทึก โดยเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ และสมาธิ ระหว่างบันทึก: คุณภาพ ความครบถ้วน เสร็จตามกำหนด และหลังการบันทึก: นำบันทึกออกใช้ประโยชน์ และยกระดับบันทึกให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเครื่องมือที่ช่วยในการบันทึก เช่น กระดาษ ดินสอ ปากกา อุปกรณ์ เครื่องบันทึกเสียง ฯลฯ

- นำข้อมูล นโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่ได้จากการแสวงหาความรู้จากทางอำเภอหรือส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ

2) เข้าร่วมการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน

ในการที่ภาครัฐหรือเอกชนจัดให้มีการอบรมความรู้ ทักษะ แนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่างๆ โดยเป็นการให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าของแต่ละหน่วยงานลงสู่การปฏิบัติในชุมชนนั้น กำหนด ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

- ศึกษาวัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับปัญหา หรือความต้องการของชุมชน

- หาความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม

- ปรีกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้นำชุมชน และท้องถิ่น ในการให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเข้าฝึกอบรม
- เตรียมความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และความรู้เบื้องต้นก่อนเข้ารับการฝึกอบรมให้พร้อมในทุกด้าน
- จัดบันทึก ขั้นตอน วิธีการต่างๆ หรือแนวคิด นโยบายอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนเพื่อนำกลับมาปรับปรุงการทำงาน หรือนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

3) ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

ในการแสวงหาความรู้จากการเดินทางไปศึกษาดูงานนอกชุมชน หรือจากสถานที่และชุมชนหรือตำบลอื่นๆ อันมีลักษณะที่ดีของการบริหารจัดการ การพัฒนา การแก้ปัญหา และการพึ่งพาตนเองของชุมชนบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ ถือเป็นแหล่งความรู้อีกช่องทางหนึ่งที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำมาใช้แก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้ได้ดังนี้

- ปรีกษาร่วมกับท้องถิ่นในการหาสถานที่ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน
- ท้องที่กับท้องถิ่นพิจารณาเลือกชุมชน/ตำบลที่มีแนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนาที่เป็นเลิศในด้านต่างๆ และมีสภาพบริบทของชุมชนที่เลือกศึกษาสอดคล้องกับการนำกลับมาใช้เป็นแบบอย่างในการแก้ปัญหาของชุมชนได้เหมาะสม
- ร่วมกันศึกษา หาข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนหรือตำบลที่จะเดินทางไปศึกษาดูงาน พิจารณาจากวัตถุประสงค์ ขั้นตอนความร่วมมือระหว่างผู้นำและคนในชุมชน การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ การพึ่งพาตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน ฯลฯ
- ท้องถิ่นจัดเตรียมงบประมาณในการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และพิจารณาคัดเลือกผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ หรือคนในชุมชนที่มีความเหมาะสมร่วมเดินทางไปศึกษาหาความรู้ เพื่อนำกลับมาพัฒนาชุมชน และกำหนดเวลานัดหมายเพื่อประชุมเตรียมความพร้อมในการเดินทาง
- ท้องที่กับท้องถิ่น จัดประชุมผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ หรือผู้ที่ร่วมเดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยเป็นการเตรียมความพร้อมในการเดินทางไปศึกษาดูงานและการจัดเก็บรวบรวมความรู้ตามวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูล ความรู้ กระบวนการหรือวิธีการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนเหล่านั้น กลับมาใช้พัฒนาชุมชนของตน

- ท้องถิ่น จัดเตรียมอุปกรณ์ เอกสารการจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง กล้องวิดีโอ กล้องถ่ายรูป ฯลฯ ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ เพื่อนำกลับมาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชนเพื่อนำมาปฏิบัติต่อไป

4) สอบถามจากนักวิชาการ นักปฏิบัติ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนในบางครั้งนอกจากจะต้องมีการแสวงหาความรู้ความสามารถจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในหรือภายนอกชุมชน ด้วยการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ เช่น การสอบถามจากนักปฏิบัติ นักพัฒนาหรือนักวิชาการที่มีความรู้เป็นการเฉพาะอย่างดีเลิศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนทั้งระบบ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพและความชำนาญ อาทิ นักวิชาการเกษตร ผู้เชี่ยวชาญด้านดิน นักวิชาการด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น ซึ่งชุมชนต้องแสวงหาความรู้บุคคลเหล่านี้จากภายนอกชุมชน ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้ได้ดังนี้

- เข้าปรึกษาหารือ พุดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกับท้องถิ่น ถึงความจำเป็นในการเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกชุมชนมาให้ความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

- ร่วมกันสรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาชุมชน

- ค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในงานด้านที่ตรงกับความต้องการแก้ปัญหา

ของชุมชน

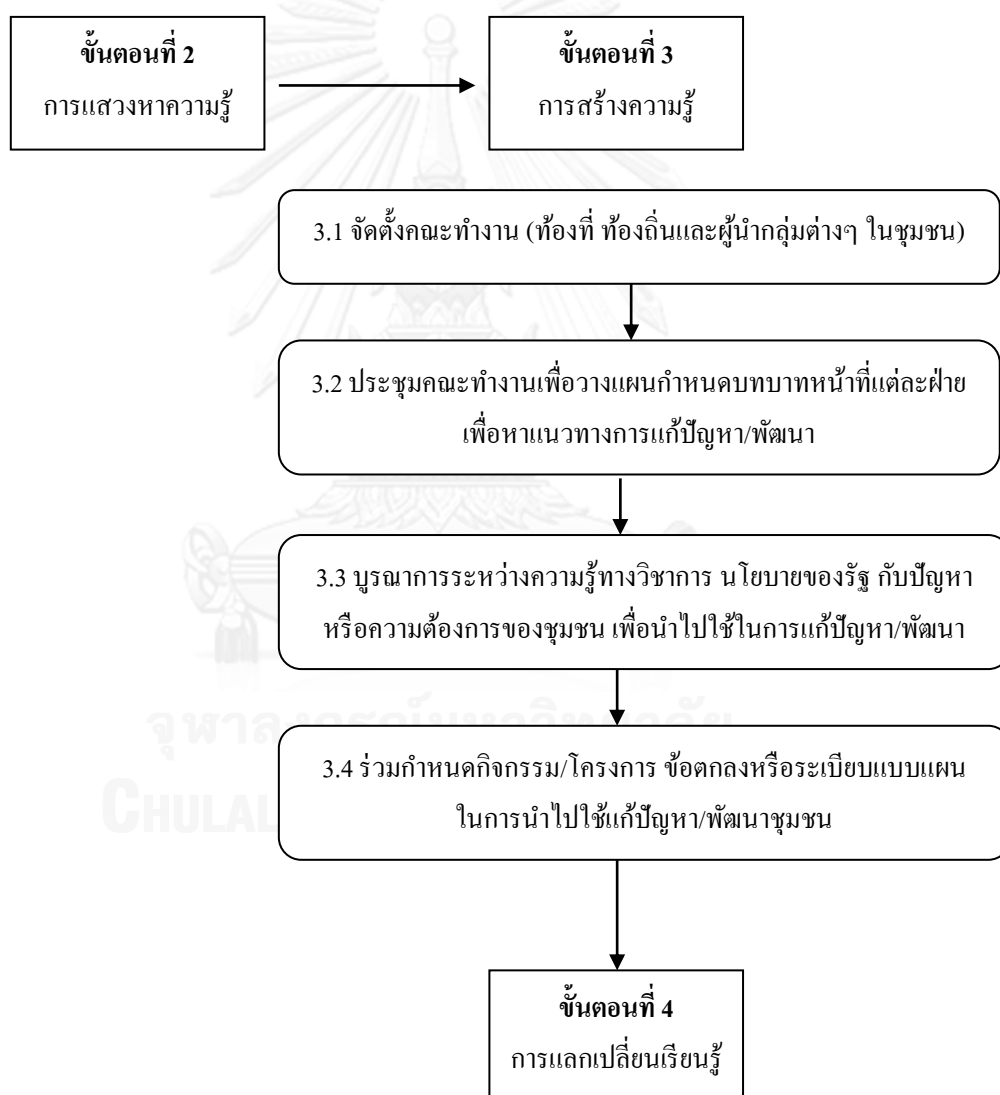
- ท้องถิ่นจัดเตรียมงบประมาณในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ประสานทำความเข้าใจกับวิทยากร จัดทำหนังสือเชิญวิทยากรเพื่อมาให้ความรู้ จัดเตรียมบุคลากร สถานที่ สื่อเทคโนโลยี เอกสารการอบรม และอาหาร/เครื่องดื่ม ท้องที่กับท้องถิ่นร่วมกันจัดการประชาสัมพันธ์เชิญชวนคนในชุมชนที่สนใจเข้าร่วมรับการอบรมจากวิทยากรผ่านเสียงตามสาย/วิทยุชุมชน

- ท้องที่กับท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ และคนในชุมชนที่สนใจเข้าร่วมรับการอบรมให้ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมรับฟัง จดบันทึก ชักถามวิธีการหรือกระบวนการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชุมชน รวบรวมจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบผ่านการจดบันทึก บันทึกเสียง ถ่ายภาพ ถ่ายวิดีโอ/วีซีดี ฯลฯ

- ร่วมกันนำข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่ได้จากอบรมของนักวิชาการ นักปฏิบัติ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันสรุปสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความรู้

การสร้างความรู้ เป็นการนำความรู้ ประสบการณ์ ความร่วมมือในการทำงาน และแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่มีอยู่เดิม มาพัฒนาเป็นแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการปฏิบัติงานของชุมชนใหม่ขึ้นซึ่งได้จากการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกชุมชน เพื่อพัฒนาระบบงานในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สูงขึ้น เช่น การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อการพัฒนาชุมชนร่วมกัน การจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง เป็นต้น โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 8 ขั้นตอนการสร้างความรู้

3.1 จัดตั้งคณะทำงาน (ประกอบด้วยห้องที่ ห้องถิ่นและผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน)

การจัดตั้งคณะทำงาน คือ การรวบรวมคนที่มีจิตอาสา เสียสละและอุทิศตัวในการทำงาน เพื่อส่วนรวมในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน หรือเป็นผู้ร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นใช้สำหรับการปฏิบัติงาน โดยคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นตัวแทนจากหลายกลุ่มในชุมชน เช่น ตัวแทนจากกลุ่มประกอบอาชีพ กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มจิตสาธารณะ กลุ่มเด็กสตรี กลุ่มภูมิปัญญา กลุ่มออมทรัพย์ โดยมารวมกับผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกอบต. ซึ่งทุกฝ่ายมีการทำงานที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบส่วนบุคคล ทำให้คณะทำงานมีมุมมองความรู้ วิธีการ/แนวทางต่อการสร้างความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา กำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนที่มีความหลากหลาย ตามแต่ละประสบการณ์ของคณะทำงานในแต่ละคน แต่ทั้งหมดมีจุดประสงค์ร่วมกัน คือ การสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนของตน ซึ่งถือเป็นผลดีต่อการทำงานอย่างบูรณาการโดยคนในชุมชนและเพื่อคนในชุมชนเอง โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

- ห้องที่กับห้องถิ่น พุดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกันเพื่อศึกษาสภาพปัญหาในชุมชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน
- ห้องถิ่นรวบรวมรายชื่อกลุ่มต่างๆ ที่มีการลงทะเบียนไว้ในชุมชนเพื่อเป็นข้อมูล
- ห้องที่กับห้องถิ่นร่วมกันกำหนดรูปแบบคณะทำงาน จำนวนคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ และการตั้งศักยภาพจากทุกกลุ่มในชุมชนมาใช้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน
- ห้องที่กับห้องถิ่น เริ่มพุดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะทำงานของชุมชน ขึ้นในเวทีประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน เพื่อสอบถามความคิดเห็นของคนในชุมชน
- ห้องที่กับห้องถิ่น จัดประชุมหารือกับผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ เพื่อร่วมกันศึกษาแนวคิดรูปแบบคณะทำงาน จำนวนคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ในการเข้ามีส่วนร่วมกันในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน
- ห้องถิ่น จัดบันทึกรวบรวมรายชื่อผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ที่ตกลงทำงานร่วมกัน จัดตั้งเป็นคณะทำงานของชุมชน และประชาสัมพันธ์ให้แก่คนในชุมชนทราบผ่านทางเสียงตามสาย วิทยุชุมชน หรือในการประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน

3.2 ประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่ายเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

การจัดประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมกันวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนของแต่ละฝ่ายขึ้นนั้น เพื่อให้การทำงานของชุมชนมีคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำความคิด สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาความต้องการและเกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น ร่วมกันกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการจัดประชุมทำความเข้าใจกับ ผู้นำชุมชนที่ร่วมเป็นคณะทำงาน

- ท้องถิ่นจัดเตรียมหนังสือเชิญเข้าร่วมประชุม สถานที่ สื่อเทคโนโลยี อาหารและ เครื่องดื่ม ซึ่งเป็นงบประมาณของท้องถิ่น

- ท้องที่กับท้องถิ่นส่งหนังสือเชิญผู้นำชุมชนกลุ่มต่างๆ เข้าร่วมประชุมเพื่อ ปรีกษาหารือกันตามกำหนดการที่ได้แจ้งไว้

- ท้องที่กับท้องถิ่น เป็นผู้นำการประชุมร่วมกับผู้นำกลุ่มต่างๆ เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ของชุมชน เพื่อร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และแนวทางการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ชุมชนตามศักยภาพของผู้นำกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้นำทางความคิดให้กับคนในชุมชนที่มี ปัญหาในด้านต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ ฯลฯ และร่วมมือกับท้องที่กับท้องถิ่นในการนำนโยบายของรัฐมาขับเคลื่อนให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เช่น การ แก้ปัญหายาเสพติด โดยให้คณะทำงานของชุมชนร่วมเป็นผู้สอดส่องดูแลในชุมชน หรือที่เรียกว่า กลุ่ม ตาสับปะรด การแก้ปัญหาคาการบุกรุกทำร้ายป่า การส่งเสริมเกษตรกรในการงดใช้สารเคมี การควบคุม ไรศรระบาด เป็นต้น

- ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ความร่วมมือขึ้น ได้แก่

- มีสิทธิต่างๆ ที่เท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหา

- ไม่มีผู้หนึ่งผู้ใดเป็นหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเป็นทางการ เพื่อลดความขัดแย้ง

- เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

- ทำงานคู่ขนานไปกับการแก้ปัญหาของชุมชนและการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ

- สนับสนุนการทำงานของท้องที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน

- ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

ชุมชนได้แก่

- กำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนจากปัญหาที่แท้จริง มากกว่าการการ ดำเนินการตามนโยบายของรัฐเพียงอย่างเดียว

- การกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาของชุมชนมาจากการสร้างแบบสอบถามของ คณะทำงานโดยมีนักวิชาการเป็นที่ปรึกษา

- ข้อมูลสภาพปัญหาที่ได้ตั้งมาจากการมีส่วนร่วมของแต่ละครัวเรือนอย่างแท้จริง

- การนำข้อมูลมาวิเคราะห์และรวบรวมเพื่อนำเสนอให้คนในชุมชนสามารถเข้าถึง ความรู้หรือข้อมูลที่แท้จริงในชุมชนง่าย สะดวก ชัดเจนและสร้างความตระหนักให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของคนในชุมชนให้ดีขึ้น

3.3 บูรณาการระหว่างความรู้ทางวิชาการ นโยบายของรัฐ กับปัญหาหรือความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

การบูรณาการความรู้หรือประสบการณ์ทำงานของคณะทำงานในชุมชน กับนโยบายของรัฐกับการแก้ปัญหาหรือความต้องการของคนในชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งนั้น เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานจากกลุ่มต่างๆ ในชุมชน โดยนำประสบการณ์ความรู้ความสามารถของแต่ละฝ่ายมาใช้บูรณาการร่วมกันในการแก้ปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ผ่านการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และตัดสินใจ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น นำนโยบายของรัฐที่ได้รับมอบหมายจากทางอำเภอ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงทำความเข้าใจ และให้ความรู้แก่คนในชุมชนผ่านการจัดประชุมประจำเดือน หมู่บ้านในตอนเช้า เพื่อให้คนในชุมชนเกิดการรับรู้ นโยบาย หรือแนวทางการพัฒนาของรัฐขึ้น

- ในตอนบ่ายของการจัดประชุมประจำเดือนหมู่บ้าน ท้องที่กับท้องถิ่น นำนโยบายของรัฐที่ได้รับมอบหมายจากทางอำเภอ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาร่วมหารือกับคณะทำงานของชุมชนโดยการนำนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาของรัฐ มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน จนเกิดเป็นแนวทางที่เหมาะสม เป็นวิธีการใหม่ที่ตกผลึกทางความคิดจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้การแก้ปัญหาเข้าถึงข้อมูลหรือความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง

- ท้องที่กับท้องถิ่นนำแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมายจากทางอำเภอหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ที่ร่วมกับคณะทำงานปรับปรุงให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพบริบท ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของชุมชนไปปฏิบัติ

- ท้องที่กับท้องถิ่น พร้อมทั้งคณะทำงานของชุมชนร่วมกันติดตามผล และรวบรวมผลการดำเนินการตามนโยบายของรัฐเสนอต่อทางอำเภอ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับทราบต่อไป

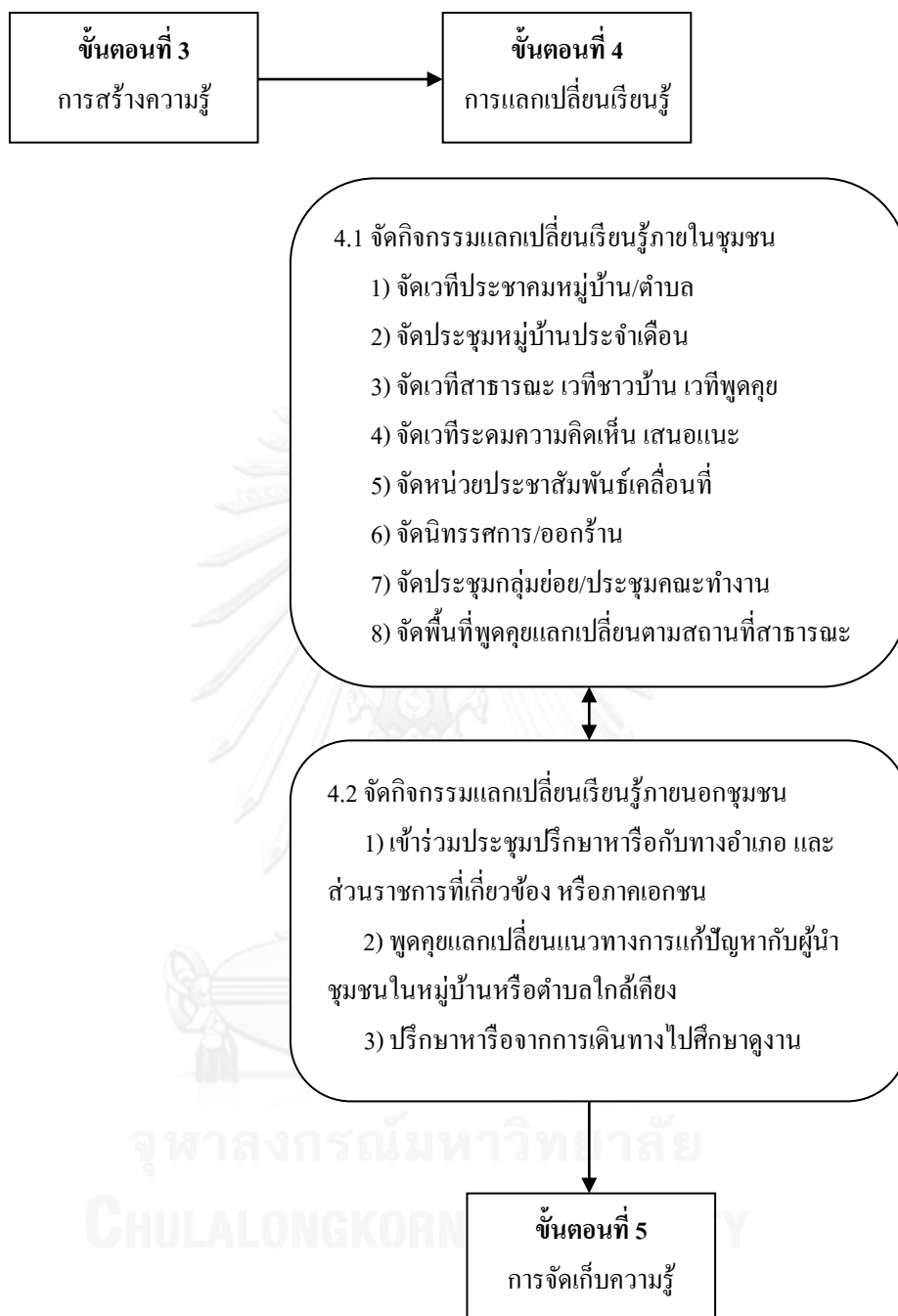
3.4 ร่วมกำหนดกิจกรรม โครงการ ข้อตกลงหรือระเบียบแบบแผนในการนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน

ในขั้นตอนสุดท้ายของการสร้างความรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนนั้น เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดการรับรู้ต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และร่วมมือกันหาความรู้หรือวิธีการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการของชุมชน ผ่านการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชนผ่านกิจกรรม โครงการ ข้อตกลงหรือระเบียบแบบแผนในการนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนร่วมกัน ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

- ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นร่วมกันพิจารณาปัญหาความต้องการที่แท้จริงของชุมชน
- ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละฝ่าย
- ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานร่วมกันคัดเลือกชุมชนภายนอกที่มีแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศและได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อร่วมกันเดินทางไปศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำชุมชนอื่น
- ท้องถิ่น จัดตั้งงบประมาณในการเดินทางไปศึกษาดูงาน ตลอดจนจัดเตรียมบุคคลากรพร้อมทั้งสื่อ เทคโนโลยีต่างในการรวบรวมความรู้จากการเดินทางไปศึกษาดูงาน เช่น สมุดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง วีดีโอ กล้องถ่ายรูป ฯลฯ
- ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานร่วมกันซักถามเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานและการแก้ปัญหา ความร่วมมือ ตลอดจนกระบวนการพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน
- เมื่อเดินทางกลับจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ท้องที่ ท้องถิ่น และคณะทำงานร่วมกันสรุปบทเรียนที่ได้จากการศึกษาดูงานในครั้งนี้ เพื่อร่วมกันวางแผนในการกำหนดวิธี กระบวนการต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการจัดกิจกรรม โครงการ หรือจัดทำข้อตกลง ระเบียบแบบแผนในการนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนตามสภาพบริบท/สภาพปัญหาของชุมชน ตามแบบอย่างของชุมชนที่ประสบความสำเร็จอย่างดีเลิศในการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาชุมชนพึ่งตนเอง การจัดทำธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบล และการจัดทำกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนพึ่งตนเอง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ ขั้นตอนในการนำกระบวนการหรือกิจกรรมที่สร้างขึ้นจากความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่างคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และคนในชุมชนมาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการกำหนดวิธีการทำงาน การเข้าใจปัญหา การนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ในการวิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาชุมชนในรูปแบบแผนชุมชนพึ่งตนเอง มาสร้างให้เกิดการยอมรับ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมด้วยกระบวนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้



ภาพที่ 9 ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.1 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน คือ กระบวนการที่ทำให้คนในชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหา ความต้องการหรือแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกับท้องที่ ท้องถิ่น ผู้ชุมชน หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยการเข้าร่วมของคนในชุมชนทำให้เกิดความคิด การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนได้ โดยรูปแบบของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องตระหนักถึงผู้เข้าร่วมว่าต้องการให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องอะไร มีวัตถุประสงค์อย่างไร มีอิสระทางความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น/ความมั่นใจ เกิดการยอมรับร่วมกัน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนทุกภาคส่วนและเกิดแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เป็นเลิศสำหรับชุมชน สำหรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1) จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนในชุมชนอย่างเป็นทางการ โดยมีผู้นำท้องที่กับท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินจัดเวทีประชาคมเพื่อระดมความคิดเห็น ความต้องการหรือข้อเสนอแนะต่างๆของคนในชุมชน ที่ถือว่าผลสรุปของการจัดประชุมระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นประชาคมติร่วมกันของชุมชน เพราะเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมกันของคนในชุมชน โดยประเด็นในการจัดเวทีประชาคมส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการแก้ปัญหา และการพัฒนาชุมชนเป็นหลัก

2) จัดรายการเสียงตามสาย คือ การจัดรายการที่ใช้วิทยุกระจายเสียงที่สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ภายในชุมชนไปตามสายลำโพงที่มีการติดตั้งอยู่ตามจุดสำคัญของแต่ละหมู่บ้านซึ่งเป็นศูนย์กลางของการกระจายเสียงเพื่อให้คนในชุมชนรับทราบข้อมูลร่วมกัน

3) จัดประชุมหมู่บ้านประจำเดือน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนที่มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกภาคส่วนนำปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชน มาแลกเปลี่ยนทำความเข้าใจให้แก่วงที่กับท้องถิ่น เพื่อให้รับทราบข้อมูลและนำข้อมูลเหล่านี้ไปสะท้อนกลับเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนต่อไป

4) จัดเวทีสาธารณะ เวทีชาวบ้าน เวทีพูดคุย คือ การจัดกิจกรรมที่นำคนในชุมชนมาเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างงานภาครัฐกับคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นเพื่อศึกษาข้อมูลความต้องการ ข้อคิดเห็นที่มาจากคนในชุมชนโดยตรง เพื่อให้ภาครัฐนำแนวทางไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การรับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชนเพื่อนำข้อมูลที่นำไปประกอบการจัดทำแผนงบประมาณในการพัฒนาตำบลของ อบต.

5) จัดเวทีระดมความคิดเห็น เสนอแนะ คือ การกระตุ้นให้คนในชุมชนเข้าร่วมการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาชุมชนที่เกิดขึ้นคนในชุมชนร่วมกัน โดยที่การระดมความคิดเห็นในชุมชนคนที่มาเข้าร่วมกิจกรรมนั้น

ควรไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องของอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและการประกอบอาชีพ เพื่อให้การค้นหาแนวทางหรือการร่วมกันวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาและการพัฒนาสามารถนำไปใช้งานได้จริง หรือเหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยที่คนที่เข้าร่วมประชุมสามารถมีความคิดได้อย่างอิสระ ไม่มีผิดหรือถูก เพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดของที่ประชุมอย่างต่อเนื่องในการหาแนวทางแก้ปัญหาหรือการพัฒนาของชุมชนที่ดีที่สุดร่วมกัน

6) จัดหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ คือ กระบวนการสื่อสารที่ต้องการเข้าถึงคนในชุมชนทุกระดับ ทุกพื้นที่ หรือกรณีที่คนในชุมชนมีความยากลำบากในการเดินทางมารับทราบข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรัฐมีความต้องการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชน โดยที่มีห้องที่กักต่องถิ่นเป็นผู้รับมอบนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชนมาเพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้กับคนในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน

7) จัดนิทรรศการ/ออกร้าน คือ กระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยนำเอาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาผสมผสานกัน เช่น รูปภาพ แผนภูมิภาพ เอกสาร สไลด์ วีดิทัศน์ ฯลฯ เพื่อกระตุ้นความสนใจและทำให้คนในชุมชนเข้าใจเนื้อหาของนิทรรศการได้เร็วขึ้น ถือเป็นการเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกับประสบการณ์ตรง โดยที่คนในชุมชนสามารถรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้าซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและการพัฒนาชุมชน

8) จัดประชุมกลุ่มย่อย/ประชุมคณะทำงาน คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในชุมชนภายในกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์จักรสาน กลุ่มทำปุ๋ยหมัก กลุ่มผลิตน้ำปลา เป็นต้น ซึ่งสามารถจัดได้ตามความเหมาะสม หรือความสะดวกของสมาชิกในกลุ่ม อาจเป็นการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมของสมาชิกในกลุ่ม เช่น ประชุมร่วมกันก่อนลงมือปฏิบัติ การประชุมประจำเดือน

9) จัดพื้นที่พูดคุยแลกเปลี่ยนตามสถานที่สาธารณะ คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งที่แต่ละคนในชุมชนมีความรู้ความสามารถ หรืออยู่ในความสนใจของชุมชนโดยใช้สถานที่ในการพบพูดคุยกันตามความสะดวกในชุมชน เช่น ร้านกาแฟ ร้านตัดผม ศาลากลางบ้าน สถานีอนามัย และศาลาวัด เป็นต้น

ดังนั้น วัตถุประสงค์จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน คือ การเข้าร่วมของสมาชิกในชุมชนเพื่อร่วมเวทีของการพูดคุย แลกเปลี่ยนมุมมอง แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อมูลร่วมกัน เช่น การแก้ปัญหาชุมชน การดำเนินตามนโยบายรัฐ การส่งเสริมอาชีพ การวางแผนพัฒนาชุมชน การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่มีวัตถุประสงค์หรือสนใจในเรื่องเดียวกัน และเกิดการรวมตัวกันตามสภาพของปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้น มี 2 ลักษณะ คือ อย่างเป็นทางการ โดยการจัดเวทีหรือการจัดประชุม และไม่เป็นทางการ ผ่านการร่วมสนทนากลุ่ม หรือการพบปะพูดคุยเป็นครั้งคราว ตามสถานที่ต่างๆ ของชุมชน

โดยมีวิธีการและเทคนิคการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่
 ขั้นการเตรียมการ การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

1.1) ขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย

- ท้องที่กับท้องถิ่น พุดคุย แลกเปลี่ยนทำความเข้าใจระหว่างกันเพื่อกำหนดประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย ประเด็นปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้น ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและความสัมพันธ์ของคนในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว

- กำหนดทีมดำเนินงาน ประกอบไปด้วย ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และผู้นำกลุ่มต่างๆ เพื่อให้ผู้นำเกิดการเรียนรู้เรื่องประชาคมตั้งแต่เริ่มแรกและสามารถจัดเวทีประชาคมขึ้นได้เอง

- กำหนดวัตถุประสงค์การจัดประชุมจะถูกกำหนดจากประเด็นที่ท้องที่กับท้องถิ่นได้ พุดคุยแลกเปลี่ยนกันเบื้องต้น และเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้คนในชุมชนส่วนใหญ่ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือสร้างให้เกิดการยอมรับร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในชุมชนมาเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดประชุม เช่น การแก้ปัญหาหาเสพติด การทำประมงในฤดูวางไข่ เป็นต้น

- การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ท้องที่กับท้องถิ่นต้องใช้ข้อมูลของผู้ที่ได้รับผลประโยชน์หรือผลกระทบจากวัตถุประสงค์การประชุมครั้งนี้เป็นตัวกำหนดเพื่อให้ครอบคลุมจำนวนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ซึ่งจำนวนกลุ่มเป้าหมายในแต่ละหมู่บ้านควรอยู่ระหว่าง 20-40 คน โดยผู้ที่เข้าร่วมประชุมควรประกอบด้วย ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ผู้อาวุโส กรรมการหมู่บ้าน ผู้แทนกลุ่มต่างๆ อาสาสมัคร ชาวบ้านในชุมชนหรือผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงและส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ประเด็นเนื้อหาในการจัดเวทีประชาคมที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน การค้นหาปัญหาของชุมชนและแนวโน้มอนาคตของชุมชน การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา การค้นหาความคาดหวังของชุมชน การวางแผน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ และการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

- ท้องที่กับท้องถิ่นดำเนินการจัดเวทีประชาคม โดยทำหน้าที่หลักในการดำเนินการตามประเด็นที่ได้เตรียมไว้ สร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมประชุมตื่นตัวในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม มีอิสระในการแสดงออกทางความคิด ไม่กดดัน โดยทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมและแก้ไขสถานการณ์ให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมด้วยกัน ตลอดจนสรุปข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากการประชุมร่วมกันในแต่ละประเด็น เพื่อถือเป็นประชาคมดีร่วมกันของคนในชุมชน

- ระยะเวลาในการจัดเวทีประชาคม ให้ท้องที่กับท้องถิ่นพิจารณาตามความเหมาะสม อาจจะเป็นครึ่งวันเช้า หรือครึ่งวันบ่ายในวันเสาร์ อาทิตย์ หรืออาจเป็นช่วงเย็นหลังจากคนในชุมชน

เสร็จกิจในการประกอบอาชีพ แล้วแต่ความจำเป็นเร่งด่วนในประเด็นที่จะทำการพูดคุย ปรัชญาหรือ
กัน โดยควรคำนึงถึงเวลาในการประกอบอาชีพของคนในชุมชนเป็นสำคัญ

1.2) ขั้นการดำเนินการ ประกอบด้วย

- ท้องที่กับท้องถิ่น ต้องสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เข้าร่วมประชุมด้วยการแนะนำตัว
ผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละคน เพื่อสร้างความคุ้นเคยด้วยการประมอให้เกียรติผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งถือเป็น
การละลายพฤติกรรมของแต่ละคนอันจะส่งผลดีต่อบรรยากาศในการประชุม

- แจงวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกันในการประชุม

- กำหนดความคาดหวัง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมองหาความคาดหวังร่วมของ
ชุมชน เพื่อนำมาสรุปผลความคิดของที่ประชุม

- ท้องที่กับท้องถิ่นต้องกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมค้นหาปัญหาร่วมกัน โดยใช้การระดม
สมองเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

- ค้นหาแนวทางแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทของ
ชุมชนร่วมกัน โดยท้องที่กับท้องถิ่นต้องให้ผู้เข้าร่วมประชุมกำหนดปัญหา และเสนอแนวทางหรือสิ่ง
ดีที่มีอยู่ในชุมชนว่ามีอะไรบ้างและสามารถนำไปแก้ปัญหาได้อย่างไร

- ท้องที่กับท้องถิ่นกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหาหรือ
การพัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาได้

- ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันกำหนดแผนโครงการ และกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือ
พัฒนา โดยแยกออกเป็นหมวดหมู่ 3 ประเภท คือ ชุมชนสามารถดำเนินการเองได้ ต้องดำเนินการ
ร่วมกับผู้อื่น และประเภทรัฐต้องเป็นผู้ดำเนินการให้

- สรุปแผน โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการให้บรรลุผล และคัดเลือกกลุ่มแกนนำ
เพื่อรับผิดชอบดำเนินการตามโครงการ และเปิดโอกาสให้แกนนำรับผิดชอบปฏิบัติการตามโครงการที่
กำหนดไว้

1.3) ขั้นการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย

- ท้องที่กับท้องถิ่นในฐานะผู้ดำเนินการ สรุปผลการจัดเวทีประชาคมและประเมิน
จุดเด่น จุดด้อย ข้อบกพร่อง และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขสำหรับการจัดเวทีครั้งต่อไป

- ท้องที่กับท้องถิ่น จัดเก็บผลสรุปหรือมติที่ประชุมที่ได้จากการจัดเวทีประชาคมเข้า
แฟ้มข้อมูล หรือคลังความรู้อื่นๆ เพื่อนำไปใช้ในการแสดงผลการดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมประชุมหรือผู้
ที่สนใจทราบ

- ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ผู้นำกลุ่มต่างๆ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มแกนนำที่รับผิดชอบโครงการ เพื่อให้กำลังใจและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการจัดเวทีประชาคมครั้งต่อไป

4.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกชุมชน

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกชุมชน คือ กระบวนการที่ท้องที่กับท้องถิ่นนำความรู้ ภูมิปัญญา สภาพปัญหา และความต้องการที่เกิดขึ้นในชุมชน ไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนภายนอกชุมชน ที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำวิธีการ หรือแนวทางต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กลับมาใช้พัฒนาชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ได้ ซึ่งสำหรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกชุมชนมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1) เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับทางอำเภอ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหรือภาคเอกชน ถือเป็น การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชนกับรัฐตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา ที่รัฐต้องให้การสนับสนุนชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของตนเอง โดยเป็นการสนับสนุนเกี่ยวกับความรู้ บุคลากร เครื่องมือ หรืองบประมาณ ซึ่งการที่รัฐหรือองค์การภาคเอกชนจะให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนใดได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำท้องที่กับท้องถิ่นในการนำปัญหา ความต้องการของคนในชุมชนไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจขึ้นได้มากน้อยเพียงใดกับหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่เกษตรอำเภอ เจ้าหน้าที่ประมง หรือผู้รับผิดชอบการเปิดปิดประตูน้ำของกรมชลประทานเพื่อระบายน้ำทำเกษตรกรรม เป็นต้น โดยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น เรียกประชุมชาวบ้านในชุมชนต่างๆ เพื่อจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านในการรวบรวมสภาพปัญหา ความต้องการหรือข้อเสนอแนะ แนวทางต่อการแก้ปัญหาของชุมชน ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น หอกระจายข่าว วิทยุชุมชนหรือเสียงตามสาย ฯลฯ และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ

- จัดเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกข้อเสนอและความคิดเห็นต่างๆ ของคนในชุมชนลงในเอกสาร แบบฟอร์มต่างๆ ของทางราชการ เช่น แบบข้อมูล จปฐ. กชช 2 ค. เป็นต้น

- ท้องที่กับท้องถิ่นร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้จากในแต่ละชุมชนเพื่อรวบรวมจัดหมวดหมู่เป็นประเด็นในการขอรับการสนับสนุนจากรัฐ

- ท้องที่กับท้องถิ่นนำประเด็นที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล และจากเอกสารที่จดบันทึกไว้เข้าร่วมประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับทางอำเภอ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหรือภาคเอกชน เพื่อขอรับทราบแนวทางปฏิบัติหรือการสนับสนุนในด้านต่างๆ

- ท้องที่กับท้องถิ่น นำข้อมูล แนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาซึ่งเป็นผลการหาหรือที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมกับทางอำเภอ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหรือภาคเอกชน มาทำความเข้าใจกับ

คนในชุมชนผ่านการจัดประชุมประจำเดือน เพื่อใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือความต้องการต่อไป เช่น การพิจารณาอนุญาตให้เกษตรกรทำนาในฤดูแล้ง การอนุญาตให้เก็บของป่าเพื่อการยังชีพ การจัดกลุ่มสวัสดิการชุมชน การส่งเสริมสุขภาพชุมชน เป็นต้น

2) พุดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหากับผู้นำชุมชนในหมู่บ้านหรือตำบลใกล้เคียง ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวกับปัญหา ความต้องการและแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา ระหว่างผู้นำชุมชนที่อยู่ในชุมชนใกล้เคียงกัน โดยนำแนวทาง สาเหตุปัญหาและปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหา อุปสรรคหรือวิธีการที่ประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นของแต่ละชุมชนมาแลกเปลี่ยนร่วมกันเพื่อให้แต่ละฝ่ายเกิดประโยชน์ต่อชุมชนตนเอง โดยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่นทำการรวบรวมปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของชุมชน ที่ได้จากการจัดประชุมประจำเดือนซึ่งจัดขึ้นเดือนละครั้ง
- ศึกษาชุมชนใกล้เคียงที่มีสภาพปัญหาเช่นเดียวกับชุมชนของตน
- คัดเลือกชุมชนที่มีแนวทางการแก้ปัญหา ความต้องการหรือการพัฒนาที่เห็นผลเชิงประจักษ์ จากข้อมูล คำบอกเล่า หรือเป็นที่ยอมรับของสังคม
- ท้องที่กับท้องถิ่น ใช้การเดินทางไปพุดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหากับผู้นำชุมชนในหมู่บ้านหรือตำบลใกล้เคียงอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อขอคำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพของชุมชนเพื่อนำกลับไปปรับใช้ในชุมชน
- ท้องที่กับท้องถิ่น ใช้การแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพผ่านการเข้าไปสังเกตการณ์ในการประชุม การรวมกลุ่มแก้ปัญหา การระดมความคิดเห็นของชุมชนต่อการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการต่างๆ ของชุมชน การแสดงออกซึ่งการมีส่วนร่วม ผ่านการจัดบันทึกระหว่างการสนทนา ถ่ายภาพ บันทึกเสียง หรือการอัดวิดีโอขั้นตอนการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนใกล้เคียง
- ท้องที่กับท้องถิ่นนำบทเรียนหรือแนวทางที่ได้จากชุมชนใกล้เคียงมาปรับใช้กับสภาพบริบทชุมชนในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน

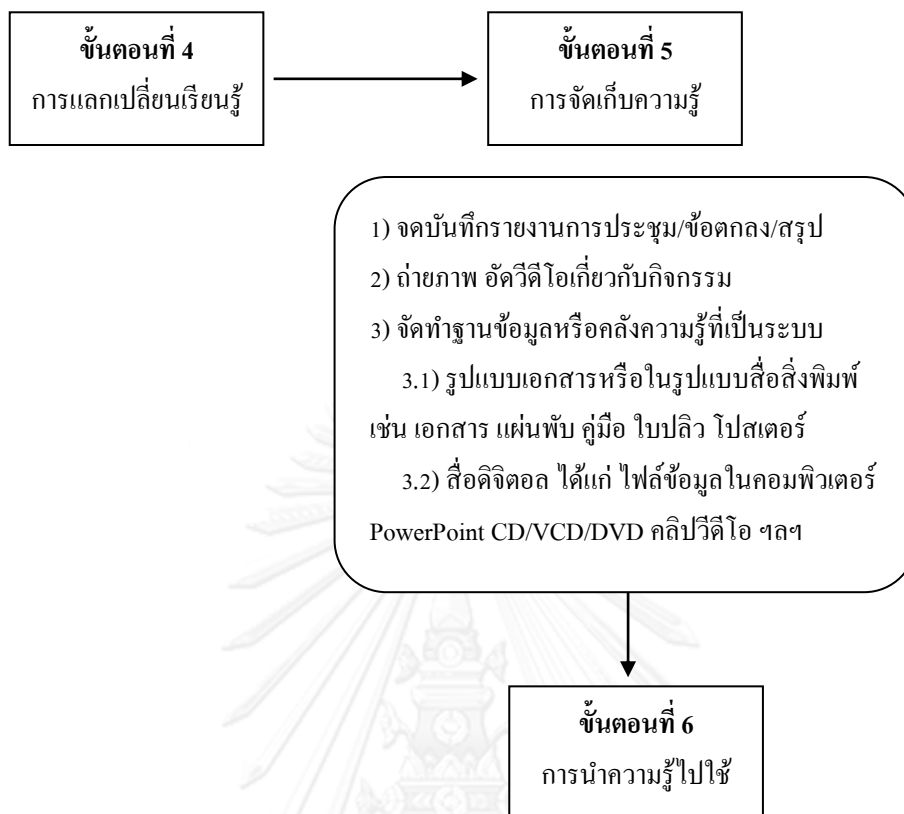
3) ปรึกษาหารือจากการเดินทางไปศึกษาดูงาน ประกอบด้วยขั้นตอนและวิธีการดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น เรียกประชุมคณะผู้เข้าร่วมเดินทางไปศึกษาดูงานในชุมชนอื่นนอกพื้นที่ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงลักษณะหรือจุดเด่นของชุมชนที่จะเดินทางไปศึกษาดูงาน กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานในครั้งนี้
- ท้องถิ่น จัดทำข้อมูล คู่มือ หรือเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสถานที่ที่จะเดินทางไปศึกษาดูงาน

- ท้องถิ่น จัดเตรียมค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เอกสารในการจัดบันทึกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน จัดเตรียมบุคลากร สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล หรือความรู้ที่จะนำกลับมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน
- เมื่อเดินทางกลับจากการศึกษาดูงาน ท้องที่กับท้องถิ่นจัดให้มีการประชุมของคณะที่ร่วมเดินทางไปในครั้งนี้ เพื่อร่วมระดมความคิดเห็นถอดบทเรียนและสรุปสิ่งที่ได้จากการเดินทางไปศึกษาดูงาน หรือความสำเร็จของชุมชนในการจัดการกับปัญหาหรือทิศทางการพัฒนาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาชุมชน
- ท้องที่กับท้องถิ่น นำผลสรุปที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของคณะที่ร่วมเดินทางไปศึกษาดูงานนำมาจัดทำเอกสาร คู่มือ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้กับคนในชุมชนผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ที่มีในชุมชนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชนที่ประสบความสำเร็จหรือชุมชนต้นแบบ และนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการแก้ไขอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการตามแผนพัฒนาตำบลหรือแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน

ขั้นตอนที่ 5 จัดเก็บความรู้

การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ คือ การรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งของท้องที่กับท้องถิ่นให้มีรูปแบบที่สามารถสืบค้นและถ่ายทอดการนำไปใช้ โดยจัดระบบตามหลักวิธีการทำงาน ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน เช่น ผลการศึกษาสภาพปัญหาในอดีต-ปัจจุบัน แนวทางการแก้ไขปัญหา การสร้างความร่วมมือของคนในชุมชน การสร้างความตระหนักและรับรู้ปัญหา การป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในชุมชนจากผลกระทบภายนอก เป็นต้น ในรูปแบบของการจัดบันทึกเรื่องเล่าจากประสบการณ์ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ การบันทึกวีดิทัศน์ เครื่องบันทึกเสียง วีดีโอ หรือแม้กระทั่งการถ่ายภาพกิจกรรมความรู้ต่างๆ ของชุมชนก็ถือเป็นการจัดเก็บความรู้เพื่อให้สามารถทำการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ และควรมีการสร้างแหล่งจัดเก็บความรู้ของชุมชน เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่ายขึ้น เช่น ศูนย์การเรียนรู้ภายในชุมชน ศาลากลางบ้าน ศาลาประชาคม ตลอดจนถึงสมุดของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งมีวิธีการดังนี้



ภาพที่ 10 ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้

5.1 จัดบันทึกรายงานการประชุม ข้อตกลงและสรุปผลการประชุม

การจัดเก็บความรู้จากการจัดบันทึกรายงานการประชุม ข้อตกลงหรือสรุปผลการประชุมที่ได้จาก ความเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหาหรือกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นการปรึกษาหารือ การเสนอแนะแนวทาง หรือความต้องการต่างๆ ตลอดจนการตัดสินใจและการจัดทำประชามติ ร่วม ในระหว่างการประชุม จึงจำเป็นต้องมีการบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ที่อภิปรายในที่ประชุม เพื่อใช้ในการ อ้างอิงหรือใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของชุมชนต่อไป โดยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้ ผู้จัดบันทึก รายงานการประชุม การจัดเตรียมการจดบันทึกการประชุม วิธีการจดบันทึก และขั้นตอนการจดบันทึก การประชุม

1) ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ในการจดบันทึกรายงานการประชุม ข้อตกลงและสรุปผลการประชุม ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ ทำหน้าที่ในการจดบันทึกการประชุมถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประชุม ดังนั้นผู้จด บันทึกการประชุมจึงควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประชุม นั้น ๆ เป็นอย่างดี หรือเป็นผู้ที่มี ประสบการณ์ในการจดบันทึกรายงานการประชุม และเป็นผู้ที่สามารถจดจำผู้เข้าประชุมได้เพื่อช่วย ทำให้บันทึกการประชุมไม่เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเป็นบุคคลที่มีสมาธิสูง มีการติดตามเรื่องที่ ประชุมอย่างตั้งใจ และมีการเรียนรู้วิธีการและหมั่นฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

2) การจัดเตรียมการจดบันทึกการประชุม

การที่ห้องที่กักท้องถื่นจะเริ่มขั้นตอนในการจดบันทึกการประชุม สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็น ลำดับแรกก็คือ การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้หรือสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่ใช้ในการจดบันทึกให้พร้อมก่อนการ ประชุม เพื่อให้การจดบันทึกการประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและไม่เสียเวลาจัดทำใน ระหว่างการประชุม ดังต่อไปนี้

- สมุดโน้ตหรือกระดาษ ซึ่งควรมีขนาดเดียวกันเพื่อความสะดวกในการใช้และจัดเก็บ
- ปากกาลูกกลิ้ง ดินสอ ที่สามารถเขียนได้สะดวกรวดเร็ว และไม่ลบเลือนได้ง่าย
- เครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำมาใช้ในการทบทวนประเด็นหรือข้อมูลที่ตกหล่นจากการจด

บันทึก หรือในกรณีที่มีการบันทึกเสียงการประชุม

- บันทึกรายงานการประชุม รายชื่อสมาชิกหรือกรรมการและรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
- ระเบียบวาระการประชุม
- รายงานการประชุมครั้งที่แล้ว หรือรายงานการประชุมครั้งที่ยังไม่ได้รับรอง
- เอกสารประกอบการประชุม

3) วิธีการจดบันทึกการประชุม

การจดบันทึกการประชุมในระหว่างดำเนินการประชุม ประกอบด้วยขั้นตอน คือ

- จดละเอียดทุกคำพูดของกรรมการหรือผู้เข้าประชุมทุกคนพร้อมด้วยมติ โดยทั่วไป วิธีนี้มักใช้เฉพาะการประชุมใหญ่ ที่จำเป็นต้องบันทึกให้ชัดเจน แต่ไม่เป็นที่นิยมใช้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำได้ยากและสิ้นเปลืองแรงงาน

- จดย่อคำพูดที่เป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งเป็นเหตุผลในการนำไปสู่มติของที่ประชุม
- จดเฉพาะเหตุผลกับมติของที่ประชุม

4) ขั้นตอนการจดบันทึกการประชุม

ในการจดบันทึกการประชุมให้มีประสิทธิภาพ ผู้จดบันทึกต้องมีการเตรียมตัวก่อนการประชุม ซึ่งประกอบด้วย

- ศึกษารายงานการประชุมครั้งก่อน ๆ
- ศึกษาเนื้อหาเรื่องราวที่ควรบันทึกในรายงานการประชุม
- ในการจดบันทึกอาจจำเป็นต้องให้ประธานที่ประชุมกล่าวสรุปมติซ้ำเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องที่อภิปราย

- หลีกเลี่ยงการขัดจังหวะของผู้เข้าร่วมประชุม เช่น การปิดโทรศัพท์มือถือ การแต่งกายที่สุภาพสะอาดสบาย

- ควรเลือกที่นั่งใกล้ประธานในที่ประชุม เพื่อความสะดวกในการให้ความช่วยเหลือระหว่างประชุม

- ขั้นตอนการดำเนินการระหว่างการประชุม คือ

- การบันทึกชื่อของการประชุมหรือคณะที่ประชุมพร้อมทั้งวันที่และสถานที่
- ตรวจสอบรายชื่อสมาชิกหรือกรรมการที่เข้าร่วมเพื่อให้ครบองค์ประชุม
- บันทึกเวลาเริ่มประชุมตามที่เป็นจริง
- ผู้จดบันทึกจะต้องเตรียมพร้อมในการอ่านข้อความต่างๆ ให้ที่ประชุม
- การแก้ไขสำเนารายงานการประชุมที่มีอยู่ โดยใช้ปากกาขีดฆ่าข้อความและเขียน

ข้อความที่แก้ไขลงในสมุดจดบันทึก พร้อมทั้งระบุด้วยว่าแก้ไขตรงที่ใดหรือหน้าใด

5.2 ถ่ายภาพ อัดวิดีโอที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม

ในการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญของชุมชน ไว้เพื่อทำการศึกษาเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาตามแนวทางของชุมชนอันดี เปรียบเสมือนเดียวกับในอดีตที่ผ่านมา นั้น ภาพถ่าย หรือวิดีโอกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนได้ร่วมกันดำเนินการมา ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่นปัจจุบันเพื่อยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งลักษณะที่สำคัญของการจัดเก็บภาพถ่าย หรือวิดีโอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ดี นั้น ควรพิจารณาจาก

- เครื่องมือมีความทันสมัยในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น กล้องถ่ายภาพ เครื่องอัดวีดีโอ หน่วยงานจำ เป็นต้น
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการถ่ายภาพ การสื่อสารทำความเข้าใจ หรือการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ที่ทันสมัย
- การเข้าถึงสิ่งที่จัดเก็บข้อมูลภาพถ่าย วีดีโอ ที่สะท้อนให้เกิดความตระหนักและรับรู้ร่วมกันในประเด็นต่างๆ เช่น สภาพปัญหาสิ่งแวดล้อม การบุกรุกทำลายป่า การจัดงานประเพณี การเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ และการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงานของชุมชน เป็นต้น

5.3 จัดทำฐานข้อมูลหรือคลังความรู้ที่เป็นระบบ

การจัดทำฐานข้อมูลหรือคลังความรู้ที่เป็นระบบ คือ การวางแผนในการจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่หลากหลายในชุมชนให้มีรูปแบบที่สามารถสืบค้นและง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์และสำหรับใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทชุมชน ปัญหาและความต้องการ

5.3.1 รูปแบบเอกสารหรือในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์

การจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสารสิ่งพิมพ์ คือ การจัดทำสื่อที่ประกอบด้วยข้อความ ตัวอักษร และภาพถ่ายที่สามารถถ่ายทอดความรู้จากผู้นำท้องถิ่นที่ถือเป็นผู้ส่งสารไปยังผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ และคนในชุมชนที่เป็นผู้รับสาร เช่น การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นวารสารชุมชน คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.3.2 สื่อดิจิทัล

ในการจัดทำสื่อดิจิทัล หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการจัดเก็บความรู้ ได้แก่ ไฟล์ข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป PowerPoint หรืออุปกรณ์ในการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของ CD/VCD/DVD และคลิป์วีดีโอ ฯลฯ ซึ่งถือเป็นการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลหรือฐานข้อมูล (Database) ให้เป็นระบบและสะดวกในการสืบค้นโดยมีขั้นตอนประกอบด้วย

- จัดเก็บตามโครงการ หรือกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา/พัฒนา
- จัดเก็บตามโครงการ กิจกรรม หรือแนวทางตามนโยบายของรัฐกำหนด
- จัดเก็บตามโครงการ กิจกรรม หรือแนวทางตามที่ชุมชนกำหนดร่วมกัน
- จัดเก็บแยกตามรายละเอียดของสภาพปัญหาและความต้องการแต่ละหมู่บ้าน
- จัดเก็บแยกเป็นไฟล์แต่ละกิจกรรมที่ได้ดำเนินการก่อนและหลัง
- จัดเก็บตามความสัมพันธ์ของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 6 การนำความรู้ไปใช้

การนำความรู้ไปใช้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา ปรับปรุงไปใช้ในการทำงาน แก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยทำให้ท้องถิ่น ท้องถิ่นและคนในชุมชนทุกภาคส่วนที่นำความรู้ไปใช้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ ทศนคติและพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชน เช่น วัฒนธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการแก้ปัญหาต่างๆ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำกับคนในชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยการสังเกตจากการเข้าร่วมการประชุม หรือกิจกรรมแบบแนวราบที่ไม่ใช่การบังคับบัญชาหรือสั่งการจากรัฐ และสามารถนำแนวทางไปปรับปรุงวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพขึ้น



- 1) จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อชี้แจงให้ชุมชนเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผน
 - การพัฒนาคน
- 2) ระดมสรรพกำลังในชุมชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามแผนชุมชนที่ตนเองที่วางไว้
 - การพัฒนางาน
- 3) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับท้องถิ่น และภาคีในการพัฒนาอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการมีสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน
 - การพัฒนาชุมชน
- 4) มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแผนฯ ให้แก่คนในชุมชน และแบ่งปันให้กับชุมชนอื่นผ่านช่องทางที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่
 - จัดทำเอกสาร แผ่นพับ คู่มือ วิดีโอ/วิดีโอทัศน์
 - จัดรายการผ่านเสียงตามสาย วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว
 - จัดทำบอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์
 - จัดทำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ/เว็บไซต์ (Website)
 - จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - จัดตั้งห้องสมุดสำหรับสืบค้นข้อมูล
- 5) มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ที่วางไว้

6.1 จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อชี้แจงให้ชุมชนเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหา/พัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนร่วมกัน

การนำความรู้ที่ได้จากการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อชี้แจงให้ชุมชนเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนร่วมกันไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในขั้นตอนนี้เป็นการนำความรู้ ข้อมูลหรือแนวทางใหม่ที่ได้ตกลงร่วมกันมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของคนในชุมชน โดยทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ในระดับบุคคล เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ดังต่อไปนี้

6.1.1 ปรับเปลี่ยนแนวความคิดของคนในชุมชน

การปรับเปลี่ยนแนวความคิดของคนในชุมชน เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ ทศนคติที่เกิดขึ้นจากการตระหนักและรับรู้ของคนในชุมชน โดยการเปลี่ยนแปลงจะทำให้คนในชุมชนเกิดความรู้ และมีความรู้สึกที่ดีกับความรู้ใหม่ที่เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชนที่ตนเองได้รับ และสนับสนุนความรู้ใหม่หรือแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการทำงานของแต่ละคนได้ หรืออาจจะนำความรู้ใหม่หรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้นจากการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ที่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันคนในชุมชนมาต่อยอดการทำงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาของคนในชุมชนผ่านการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของคนในชุมชน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ของคนในชุมชน ได้แก่

1) สร้างการรับรู้และตระหนักต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลมาจากพฤติกรรมของคนในชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด ที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนแม้แต่ทำงานจนขาดการอบรมดูแลเอาใจใส่บุตรหลาน ปัญหาหนี้สินภาคการเกษตร ที่เกิดขึ้นจากการใช้สารเคมีปราศศัตรูพืชและการปลูกพืชชนิดเดียวกันเพื่อป้อนโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาการประกอบอาชีพ ที่เกิดขึ้นจากการขาดความรู้ การร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในชุมชน เป็นต้น โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของคนในชุมชน ผ่านเวทีประชุมประจำเดือนหมู่บ้านที่จัดขึ้นเดือนละครั้ง

- ระดมความคิดเห็นเพื่อรวบรวมจัดหมวดหมู่ปัญหาและความต้องการของชุมชน จาก การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนนำมาร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยกัน

- ร่วมกันหาสาเหตุที่มาของปัญหาและแนวทางการแก้ไข

- เชิญบุคคลในชุมชนที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหามาแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม

2) สร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น ร่วมกันค้นหาคนในชุมชนที่มีลักษณะของคนที่มีจิตอาสาชอบช่วยเหลือผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน เช่น อสม. อพปร.
 - จัดอบรมบทบาทหน้าที่และความสำคัญของการเป็นบุคคลที่เสียสละอุทิศตนเพื่อผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
 - ท้องที่กับท้องถิ่น จัดทำประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่คนในชุมชนที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แก่คนในชุมชนทราบโดยทั่วกันผ่าน เสียงตามสาย วิทยุชุมชน หรือการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ผลงาน
 - ท้องถิ่นจัดให้มีสวัสดิการตอบแทนคุณงามความดีของคนในชุมชนที่เสียสละอุทิศตนเพื่อผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมตามเทศกาลสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์
 - ปลุกฝังความรู้เกี่ยวกับการทำงานเพื่อผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการต่อยอดไปสู่แต่ละครอบครัวในชุมชน
- 3) ส่งเสริมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องโดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้
- ท้องที่กับท้องถิ่น สอดแทรกหลักการและแนวคิดของการทำงานเพื่อประโยชน์ของชุมชนส่วนรวมมากกว่าตนเอง ผ่านการจัดประชุมประจำเดือน
 - เชิญผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน มาพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในการอยู่ร่วมกันของคนในอดีต ที่มีความรักใคร่สามัคคีและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต
 - ยกย่องเชิดชูเกียรติคนในชุมชนที่เป็นแบบอย่างของการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย
 - ปลุกฝังความรู้เกี่ยวกับการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการต่อยอดไปสู่แต่ละครอบครัวในชุมชน
- 4) วางแผนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้
- ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และบุคลากรด้านสาธารณสุข เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สาธารณสุขอำเภอ เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุขชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) จัดประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านสุขภาพอนามัยที่เกิดขึ้นในชุมชน
 - จัดเก็บข้อมูล สถิติเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน

- ท้องถิ่นจัดงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนการแก้ปัญหาด้านสุขภาพของคนในชุมชนให้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพื่อจัดเตรียมเครื่องมือในการให้ความรู้ เช่น อุปกรณ์ตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด เครื่องมือวัดความดัน แผ่นตรวจหาสารเสพติด ฯลฯ

- ท้องที่ ท้องถิ่นและบุคลากรด้านสาธารณสุขร่วมมือกันออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อให้ความรู้และตรวจโรคเบื้องต้นให้กับคนในแต่ละชุมชน

- ท้องที่ ท้องถิ่นและบุคลากรด้านสาธารณสุขจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้แก่คนในชุมชนเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสาเหตุของโรค วิธีการป้องกัน ควบคุมและการรักษาโรค ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ และลดภาระการเจ็บป่วยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการมีชีวิตที่ยืนยาวของคนในชุมชน

5) ดำเนินชีวิตบนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น สอดแทรกแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับคนในชุมชนผ่านเวทีการประชุมประจำเดือนที่จัดขึ้น

- ท้องที่กับท้องถิ่น ร่วมกันคัดเลือกคนในชุมชนที่มีวิถีชีวิตการดำเนินตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นเป็นบุคคลต้นแบบให้แก่ชุมชน

- ท้องที่กับท้องถิ่น จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่คนในชุมชน โดยได้เชิญบุคคลต้นแบบที่ยึดถือหลักการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต เช่น การเป็นบุคคลฉลาดตามวิถีชุมชนพึ่งตนเอง การรู้จักวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวินัยทางการเงิน การสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นในชุมชน และการกล้าคิดกล้าแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม เพื่อให้คนในชุมชนเข้าใจถึงประเด็นสำคัญตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างลึกซึ้ง

- ท้องที่กับท้องถิ่น ประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการแสวงหาชุมชนต้นแบบที่มีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม เพื่อนำคนในชุมชนเดินทางไปศึกษาดูงาน

- ท้องถิ่นจัดเตรียมงบประมาณ บุคลากร สื่อเทคโนโลยี ฯลฯ ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน

- คัดเลือกและอบรมคนในชุมชนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเดินทางไปศึกษาดูงาน และกลับมาร่วมระดมความคิดเห็น สรุปบทเรียนที่ได้เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและให้ความรู้แก่คนในชุมชน ผ่านช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีในชุมชน

6.1.2 นำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้

การนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดผลต่อตนเอง จากการได้รับความรู้ใหม่ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีความสำเร็จเพิ่มขึ้น และนำมาใช้ทดแทนความรู้เดิมซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานในอนาคต ดังต่อไปนี้

1) **How:** ความร่วมมือในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนจะมาจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชนได้อย่างไร ประกอบด้วย

- สร้างให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบันและอนาคต
- ร่วมกันหาสาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น
- ผลกระทบของปัญหาที่มีต่อทุกคนในชุมชน
- คนในชุมชนสามารถร่วมมือกันในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

2) **Who:** ใครบ้างในชุมชนที่จะต้องเข้าร่วมในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

- ท้องที่กับท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ผู้นำกลุ่มต่างๆ ประชาชนชาวบ้าน
- คนในชุมชน หรือชาวบ้าน
- ส่วนราชการในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง
- องค์กรภาครัฐและเอกชน

3) **Group:** ในชุมชนมีกลุ่มอะไรที่มีพลังในการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

- ผู้นำชุมชนตามธรรมชาติ/ผู้นำความคิด เช่น ประชาชนชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา
- ผู้นำอย่างเป็นทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกอบต.
- ผู้นำศาสนา เช่น พระ แม่ชี นักบวช ฯลฯ
- ผู้นำกลุ่มอาชีพ เช่น ผู้นำกลุ่มเกษตรกร ผู้นำกลุ่มทำนา ผู้นำกลุ่มแปรรูปผลผลิต

4) **Method:** มีวิธีการอย่างไรในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในชุมชน ประกอบด้วย

- การจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล
- การจัดประชุมหมู่บ้าน
- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- การประชุมกลุ่มย่อย
- การจัดเวทีชาวบ้าน/เวทีสาธารณะ
- การจัดเวทีระดมสมอง

5) **Sustainable** ทำอย่างไรให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นมีความยั่งยืนได้ ประกอบด้วย

- จัดตั้งคณะทำงานซึ่งเป็นตัวแทนของคนในชุมชนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่คณะทำงาน
- บูรณาการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการของชุมชนเข้ากับกระบวนการแผนพัฒนาของท้องถิ่น
- เชิดชูเกียรติให้กับคณะทำงานฯ ในการเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น
- ทุกคนในชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา/พัฒนาอย่างจริงจัง ในฐานะการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

6.2 ระดมสรรพกำลังในชุมชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามแผนชุมชนที่ตนเองที่วางไว้

การระดมสรรพกำลังในชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามแผนชุมชนที่ตนเองที่วางไว้ ถือเป็นการพัฒนางาน อันเป็นผลมาจากการนำความรู้ใหม่ที่ได้จากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนร่วมกันสะท้อนแนวทางหรือความต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชนส่วนใหญ่ โดยวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ ภายในชุมชน ดังต่อไปนี้

- สร้างคณะทำงานของชุมชนขึ้นเป็นผู้รับผิดชอบหรือเป็นผู้นำความคิดในการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วยท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน
- คณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นทำหน้าที่ในการเชื่อมต่อนโยบายของรัฐและความต้องการของคนในชุมชนแบบคู่ขนานทั้งในแนวราบและแนวตั้ง
- คณะทำงานมีการประชุมเชื่อมต่อกับคนในชุมชนเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนอยู่เสมอ
- ท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อเดินทางไปศึกษาดูงานในชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
- จัดทำแผนชุมชนที่ตนเองขึ้น จากแบบสัมภาษณ์ข้อมูลสภาพปัญหาหรือความต้องการต่างๆ ที่ชุมชนอยากรู้ จัดเก็บข้อมูลจากทุกหลังคาเรือน นำข้อมูลมาสรุปสังเคราะห์ และจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่เพื่อสร้างความตระหนักและรับรู้ต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชนร่วมกัน
- นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการวางแผนร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

- นำข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการที่ได้จากการศึกษาในส่วนที่เกินความสามารถในการแก้ปัญหาของชุมชนร่วมกัน จัดส่งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และอบต. ในการช่วยเหลือ
- นำแนวทางการแก้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน เข้าสู่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป
- นำแนวทางการแก้ปัญหาและความต้องการของชุมชนที่ได้จากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการประชุมประจำเดือน มาใช้ในการสร้างเป็นความรู้ใหม่ หรือคู่มือ การปฏิบัติงานให้แก่ชุมชน เช่น คู่มือระบบสวัสดิการชุมชนพึ่งตนเอง คู่มือการจัดทำแผนชุมชน พึ่งตนเอง หรือคู่มือธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นต้น

6.3 มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับท้องถิ่น และภาคีในการพัฒนาอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการมีสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

การพัฒนาเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยแนวคิด และกระบวนการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นผลจากการนำความรู้ใหม่ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชุมชน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับท้องถิ่น และภาคีในการพัฒนาอื่นๆ ในลักษณะของการมีสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน เป็นการยกระดับขีดความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในชุมชน และนอกชุมชน โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

- ท้องที่กับท้องถิ่น เรียนรู้ร่วมเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน
- ท้องที่กับท้องถิ่น ร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ทำงานเพื่อหาแนวทางหรือความรู้ใหม่ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน
- ท้องที่กับท้องถิ่น บูรณาการความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกับผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ เป็นคณะทำงานที่เป็นผู้นำทางความคิดในการให้ความช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาในระดับหมู่บ้าน จนเกิดการยอมรับของชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน
- คณะทำงานระดับหมู่บ้าน ขับเคลื่อนแนวคิดจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การแก้ปัญหาของคนในชุมชนอย่างจริงจัง
- คณะทำงานระดับหมู่บ้าน สร้างผลการดำเนินการจัดการกับปัญหาและความต้องการของชุมชนได้เป็นผลสำเร็จและเกิดการยอมรับจากทุกฝ่ายในระดับส่วนราชการและหมู่บ้านใกล้เคียง
- คณะทำงานระดับหมู่บ้าน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการส่งเสริมแนวคิด วิธีการ กระบวนการจัดการกับปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนให้กับชุมชนใกล้เคียงอื่นๆ จนเกิดการยอมรับ
- คณะทำงานในระดับหมู่บ้านทุกหมู่ ดำเนินการร่วมกันเป็นเครือข่ายความร่วมมือระดับตำบลอย่างเป็นรูปธรรมในการร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยการร่วมมือวิเคราะห์รวบรวมและ

จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบครบถ้วนทุกครัวเรือน และเป็นความต้องการที่แท้จริงที่เกิดจากสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน

- เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนของคณะทำงานในระดับหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน มีความสอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแผนพัฒนาของอบต.

- เกิดกระบวนการร่วมกันของชุมชนกับการกำหนดนโยบายของอบต. เป็นไปในทิศทางหรือความต้องการเดียวกัน นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งตนเองและพัฒนาสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสังคม

6.4 มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแผนฯ ให้แก่คนในชุมชน และแบ่งปันให้กับชุมชนอื่นผ่านช่องทางที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่

- จัดทำเอกสาร แผ่นพับ คู่มือ วีดีโอ/วีดีทัศน์
- จัดรายการผ่านเสียงตามสาย วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว
- จัดทำบอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์
- จัดทำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ/เว็บไซต์ (Website)
- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- จัดตั้งห้องสมุดสำหรับสืบค้นข้อมูล

6.5 มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ที่วางไว้

ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ที่ชุมชนได้วางไว้ร่วมกัน เป็นการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นระหว่างที่ได้มีการดำเนินงานโดยผู้ที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ โดยจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินการแต่ละกิจกรรม ในการประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน เพื่อให้คนในชุมชนรับทราบข้อมูลโดยทั่วกัน ซึ่งในการรายงานผลประกอบด้วย

- 1) รายงานสรุปผลการดำเนินงานที่สามารถดำเนินการได้จริงของแต่ละกิจกรรม
 - ผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม
 - ระยะเวลาที่แล้วเสร็จ
- 2) รายงานความก้าวหน้าแล้วเสร็จของการดำเนินงานตามแผน เพื่อส่งถึงหน่วยงานของรัฐหรืออบต. ในฐานะผู้สนับสนุนงบประมาณ
- 3) ปฏิทินการดำเนินงานที่แสดงถึงความก้าวหน้าของงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนดตามแผน
- 4) วันที่ดำเนินการแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรม

5) เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมดังกล่าวได้บรรลุผลตามแนวทางร่วมกันของชุมชน

- ภาพถ่าย วิดีโอ
- รายงานการประชุม
- บันทึกผลการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ตามแผน
- เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกิจกรรม

จากแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ที่นำเสนอในเบื้องต้นพบว่า มีแนวทางในการนำไปใช้ให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องและเกิดประสิทธิภาพต่อการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบแนวทางการจัดการความรู้ที่สำคัญ 2 แนวทาง แต่แตกต่างกันในขั้นตอนของการนำไปใช้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยเงื่อนไขและวัตถุประสงค์การเกิดขึ้นของกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาของชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

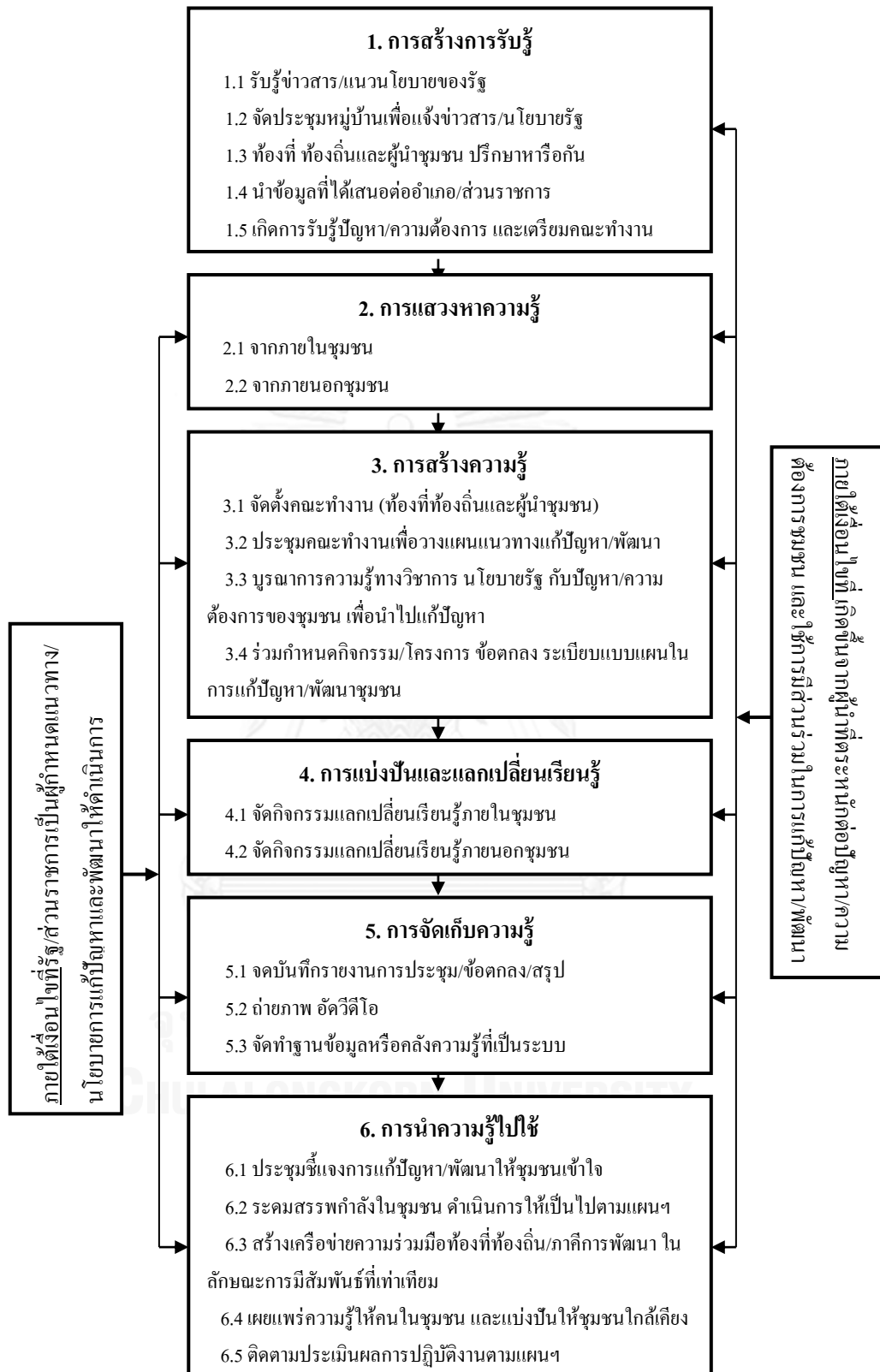
แนวทางที่ 1 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างการรับรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

- ปัจจัยเงื่อนไขในการนำแนวทางการจัดการความรู้ไปใช้ คือ เป็นกิจกรรม หรือโครงการที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวคิดของผู้นำชุมชนร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ที่มีความตระหนักและรับรู้ต่อปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน นำมาสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการด้วยการบริหารจัดการร่วมกันของชุมชน

แนวทางที่ 2 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ และ 5) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

- ปัจจัยเงื่อนไขในการนำแนวทางการจัดการความรู้ไปใช้ คือ เป็นกิจกรรม หรือโครงการที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวคิดหรือนโยบายของรัฐที่เป็นผู้คิดริเริ่ม และมอบหมายให้ท้องที่กับท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามกระบวนการและขั้นตอนที่ได้กำหนดมา และนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนต่อไป

รายละเอียดและขั้นตอนปรากฏตามภาพที่ 12



ภาพที่ 12 แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน 2) วิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน และ 3) นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของชุมชนในแต่ละตำบล ที่เกี่ยวกับสภาพบริบทของแต่ละหมู่บ้านในตำบล ที่มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สภาพความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน และองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมในแต่ละหมู่บ้านที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อขับเคลื่อนชุมชน

2. การศึกษาภาคสนามเพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไป ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน รวมถึงทราบบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น จำนวน 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลบุพราหมณ์ “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” ตำบลศิลาลอย “สภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย” และตำบลหนองยาว “ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว” โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและแบบมีส่วนร่วม การจัดสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก คณะผู้บริหาร นายกองค้การบริหารส่วนตำบล และในส่วนของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และคนในชุมชน

3. การจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ในด้านการศึกษาและด้านวิชาการ จำนวน 11 คน

1. สรุปผลการการวิจัย

1.1 บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

1.2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

1.3 แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

1.1 บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น และปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นได้ตกลงร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนในชุมชนโดยมีบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือดังนี้

1.1.1 บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จำแนกตามพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า

1) ตำบลบุพราหมณ์ บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในกิจกรรม “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบุพราหมณ์” ทั้งสองฝ่ายยังมีบทบาทความร่วมมือกันในระดับที่น้อย โดยนายก อบต. เป็นผู้มีบทบาทหลักในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติและผู้รับผล ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่มีบทบาทรองในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน โดยมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วมและผู้รับผล

2) ตำบลศิลาลอย บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในกิจกรรม “สภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย” ทั้งสองฝ่ายมีบทบาทความร่วมมือกันในระดับที่มาก ในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกอบต. ในแต่ละหมู่บ้านมีบทบาทร่วมกันเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติและผู้รับผล

3) ตำบลหนองยาว บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในกิจกรรม “ธรรมนูญส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว” ทั้งสองฝ่ายยังมีบทบาทความร่วมมือกันในระดับที่น้อย โดยผู้นำชุมชน เป็นผู้มีบทบาทหลักในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติและผู้รับผล ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิกและนายกอบต. มีบทบาทรองในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน โดยทั้งคู่มิบทบาทเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติและผู้รับผล

1.1.2 ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จำแนกตามพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า

1) ตำบลบุพราหมณ์ มีลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน มีลักษณะแบบเป็นทางการโดยที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้แก่ประชาชน จึงเห็นชอบให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) กำหนดบทบาทให้ท้องถิ่นมีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนาคนในชุมชน โดยให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้เกิดความร่วมมือจากหลายฝ่าย

2) ตำบลศิลาลอย มีลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน มีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้สภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาโดยตรงร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น นำมาซึ่งการเกิดจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะในการแสวงหาวิธีหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในชุมชน เพื่อลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงการทำงานของชุมชนในฐานะที่ทุกฝ่ายเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ด้วยการตีความสภาพปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขในการจัดการกับปัญหาภายในหมู่บ้านที่สะสมมาเป็นเวลานาน ด้วยการสร้างความร่วมมือระหว่างคนในชุมชน และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมที่จะนำมาสร้างแรงจูงใจต่อการแก้ไขปัญหาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน

3) ตำบลหนองยาว มีลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน มีลักษณะแบบเป็นทางการโดยที่ผู้นำชุมชน ที่เป็นผู้ริเริ่มหรือขับเคลื่อนกิจกรรมนี้ มีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐในการที่ต้องนำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่แต่ละชุมชนเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของรัฐ จึงได้ร่วมมือกับท้องถิ่นในการส่งเสริมสนับสนุนกันในการดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เกิดความสงบเรียบร้อย ตามนโยบายหรือมาตรการพื้นฐานแห่งรัฐโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของคนในชุมชนในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการแก้ไขสุขภาพของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และหลักการจัดทำธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่ได้กำหนดนโยบาย และกรอบหรือทิศทางในการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคตของคนในชุมชน ซึ่งก็คือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นกับท้องถิ่นด้วยเช่นกัน

1.1.3 รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น

เมื่อพิจารณารูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จำแนกตามพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า

1) ตำบลบุพราหมณ์ รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยการปฏิบัติงานมีท้องถิ่น เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารศูนย์กลางความร่วมมือและการติดต่อระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ซึ่งมีลักษณะอย่างเป็นทางการในฐานะที่ท้องถิ่น เป็นส่วนราชการ ซึ่งต้องมีการควบคุมการดำเนินการต่างๆ ตามระเบียบหรือที่กฎหมายกำหนดโดยที่ระหว่างดำเนินการกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนนั้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนตามการวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งการจัดกิจกรรมในชุมชนที่ท้องถิ่น ดำเนินการส่วนมากเป็นการพัฒนาคนในชุมชน พัฒนาทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น การพัฒนาอาชีพ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการเป็นแหล่งเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนด้วยการไปศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่คนในชุมชนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ล้วนแต่เป็นการพัฒนาทุนทางสังคมของชุมชนแทบทั้งสิ้น หรือเรียกว่า **“รูปแบบความร่วมมือแบบหุ้นส่วน”**

2) ตำบลศิลาลอย รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความร่วมมือของท้องถิ่นที่ท้องถิ่นและคนในชุมชน ในการปฏิบัติงานร่วมกันในฐานะการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนทั้งหมด โดยเริ่มตั้งแต่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ ผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบลเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการแก้ปัญหา การพัฒนาร่วมกันในบริบทของทุนทางสังคมของแต่ละหมู่บ้านที่มีอยู่โดยมีท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในฐานะผู้นำชุมชนร่วมกันสนับสนุน และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นทางการ จึงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันซึ่งถือเป็นประชาคมติร่วมกันของชุมชน มีการกำหนดเป้าหมาย งบประมาณและระยะเวลาในการแก้ปัญหาของชุมชนที่ชัดเจน ในขณะที่การทำงานของทุกฝ่ายนั้นมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เพราะมีวัตถุประสงค์สำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุผลอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม หรือเรียกว่า **“รูปแบบความร่วมมือแบบกลุ่มรวมพลัง”**

3) ตำบลหนองยาว รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ที่เป็นผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือแก่ผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ในการสนับสนุนการแก้ปัญหาและการพัฒนาด้านต่างๆ ระหว่างกันภายในชุมชน โดยไม่มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามสภาพของแต่ละชุมชนหรือกิจกรรมนั้น โดยที่ผู้นำท้องถิ่นและท้องถิ่นเอง มีบทบาทความรับผิดชอบต่อกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในแบบหลวมๆ ไม่มีกฎระเบียบหรือข้อ

ผู้กมัตต่อการดำเนินกิจกรรมนี้ตามบทบาทหน้าที่ อันเนื่องมาจากบทบาทหลักในการดำเนินการเป็นของผู้นำชุมชน แต่ท้องที่และท้องถิ่นมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อคนในชุมชนตามบทบาทหน้าที่ในฐานะที่ตนเองเป็นผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นผู้ประสานให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของรัฐกับชุมชนต่างๆ อันจะส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งต่อชุมชน หรือเรียกว่า “รูปแบบความร่วมมือแบบเครือข่าย”

1.1.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น

ปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จำแนกตามพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า

1) ตำบลบุพราหมณ์ สามารถแบ่งปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นออกได้เป็น ปัจจัยเงื่อนไขภายในและปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ประกอบด้วย

- ปัจจัยเงื่อนไขภายใน ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำของท้องถิ่นหรือนายก อบต. 2) ระดับการศึกษา และ 3) กลไกทางการเมือง
- ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ 1) บริบทชุมชน 2) กฎหมาย และระเบียบ 3) การประสานนโยบายของรัฐ 4) การสนับสนุนจากส่วนกลาง 5) กลไกงบประมาณ 6) การเสริมพลังของคนในชุมชน

2) ตำบลศีลาลอย สามารถแบ่งปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นออกได้เป็น ปัจจัยเงื่อนไขภายในและปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ประกอบด้วย

- ปัจจัยเงื่อนไขภายใน ได้แก่ 1) การตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 2) การมีจิตสำนึกเรื่องความร่วมมือ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและสมาชิก อบต. 4) ระดับการศึกษา 5) กลไกทางการเมือง และ 6) การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
- ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ 1) บริบทชุมชน 2) กฎหมาย และระเบียบ 3) การประสานนโยบายของรัฐ 4) กลไกงบประมาณ 5) การเสริมพลังของคนในชุมชน

3) ตำบลหนองยาว สามารถแบ่งปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นออกได้เป็น ปัจจัยเงื่อนไขภายในและปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ประกอบด้วย

- ปัจจัยเงื่อนไขภายใน ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ความสัมพันธ์เครือญาติ และ 3) กลไกทางการเมือง

- ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ 1) บริบทชุมชน 2) กฎหมาย และระเบียบ
3) การประสานนโยบายของรัฐ 4) การสนับสนุนจากส่วนกลาง 5) กลไกงบประมาณ และ 6) การ
เสริมพลังของคนในชุมชน

1.2 วิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง ท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

การวิเคราะห์การจัดการความรู้ประกอบด้วย องค์ประกอบในการจัดการความรู้และ
กระบวนการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบในการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการ
ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ใน 3 พื้นที่ ซึ่ง
ประกอบด้วย เป้าหมาย คน ความรู้ และเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) เป้าหมายในการจัดการความรู้ พบว่า ทั้ง 3 พื้นที่ มีเป้าหมายในการจัดการ
ความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เหมือนกัน คือ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน ซึ่งได้แก่ การแก้ปัญหา
การเข้าถึงสิทธิ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐ การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการจัดทำแผน
ชุมชนพึ่งตนเอง และการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาด้านสุขภาวะชุมชน และการยกระดับคุณภาพ
ชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

2) ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ พบว่า

2.1) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นโดดเด่นกว่าท้องถิ่น ผู้ที่มี
บทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้แก่ ท้องถิ่นหรือ นายก อบต. เป็น
เสมือนผู้อำนวยความสะดวก (Knowledge Facilitator) และผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners)
โดยมีท้องถิ่นหรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) ผู้นำ
ชุมชนหรือแกนนำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และอดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะที่เล็ง ทำหน้าที่เป็นผู้
ประสานการทำงานระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย (Network Manager) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ของอำเภอ และส่วน
ราชการที่เกี่ยวข้องในฐานะที่ปรึกษา หรือผู้เฝ้า (Chief Knowledge Officer) ให้เกิดความร่วมมือใน
การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

2.2) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างดีระหว่างท้องถิ่นกับ
ท้องถิ่น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้แก่ ท้องถิ่นหรือ
ผู้ใหญ่บ้าน กับท้องถิ่นหรือ สมาชิก อบต. ที่เป็นเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความร่วมมือหรือผู้
อำนวยความสะดวก (Knowledge Facilitator) และเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners)
โดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านอื่นๆ และอดีตผู้นำท้องถิ่นในฐานะผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

หรือผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioner) ร่วมกับทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีนายอำเภอผู้ให้ความสำคัญต่อบทบาทการทำงานร่วมกันของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ถือเป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงจรการจัดการความรู้ ที่เห็นคุณค่าและดำเนินการผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในหมู่อื่นๆ ขึ้นในตำบล ในขณะที่ส่วนราชการอำเภอที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ หรือผู้บริหารของอบต. ในฐานะที่ปรึกษามีหน้าที่เป็นผู้ประสาน (Network Manager) การทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.3) ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชุมชนเป็นหลักสำคัญ โดยมีท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเข้าร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในภายหลัง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้แก่ ผู้นำชุมชน เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างความร่วมมือระหว่างกัน ผู้นำบ้าน กับสมาชิก ผู้บริหารและนายก อบต. โดยมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (Knowledge Facilitator) และเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) ร่วมกับทุกฝ่าย โดยมีผู้นำกลุ่มหรือแกนนำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ที่รวมกลุ่มพัฒนาชุมชนโดยไม่รอการพึ่งพาจากรัฐ เป็นผู้ประสาน (Network Manager) ในขณะที่ท้องถิ่นที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับท้องถิ่นหรือสมาชิก ผู้บริหารและนายก อบต. เป็นผู้เข้าร่วมและสนับสนุนการพัฒนา กับผู้นำชุมชนในบทบาทการเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) ประชาชนในชุมชนผู้เป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม เป็นผู้ประสาน (Network Manager) ให้เกิดการ พัฒนา และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น โดยมีปราชญ์ชาวบ้านและครูภูมิปัญญา เป็นผู้สนับสนุนประสบการณ์และแนวคิดซึ่งถือเป็นผู้เอื้อ (Chief Knowledge Officer) ให้เกิดการ พัฒนาความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

3) ความรู้ในการจัดการความรู้ คือ ความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ทั้ง 3 พื้นที่ มีการกำหนดความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนที่เหมือนกัน ได้แก่ ความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ ความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือบทบาทหน้าที่ของ อบต. และความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

4) เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การจัดรายการวิทยุชุมชน เสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว การจัดทำภาพถ่ายหรือ VDO. จัดทำเป็นแผ่น CD. การจัดทำวีดิทัศน์ผลงานหรือกิจกรรม และการจัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อและช่องทางในการประชาสัมพันธ์

1.2.2 กระบวนการจัดการความรู้

จากการศึกษาใน 3 พื้นที่ พบว่า สามารถวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ได้ เป็น 2 แนวทาง คือ การจัดการความรู้แบบ 5 ขั้นตอน และ 6 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การจัดการความรู้แบบ 5 ขั้นตอน พบในพื้นที่ตำบลบุพราหมณ์ และตำบลหนองยาว ประกอบด้วย

1.1) การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย

- การแสวงหาหรือค้นหาความรู้วิธีการทำงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. จากการได้รับความรู้โดยตรงด้วยการถ่ายทอดของท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบนโยบายโดยตรงจากรัฐให้นำนโยบายมาขับเคลื่อน

- การแสวงหาหรือค้นหาความรู้วิธีการทำงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. จากการได้รับความรู้จากตัวผู้นำชุมชน ผู้ที่ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของรัฐในการขับเคลื่อนและส่งเสริมนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2) การสร้างความรู้ ประกอบด้วย

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจจะไม่มีการสร้างความรู้ขึ้นเองอย่างชัดเจน เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมนั้นเป็นนโยบายของรัฐที่ไม่ได้มอบหมายให้เป็นบทบาทและหน้าที่หลัก แต่ได้กำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นในการดำเนินนโยบายหลักและประสานงาน ขับเคลื่อนตลอดจนวิเคราะห์นโยบายเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจจะไม่มีการสร้างความรู้ขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมนั้น เป็นไปตามบทบาทหน้าที่หรือความรับผิดชอบของผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นการเฉพาะและมีระเบียบ กฎหมายกำหนดว่าด้วยเรื่องของการใช้อำนาจหน้าที่ขึ้นเป็นการเฉพาะตน ซึ่งท้องที่กับท้องถิ่นถึงแม้จะเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่ทั้งสองฝ่ายต่างๆ ไม่มีความรู้ความสามารถมากพอ หรือไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตอำนาจในการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน

จากกรณีศึกษาทั้ง 2 ตำบล พบว่า ท้องที่หรือท้องถิ่น นั้นไม่มีกระบวนการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากความรู้ที่ได้นั้นเป็นเรื่องของกฎ ระเบียบนโยบายและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน การมอบหมายให้เป็นบทบาทแก่ผู้รับผิดชอบเฉพาะตัว เป็นเรื่องของนโยบาย หรือระเบียบใหม่ของรัฐ ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ปัญหาและความต้องการของชุมชน ทำให้ท้องที่หรือท้องถิ่นในฐานะผู้นำนโยบายนั้นมาปฏิบัติไม่มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นมาก่อน ส่งผลให้การสร้างความรู้ที่เกิดขึ้นของท้องที่หรือท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องยากลำบาก

1.3) การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย

- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักการ วิธีการดำเนินการ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง และผลประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ที่คนในชุมชนจะได้รับ ตลอดจนนำความรู้ที่ได้ไปแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับท้องถิ่นและสมาชิก ซึ่งได้แก่ คนในชุมชนเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองแก่สมาชิกอย่างครอบคลุมตามความต้องการ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนได้

- เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา พฤติกรรมการบริโภค และแนวโน้มของโรคเบาหวานของคนในตำบลหนองยาว และการได้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับท้องถิ่น และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการหามาตรการ วิธีการป้องกันโรค เพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงของคนในชุมชน และการหาแนวทางข้อสรุปร่วมกันในการกำหนดทิศทางในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคของคนในชุมชน

1.4) การจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย

- ใช้การจัดเก็บความรู้ด้วยการจดบันทึก ถ่ายภาพ การรวบรวมเอกสาร คู่มือ หรือระเบียบ กฎหมาย เอกสารการรับรองรายงานการประชุม ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมกับท้องถิ่น

- ใช้การจัดเก็บความรู้ด้วยการ จดบันทึกจากการได้เข้าร่วมประชุม รับฟัง ข้อคิดเห็น การหารือหรือการเสนอข้อแนะต่างๆ ในการดำเนินนโยบายร่วมกัน และใช้วิธีการจดจำการทำงานร่วมกันในแต่ละครั้ง การจดบันทึกใส่สมุดบันทึกตามแบบบันทึกการทำงานของกรมการปกครอง เพื่อรายงานการทำงานในแต่ละเดือน ต่อนายอำเภอทุกเดือน

1.5) การนำความรู้ไปใช้ ประกอบด้วย

- นำความรู้ใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชนที่สนใจ สนับสนุนให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการออมทรัพย์และเข้าใจถึงสิทธิต่างๆ ที่ตนเองและครอบครัวจะได้รับ สอดส่องดูแลเงินและสวัสดิการต่างๆ ของสมาชิก นำเสนอข้อมูลและแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุมปัญหา ความต้องการของสมาชิกในชุมชน

- นำความรู้ที่ได้จากการส่งเสริมสุขภาพที่ดีและป้องกันควบคุมโรค มาประชาสัมพันธ์ สอดส่องดูแลและส่งเสริมให้เกิดการตระหนักต่อการดูแลสุขภาพกายใจ เพื่อเป็นพื้นฐานของการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน

2) การจัดการความรู้แบบ 6 ขั้นตอน พบในพื้นที่ตำบลศิลาลอย ประกอบด้วย

2.1) การสร้างการรับรู้ ประกอบด้วย

- ท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดขึ้นจากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาต่างๆ ในชุมชน มาเป็นเวลานานตั้งแต่ก่อนและหลังการเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำชุมชน ก่อให้เกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสาธารณะทำให้เกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของตน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของคนในชุมชน ด้วยการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมต่อการรับรู้และตระหนักต่อปัญหาของชุมชนร่วมกัน

2.2) การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย

- แสวงหาหรือค้นหาความรู้วิธีการทำงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. ด้วยการเข้าประชุมร่วมกันกับทางอำเภอที่จัดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบและนำนโยบายจากส่วนราชการมาปฏิบัติในชุมชน การประชุมแต่ละหมู่บ้าน การเปิดเวทีสาธารณะเพื่อใช้ในการพูดคุยปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น ความต้องการ เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ และร่วมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนชาวบ้าน พระ หรือผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และใช้การแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ทำงานของแต่ละฝ่ายทั้งของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น และการเดินทางไปศึกษาดูงานในชุมชนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2.3) การสร้างความรู้

- นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหา หรือหาแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสร้างความร่วมมือที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกันผ่านคณะกรรมการของชุมชน แนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนร่วมกันผ่านแผนชุมชนพึ่งตนเองบ้านหนองกลางดง และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยทุนทางสังคมของตำบล ซึ่งประกอบด้วย “ทุนทางสังคม” คือ ชุมชนมีแกนนำทางความคิด แกนนำทางการปฏิบัติ เครือข่ายต่างๆ ในตำบล “ทุนต้นคิด” คือ ผู้นำท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ที่เป็นแกนนำสำคัญที่เน้นการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในทางที่ดี และใช้การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนา “ทุนคน” คือ ชุมชนมีแกนนำจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ที่อาสาหรือสมัครใจเข้ามาร่วมบริหารจัดการหมู่บ้านตามสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ “ทุนเครือข่าย” คือ เครือข่ายในตำบล ซึ่งเกิดจากการขยายแนวความคิดการบริหารจัดการชุมชน และ “ทุนเงิน” คือ กองทุนรวมเกิดจากการที่ชุมชนมีการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์และนำผลกำไรที่ได้มาใช้สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมสาธารณะในชุมชน

2.4) การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- เกิดการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นระหว่างท้องถิ่นหรือ อบต. ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน แกนนำจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ที่อาสาหรือสมัครใจ คนในชุมชนที่ได้เข้าร่วมประชุม ก่อเกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในหมู่บ้านอื่นๆ ทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปรับวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งตนเองในระดับหมู่บ้าน และพัฒนาการพึ่งตนเองไปสู่ในระดับตำบล มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับนโยบายของรัฐแบบคู่ขนาน “ราษฎร์-รัฐ” เพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานตามนโยบายของรัฐและการบริหารงานจากปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่ร่วมกัน

2.5) การจัดเก็บความรู้

- จัดเก็บความรู้ ด้วยวิธีการกำหนดข้อมูลที่สำคัญที่จะจัดเก็บ รวบรวมลงในสมุดจดบันทึก ภาพถ่าย วีดีโอ วีซีดี หรือจดจำความคิดในประเด็นที่ตนเองสนใจ ที่ได้จากการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ผ่านการเล่าเรื่องหรือความประทับใจที่ได้จากการประชุมประจำเดือนผ่านเวทีการพูดคุย การบันทึกและจัดเก็บเป็นเอกสารตามมติที่ประชุม ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลหรือความรู้ที่ได้จากการเข้าประชุม การฝึกอบรม และจากเอกสารเผยแพร่ต่างๆ ที่ได้จากการเดินทางไปศึกษาดูงาน

2.6) การนำความรู้ไปใช้

- นำความรู้ที่ได้จากผลการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน มาใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการตระหนักต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวและชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาผ่านเวทีการแก้ไขปัญหาในระดับตำบลร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งการพึ่งตนเองของชุมชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ ที่เกี่ยวกับ 1) การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนหรือสภาผู้นำชุมชน 2) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม 3) การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ 4) การจัดตั้งศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน 5) การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี 6) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7) การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพชุมชน เป็นต้น

1.3 แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากการศึกษาใน 3 พื้นที่ พบว่า แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน สามารถสรุปได้เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1.3.1 แนวทางการจัดการความรู้แบบ 5 ขั้นตอน พบในพื้นที่ที่ตำบลบุพราหมณ์ และตำบลหนองยาว ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ และ 5) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

- ปัจจัยเงื่อนไขในการนำแนวทางการจัดการความรู้ไปใช้ คือ เป็นกิจกรรม หรือโครงการที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวคิดหรือนโยบายของรัฐที่เป็นผู้คิดริเริ่ม และมอบหมายให้ท้องถิ่น และหรือผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามกระบวนการและขั้นตอนที่ได้กำหนดมาจากรัฐ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนต่อไป

1.3.2 แนวทางการจัดการความรู้แบบ 6 ขั้นตอน พบในพื้นที่ตำบลศิลาลอย ประกอบด้วย 1) การสร้างการรับรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

- ปัจจัยเงื่อนไขในการนำแนวทางการจัดการความรู้ไปใช้ คือ เป็นกิจกรรม หรือโครงการที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวความคิดในการจัดการกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยมีท้องถิ่นในฐานะผู้นำร่วมมือกับคนในชุมชนกลุ่มต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักและรับรู้ต่อปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนที่เกิดขึ้น นำมาสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการด้วยการบริหารจัดการร่วมกันของชุมชน โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนจากรัฐเพียงอย่างเดียว

2. อภิปรายผล

จากการค้นพบในการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนทั้ง 3 ตำบล ซึ่งมีความเข้มแข็งของชุมชนตามการคัดเลือกของผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนที่แตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ประกอบด้วย บทบาทความร่วมมือกันในระดับที่น้อยและระดับที่มาก ซึ่งจากข้อค้นพบที่ว่า ชุมชนมีบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในระดับที่น้อย ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรัฐหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หรือนโยบายและแนวทางการแก้ปัญหาที่เร่งด่วน ซึ่งรัฐเป็นผู้กำหนดขึ้นในการนำไปใช้กับชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงทำให้ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเกิดขึ้นจากการที่รัฐเป็นผู้กำหนดบทบาทให้แต่ละฝ่ายมีบทบาทเป็นผู้นำในกิจกรรมหรือโครงการในการแก้ปัญหาหรือ

พัฒนา ซึ่งจากชุมชนที่มีบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในระดับที่น้อยนั้น ส่วนใหญ่ บทบาทผู้นำ บทบาทผู้สนับสนุน บทบาทผู้เข้าร่วม และบทบาทผู้ปฏิบัติ จะเกิดขึ้นจากการที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐกำหนดหรือมอบหมายนโยบายในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนให้เป็นการเฉพาะแก่ ท้องถิ่นหรือ อบต. และเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบหลักของหน่วยงานที่รัฐกำหนดขึ้นตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ และไม่ได้มอบหมายให้ท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายอย่างเป็นทางการ อันเป็นผลมาจากการที่มองว่าท้องถิ่นที่ไม่มีหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนและไม่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนนโยบาย กิจกรรมหรือโครงการได้สำเร็จอันเป็นผลจากความไม่พร้อมในด้านงบประมาณ บุคลากร สถานที่ เครื่องมือ เทคโนโลยี เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน้าที่หลักของท้องถิ่นที่ก็นำหนักไปในงานฝ่ายปกครองมากกว่าการพัฒนาชุมชน ตลอดจนมองว่าท้องถิ่นที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์โดยตรงในเรื่องที่รัฐกำหนดขึ้นเป็นนโยบาย กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ดังนั้นจากปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลให้ท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่มีบทบาทผู้นำร่วมกับท้องถิ่นในกิจกรรมหรือโครงการที่รัฐกำหนดขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าการที่รัฐหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบของรัฐซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย กิจกรรมหรือโครงการ ได้กำหนดบทบาทผู้นำให้แก่ท้องถิ่นหรือ อบต. และเจ้าหน้าที่รัฐ เพียงหน่วยงานเดียวจะส่งผลกระทบต่อบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งในระดับที่น้อย โดยมีสาเหตุมาจากทัศนคติที่สำคัญของท้องถิ่นต่อกิจกรรมหรือโครงการของรัฐดังนี้ 1) กิจกรรมหรือโครงการดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบายของรัฐไม่ได้มอบหมายให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าไปมีส่วนร่วม 2) งบประมาณและงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหน่วยงานต้นสังกัดมิได้มีหนังสือสั่งการอย่างเป็นทางการให้เข้าร่วมในกิจกรรม/โครงการ 3) อบต. และเจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้ให้ความสำคัญหรือขอความร่วมมือในกิจกรรมหรือโครงการ 4) ความเชื่อที่ว่าท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในงานฝ่ายปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการพัฒนา 5) การที่ไม่มีงบประมาณ บุคลากรหรือเครื่องมือและเทคโนโลยีเป็นของตนเอง และ 6) หน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมหรือโครงการในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนไม่มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนั้น จากกิจกรรมหรือโครงการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบายของรัฐโดยมีการกำหนดและมอบหมายให้แก่ท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวจะส่งผลโดยต้องต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน เพราะท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะเป็นเพียงผู้รับผลกระทบจากการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่รัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม และหรือการได้รับบทบาทเป็นผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติในภายหลัง ซึ่งบทบาทดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต เพราะความเข้มแข็งของชุมชนจะต้องเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในชุมชนร่วมกันตั้งแต่ต้น สอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน ค่านิยมและยอมรับความแตกต่างของความหลากหลาย เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างเอกภาพในสังคม ในขณะที่ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2548: 3) มองว่า ธรรมชาติของการปกครองท้องถิ่นในอนาคต จะต้องเกิดขึ้นจากการคิดร่วมกัน ทำร่วมกันของบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายในท้องถิ่นหนึ่งๆ โดยเฉพาะในตำบลซึ่งประกอบไปด้วยผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็น 3 เสาหลักของการพัฒนาชุมชนที่สะท้อนความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของชุมชน ที่สามารถจะรวมตัวกันพัฒนาตนเองได้และส่งเสริมสนับสนุนเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายร่วมกันในการทำงาน ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวคิดให้รัฐมอบหมายนโยบาย ลงสู่การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นให้เกิดความร่วมมือว่า “...ความร่วมมือซึ่งเป็นหน้าที่หลักในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีกรมหลักๆ ในการทำหน้าที่อยู่ 2 กรม คือ กรมการปกครองดูแลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ในการดูแล อบต. ควรจะมาร่วมพูดคุยกันก่อนในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทิศทางเดียวกัน เพื่อจะได้ไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน เพราะบางคร้งนโยบายก็เป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างความร่วมมือ...” (คำรณ โกมลศุภกิจ, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2557)

ในขณะที่จากข้อค้นพบที่ว่า ชุมชนมีบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในระดับที่มาก ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก ผู้บริหารและนายก อบต. เป็นผู้ที่มาจากการเลือกตั้งของคนในชุมชน และชุมชนมีความคาดหวังให้ทั้งคู่เข้ามาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากกว่าการรอรับการช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว และการที่ท้องที่และท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน มีความผูกพันกับชุมชนถิ่นเกิดของตนเองและบรรพบุรุษที่มีการสืบทอดต่อกันมาส่งผลให้เกิดความตระหนักรักและหวงแหนในการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นในชุมชน ประกอบกับท้องที่และท้องถิ่นต่างเป็นผู้รับรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน และการที่ทั้งคู่ได้รับการมอบหมายนโยบายจากรัฐในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาาร่วมกัน ส่งเสริมให้ทั้งคู่เกิดความร่วมมือกันในบทบาทผู้นำการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนแบบคู่ขนานหรือการทำงานอย่างบูรณาการร่วมกันในตำบล เช่น นโยบายการกวาดขันวินัยจราจร 7 วัน อันตรายเป็นช่วงเทศกาลสำคัญ การแก้ปัญหายาเสพติด การจัดทำแผนพัฒนาตำบล สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายอำพนว พันธ์แก้ว (สัมภาษณ์ 13 พฤษภาคม 2556) ที่กล่าวว่า “...เราเป็นผู้นำชุมชน ต้องคอยดูแลเอาใจใส่ต่อปัญหาต่างๆ ของคนในชุมชน เช่น ปัญหาปากท้อง ปัญหาที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของเขา เขาอุตสาหกรรมเลือกเราเขามากก็คิดว่าเราจะช่วยเขาได้ ที่สำคัญคนในชุมชนส่วนใหญ่ก็เป็นพี่ๆ น้องกันทั้งนั้น ทั้งบ้านเหนือและบ้านใต้ทำให้เราต้องแก้ปัญหาให้ได้...”

สำหรับบทบาทผู้สนับสนุนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่เป็นของท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชน เนื่องจากมีงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มากกว่าท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมาย หรือระเบียบต่างๆ ระบุไว้อย่างชัดเจนให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของท้องถิ่น แต่ในขณะเดียวกันท้องถิ่นที่อาจร่วมทำงานกับท้องถิ่นผ่านการสนับสนุนการทางด้านแรงงาน ความคิดเห็น ประสบการณ์ที่ผ่านมา การยอมรับเชื่อถือและศรัทธาของคนในชุมชน และค่อยประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและคนในชุมชนเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดวิระยุทธ เอี่ยมอำภา (2555: 21-23) ที่กล่าวถึง ท้องที่ที่อาจเข้ามา ร่วมกับท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในฐานะผู้แทนประชาคม เข้าเป็นกรรมการพัฒนาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยร่วมเป็นเครือข่ายสื่อสาร การแจ้งเตือนภัย ประชาสัมพันธ์ การหาข่าวที่รวดเร็ว หรือแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน การส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเข้าร่วมกับท้องถิ่นในการออกสำรวจตรวจสอบความต้องการของคนในชุมชน การสนับสนุนความรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาของท้องถิ่นหรือผลดำเนินการตามนโยบายของรัฐทางหอกระจายข่าว และการปฏิบัติตามนโยบายที่สำคัญของรัฐผ่านการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละครั้ง เป็นต้น

บทบาทผู้เข้าร่วมและบทบาทผู้ปฏิบัติ ท้องที่กับท้องถิ่นได้ใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยการรับทราบนโยบายจากรัฐ และนำกลับมาหารือกับคนในชุมชนผ่านการเปิดประชุมประจำเดือนหรือผ่านเวทีประชาคมเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น หาทางออกในการแก้ปัญหาหรือดำเนินนโยบายต่างๆ ของรัฐ และนำคนในชุมชนร่วมลงมือปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ สำหรับบทบาทของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในส่วนของบทบาทผู้รับผลนั้น ในฐานะที่ทั้งสองฝ่ายมีบทบาทเป็นผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีหน้าที่ในการแก้ปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการ ให้แก่คนในชุมชน โดยทำหน้าที่ในการนำนโยบายของรัฐลงมาปฏิบัติให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังต้องนำปัญหาความเดือดร้อนหรือความต้องการของคนในชุมชนไปแจ้งต่อรัฐเพื่อให้รับรู้ถึงสภาพความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน ซึ่งผลที่ทั้งสองฝ่ายได้รับคือ 1) การบรรลุในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการตามที่มีกฎหมายระบุไว้ให้เป็นหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต. 2) เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างคนในชุมชนเป็นพื้นฐานการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง 3) ชุมชนอันเป็นถิ่นที่อยู่ของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นได้รับการแก้ปัญหาให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อย 4) ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากคนภายในและภายนอกชุมชนรวมถึงหน่วยงานของรัฐ และ 5) เกิดความภูมิใจต่อตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความเจริญก้าวหน้าของชุมชน สอดคล้องกับคำกล่าวของ วิบูลย์ สงวนพงศ์ (2555)

ที่มองว่า “...การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นอาจมีความแตกต่างกันทางด้านแนวทางการจัดการ แต่ผลที่ได้รับต่างก็มีจุดหมายปลายทางเดียวกัน คือ แก้ไขปัญหาในการดำรงชีพ มุ่งสร้างความสุข พัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประชาชน ตรงกับคำขวัญของกระทรวงมหาดไทยที่มุ่งบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ฉะนั้นทั้งสองฝ่ายจะต้องมีบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความตั้งใจ และรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับพื้นที่...”

ผลจากการศึกษาในเรื่องบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ผู้วิจัยเห็นว่า ชุมชนที่มีบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในระดับที่น้อย เป็นผลมาจากการที่รัฐซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนแบบสั่งการ ได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อันได้แก่ บทบาทผู้นำ บทบาทผู้สนับสนุน บทบาทผู้เข้าร่วม และบทบาทผู้ปฏิบัติให้แก่ท้องถิ่นหรือ อบต. และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐซึ่งมีความพร้อมมากกว่าท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น ในขณะที่ชุมชนที่มีบทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในระดับที่มาก เกิดขึ้นจากการตระหนักและรับรู้ปัญหา ความต้องการของคนในชุมชนร่วมกัน โดยไม่ได้รับการพึ่งพาจากรัฐเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ทั้งท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น และทุกภาคส่วนในชุมชนมีบทบาทสำคัญร่วมกันในบทบาทผู้นำ ผู้สนับสนุน ผู้เข้าร่วม ผู้ปฏิบัติ และผู้รับผล ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนให้เกิดความยั่งยืนมากที่สุด

2.2 ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากข้อค้นพบที่ว่า ท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นมีลักษณะความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะความร่วมมือแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะความร่วมมือแบบเป็นทางการ คือ การทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับให้ปฏิบัติงานร่วมกันในชุมชนฐานะที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการที่ต่างฝ่ายมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่ต้องทำงานสอดประสานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน อันเป็นผลมาจากการมีหน้าที่ในการดูแลประชาชนและมีพื้นที่รับผิดชอบร่วมกันในระดับหมู่บ้าน ตำบล ซึ่งลักษณะความร่วมมืออย่างเป็นทางการมีความยืดหยุ่นและได้รับความร่วมมือในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาจากคนในชุมชนได้น้อย สอดคล้องกับกรมการปกครอง (2553) ที่กล่าวถึงลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ เกิดขึ้นจากการที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ทั้งสองฝ่ายทำงานร่วมกัน โดยกำหนดให้ท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ในการประสานกับท้องถิ่นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนในชุมชน เช่น การเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้านการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน

พ.ศ. 2551 การวางแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำและประสาน แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 และการส่งเสริมให้เกิดประชาคมในชุมชนเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป็นต้น ซึ่งลักษณะความร่วมมืออย่างเป็นทางการนี้ล้วนเกิดขึ้น จากการกำหนดตามนโยบาย หรือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของรัฐเพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการสนับสนุนการทำงานระหว่างกันในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ ต่างๆ ที่รัฐเป็นผู้กำหนดขึ้นตามแผนพัฒนาหรือยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาประเทศ มากกว่าจะ เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกในฐานผู้นำชุมชนที่มีหน้าที่ร่วมกันในการแก้ปัญหาและความ ต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน ซึ่งลักษณะความร่วมมืออย่างเป็นทางการนั้น เมื่อการดำเนิน กิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่เป็นไปตามนโยบายที่รัฐมอบหมายหรือกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายทำงาน ร่วมกันเสร็จสิ้นลงความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นก็สิ้นสุดลงด้วยทำให้ไม่เกิดความร่วมมือที่ ยั่งยืนต่อเนื่องหรือไม่สามารถส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็ง ของชุมชนอย่างมีส่วนร่วมให้สามารถจัดการหรือรับมือกับปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนได้ ในอนาคต โดยที่สุกิจ เจริญรัตนกุล (2555: 21) กล่าวถึงความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหากทั้งสอง ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องหรือเกิดความขัดแย้งกันเอง จะทำให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับผลกระทบ และเกิดความแตกแยกในหมู่บ้าน ตำบลขึ้นได้ ในขณะที่ลักษณะความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คือ การทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาชุมชน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างไม่ได้ถูกกำหนดโดยกฎหมาย หรือมีระเบียบข้อบังคับให้ จำเป็นต้องปฏิบัติงานร่วมกัน แต่เป็นเพราะบทบาทความเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการที่เกิดจากการ ตระหนักและรับรู้ปัญหาของชุมชนในฐานะผู้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและการที่ชุมชนเป็นถิ่นที่อยู่ของ บรรพบุรุษและลูกหลานในอนาคต จึงทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายพึงปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของตน ซึ่งลักษณะความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ น่าจะเป็นลักษณะที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ผ่านการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยท้องถิ่นกับท้องถิ่นมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันอย่างหลากหลายโดยการอาศัยการเปิดใจ และความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อให้แต่ละฝ่ายบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งกรมการปกครอง (2553) กล่าวถึงลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นอย่างไม่เป็นทางการ คือ ลักษณะความร่วมมือที่ เกิดขึ้นในฐานะที่ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้นำชุมชน และพึงปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน แต่ ไม่มีกำหนดหรือระบุไว้ในกฎหมาย เช่น เข้าร่วมประชุมสภาท้องถิ่น การร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษา ตามที่ท้องถิ่นแต่งตั้ง การเสนอท้องถิ่นออกข้อบังคับตำบลต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในเขตตำบล หรือการร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภา ท้องถิ่นให้ดำเนินการตามประกาศมติของสภาที่ได้แจ้งให้คนในชุมชนได้ทราบ ซึ่งลักษณะความร่วมมือ ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นอย่างไม่เป็นทางการนี้ถือว่า เกิดขึ้นจากความต้องการร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

ทั้งที่ไม่มีกฎหมายกำหนดให้ แต่เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน ทำให้ลักษณะความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากความต้องการร่วมกันก่อให้เกิดความเข้มแข็งยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2552: 149) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยสนับสนุนความร่วมมือจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติที่ดีเรื่องความร่วมมือ และเชื่อมั่นความร่วมมือของเครือข่ายไม่จำเป็นต้องพัฒนาเพียงลำพัง และความร่วมมือที่เป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมีแนวโน้มว่าจะพัฒนาเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

2.3 รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากข้อค้นพบที่ว่า ท้องที่กับท้องถิ่นมีรูปแบบความร่วมมือเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนจากการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่สำคัญของชุมชน สรุปได้ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบหุ้นส่วน รูปแบบกลุ่มรวมพลังและรูปแบบเครือข่าย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบหุ้นส่วน (Coordination or Partnership) เป็นรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสมาชิกกองทุนฯ มีท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ มีการสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ และมีความร่วมมืออย่างเป็นทางการโดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสวัสดิการหรือทุนทางการเงินของสมาชิก ในขณะที่รูปแบบกลุ่มรวมพลัง (Coalition) เป็นรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยมีลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทั้งในระดับหมู่บ้านและระดับตำบล ด้วยการที่ทุกฝ่ายได้เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติ และร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์ ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มในการแก้ปัญหาและพัฒนา โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการของผู้นำ มีการกำหนดระยะเวลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่ รูปแบบเครือข่าย (Networking) เป็นรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชน โดยมีลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของชุมชน ระหว่างผู้นำชุมชนกับชาวบ้านเป็นการภายใน โดยไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่หรือลำดับขั้นของการบังคับบัญชาเป็นลักษณะของการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือระหว่างหมู่บ้าน การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นมีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันของคนในชุมชนแบบหลวมๆ เน้นการพึ่งพาดูแลและเฝ้าระวังปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือแห่งชาติ National Network for Collaboration (1995: ออนไลน์) โดยความร่วมมือทั้ง 3 รูปแบบ มีทั้งความสัมพันธ์และแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์

ลักษณะความสัมพันธ์และวิธีการสร้างความร่วมมือดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ความร่วมมือ พบว่า รูปแบบหุ้นส่วนและแบบกลุ่มผืนีกกำลัง มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันเกี่ยวกับการแบ่งปันทรัพยากรที่มีในชุมชนร่วมกัน เช่น ทรัพยากรทางธรรมชาติ ปัจจัยการผลิตหรือทุน แรงงาน ความคิดและมีพันธสัญญาหรือเป้าหมายร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาหรือแก้ปัญหาอย่างชัดเจน ในขณะที่รูปแบบเครือข่ายมีวัตถุประสงค์เพื่อการพบปะสนทนาการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ หรือเป็นแหล่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อมูล และนำไปจัดเก็บสำหรับแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของคนในชุมชน 2) ลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบหุ้นส่วนและแบบกลุ่มผืนีกกำลัง มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นแบบเป็นทางการ โดยที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนเพื่อร่วมกันพัฒนาทรัพยากรในเรื่องที่เกี่ยวกับทุนการเงินหรืองบประมาณที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญร่วมกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน แต่รูปแบบหุ้นส่วนกำหนดให้มีสมาชิกหรือคณะกรรมการขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการติดต่อและรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้บริหารให้กับสมาชิกคนอื่นๆ แตกต่างจากรูปแบบความร่วมมือแบบกลุ่มผืนีกกำลังที่กำหนดให้สมาชิกทั้งหมดมีส่วนร่วมสำคัญในการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาหรือความต้องการของส่วนร่วม สมาชิกมีสิทธิและความรับผิดชอบเท่ากัน และสำหรับรูปแบบความร่วมมือแบบเครือข่าย จะมีลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิก คือ เป็นการสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายใน สมาชิกทุกคนไม่ได้ถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ บทบาทความร่วมมือเป็นแบบหลวมๆ ไม่มีการกำหนดลำดับชั้นเป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับขั้นตอนของกิจกรรมต่างๆ ที่สมาชิกเข้าร่วมกันตามความสมัครใจ 3) วิธีการสร้างความร่วมมือมีความแตกต่างกันใน 3 รูปแบบ คือ รูปแบบความร่วมมือแบบหุ้นส่วน ผู้นำหรือผู้บริหารมีอำนาจอิสระตามขอบเขตความร่วมมือที่กำหนดขึ้น การตัดสินใจเป็นแบบร่วมกันและแยกกลุ่มขึ้นอยู่กับบทบาทความสำคัญของสมาชิกในแต่ละราย และมีการสื่อสารทำความเข้าใจอย่างชัดเจนสม่ำเสมอให้แก่สมาชิกทราบ ในขณะที่รูปแบบความร่วมมือแบบกลุ่มผืนีกกำลัง มีการแบ่งปันบทบาทภาวะผู้นำให้แก่สมาชิกขึ้นอยู่กับที่สมาชิกผู้นั้นมีความรู้ความสามารถในเรื่องหนึ่งเรื่องใดและสามารถเป็นผู้นำให้แก่สมาชิกคนอื่นๆ ได้ โดยที่การตัดสินใจของกลุ่มเป็นแบบเป็นทางการร่วมกันของสมาชิกทุกคนอย่างเป็นเอกฉันท์ โดยที่มีการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารให้แก่สมาชิกตามลำดับขั้นตอนอย่างเปิดเผย และรูปแบบความร่วมมือแบบเครือข่าย มีวิธีการสร้างความร่วมมือโดยการไม่ใช้ภาวะผู้นำมากนักแต่ใช้ความเห็นของสมาชิกร่วมกัน ทำให้การตัดสินใจและความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกมีน้อย มีการสื่อสารกันระหว่างสมาชิกแบบไม่เป็นทางการขึ้นอยู่กับความสนใจใคร่รู้ในเรื่องใดของสมาชิกในแต่ละราย สอดคล้องกับผลการวิจัยของซินดา รักรัษพลเมือง และคณะ (2552: 118) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบความร่วมมือในการจัดการศึกษาว่า การเลือกรูปแบบโครงสร้างความร่วมมือ คือ ความเหมาะสมของโครงสร้างที่สามารถแจกแจงบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ได้อย่างเป็นธรรมชาติ ต้องไม่ทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดครอบงำความคิดได้ และในอุดมคติแล้วควรเป็นความร่วมมือที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้โครงสร้างความร่วมมือที่เลือกควรเอื้ออำนวยให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือแบบกลุ่มรวมพลัง (Coalition) ถือเป็นรูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับซ้อนกัน เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน เนื่องจากวัตถุประสงค์ ลักษณะความสัมพันธ์และวิธีการสร้างความร่วมมือมีความสอดคล้องกับสภาพบริบทในชุมชนของสังคมไทย ซึ่งได้แก่ การที่ในชุมชนมีความเข้มแข็งได้นั้นเกิดขึ้นจากการแบ่งปัน เอื้อเพื่อทรัพยากรที่มีในชุมชนร่วมกันของสมาชิก เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ปัจจัยการผลิต การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน มีการแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจกันของทุกฝ่าย ตลอดจนการมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 3-4) ที่มองว่า การดำเนินงานเพื่อมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานงานที่ปฏิบัติตามมิติโครงสร้างและแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทและบูรณาการกับภาระงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและองค์กร แบบรวมพลังทั้งองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายของงานเพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้สำเร็จอันจะนำไปสู่การพัฒนาคนในองค์กรเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรในอนาคต

2.4 ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับซ้อนกันเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับ ปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่ทับซ้อนกันเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเงื่อนไขภายในและภายนอก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยเงื่อนไขภายในที่ประกอบด้วย 7 ปัจจัย อันได้แก่ การตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน จิตสำนึกเรื่องความร่วมมือ การมีภาวะผู้นำ ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์เครือญาติ กลไกทางการเมือง และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 336) ที่กล่าวถึง ปัจจัยในการสร้างความร่วมมือว่า เป็นเทคนิคหรือวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ด้วยการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งถือว่าในปัญหาที่สำคัญๆ ควรให้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา โดยพูดคุยกันให้เข้าใจถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่แต่ละฝ่ายต้องการ อันจะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างทั้งสองฝ่าย และสอดคล้องผลการศึกษาของชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2552) ในเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนความร่วมมือจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนจากส่วนกลาง ได้แก่ เจตนาารมณ์แห่งรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ กฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อความร่วมมือ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความร่วมมือ

การกำกับดูแลโครงการความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น การจัดทรัพยากรสนับสนุนและ
 มาตรการจูงใจ การจัดทำระบบสารสนเทศที่สนับสนุนความร่วมมือ และปัจจัยสนับสนุนในท้องถิ่น
 ได้แก่ ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของความร่วมมือระหว่างกัน ความรู้ ความเข้าใจ
 ในรูปแบบและวิธีการร่วมมือ ความพร้อมหรือความสามารถในการระดมทรัพยากรสนับสนุนความ
 ร่วมมือ และการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

ในขณะที่ปัจจัยเงื่อนไขภายนอก 6 ปัจจัย ได้แก่ บริบทชุมชน กฎหมาย และระเบียบ การ
 ประสานนโยบายของรัฐ การสนับสนุนจากส่วนกลาง กลไกงบประมาณ การเสริมพลังของคนในชุมชน
 ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้ใหญ่บ้านกำบังค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการทำงานร่วมกันของสมาคมักปกครองแห่งประเทศไทย (2555:
 37-39) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย คือ กำหนด
 ผู้ใหญ่บ้าน มีกฎหมายการปกครองท้องถิ่น คือ พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 ในงานด้าน
 การปกครอง ความมั่นคง รักษาความและงานด้านความสงบเรียบร้อย ในส่วนของท้องถิ่น มีหน้าที่ไป
 ทางด้านการจัดบริการสาธารณะ หรืองานทางด้านการพัฒนา ย่อมต้องมีความสัมพันธ์กับกำหนด
 ผู้ใหญ่บ้าน อย่างใกล้ชิดเพราะการทำงานกับประชาชนต้องมีการประสานเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิด
 ประสิทธิภาพในการให้บริการ 2) ความสัมพันธ์ทางด้านพื้นที่ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน คือ ท้องที่
 และท้องถิ่นต่างมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นพื้นที่เดียวกัน อันได้แก่ ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งมี
 เป้าหมายการทำงานร่วมกันคือเพื่อประชาชนในพื้นที่เดียวกัน 3) ความสัมพันธ์ทางการบูรณาการ
 ระบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา และ 4) การ
 จัดระบบความสัมพันธ์การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพลัง
 การขับเคลื่อนไปถึงประโยชน์สุขของประชาชน ในขณะที่ผลจากข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์
 ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น สร้างความรู้
 ความเข้าใจ การแก้กฎหมาย การปรับพฤติกรรม การหากลไกหรือรูปแบบการทำงานใหม่ และหา
 บุคคลมาทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้แทนกรมการปกครองเสนอให้
 ฝ่ายท้องที่กับท้องถิ่นศึกษาและทำความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจน และควรจัดตั้ง
 หน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานมีความ
 สอดคล้องและบูรณาการซึ่งกันและกันทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ในขณะที่ผู้แทนของกรม
 ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอให้มอบหมายนายอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกำนัน
 ผู้ใหญ่บ้าน และเป็นผู้กำกับดูแลท้องถิ่น เป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของ
 ท้องที่กับท้องถิ่น และเสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายให้สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเป็นราชการส่วน
 ภูมิภาคเพื่อช่วยเหลือนายอำเภออีกทาง และทั้ง 2 กรม ยังเห็นว่าการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับ
 ท้องถิ่นยังมีความจำเป็นและจะเกิดประโยชน์แก่ชุมชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและได้รับการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง เพียงพอ เสมอภาค ตลอดจนผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต. พบว่า เงื่อนไขความสำเร็จในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเกิดจาก 1) การให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2) การทำงานโดยไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเป็นเสมือนญาติ พี่น้อง และเพื่อน ทำให้ทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือร่วมกัน 4) การมีเป้าหมายร่วมกันคือ ประชาชนในพื้นที่ 5) บุคลากรตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้เป็นส่วนหนึ่งของ อบต. เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 6) จัดตั้งหน่วยงานกลางรับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 7) ปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ของท้องที่กับท้องถิ่นใหม่เพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ 8) จัดอบรมสร้างความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย โดยการอบรมร่วมกัน 9) มีกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติซึ่งออกโดยทางราชการกำหนดกิจกรรมให้ท้องที่กับท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกัน 10) ผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลท้องที่กับท้องถิ่น ควรให้เกียรติการทำงานของทั้ง 2 ฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันเสมือนเป็นแขนซ้าย-ขวา

ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ได้มีการเสนอให้จัดตั้ง “องค์กรพี่เลี้ยง” ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในการทำหน้าที่ในฐานะผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ทั้งสองหน่วยงานมีการทำงานแบบบูรณาการการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนร่วมกันในพื้นที่ “...กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และท้องถิ่น ต่างมีความเป็นเอกเทศสูงมากจะทำได้อย่างไรให้มารวมมือกันได้ง่าย ควรมีองค์กรในการเป็น “องค์กรพี่เลี้ยง” ในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการสร้างความร่วมมือและให้คำปรึกษา...” (สมเจตน์ พันธุ์โชค, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2557) “...ในเรื่องของความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น จริงๆ ก่อนหน้านี้มันมีอยู่แล้วแต่ทั้ง 2 ฝ่ายไม่เข้าใจ แต่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต.ใหม่ไม่เข้าใจ ควรมี “คนกลาง” หรือ “หน่วยงานกลาง” มาช่วยทำ ถ้าปล่อยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คิดและทำเองอาจไม่มีทางสำเร็จหรือไม่ทำแน่นอน ลักษณะขององค์กรพี่เลี้ยงควรมาจากหน่วยงานภายในอย่างนายอำเภอ และนายกอบต. ...” (อภิชัย ศรีเมือง, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2557)

2.5 ฉันทามติในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับผลจากการศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ตำบลที่มีความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นดีที่สุดใน 3 ตำบลที่เป็นกรณีศึกษานั้น มาจากเหตุผลของการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต. ที่มีกระบวนการเริ่มต้นของความเข้มแข็งร่วมกันมาตั้งแต่ต้นในฐานะผู้นำชุมชน และได้ขับเคลื่อนความเข้มแข็งจากระดับหมู่บ้าน สู่ความเข้มแข็งร่วมกันในระดับตำบลจนเกิดการ

เคลื่อนไหวไปในหลายๆ อำเภอ จังหวัด ที่ได้เดินทางเข้ามาศึกษาดูงาน จนทำให้ในปัจจุบันตำบลมีความเข้มแข็งในระดับที่ไม่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากการที่ทุกหมู่บ้านมีฐานคิด กระบวนการและวิธีนำไปสู่การค้นหาปัญหาที่มีลักษณะจากการรวมกันคิด ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันเก็บและวิเคราะห์ปัญหาและนำข้อมูลมาสะท้อนกลับให้ทุกคนเกิดความรู้และตระหนักต่อปัญหาต่างๆ ที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ เพื่อนำมาสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นของแต่ละชุมชน ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาในระดับหมู่บ้านและตำบล ประกอบไปด้วย คณะทำงานเพื่อส่วนรวมของชุมชนที่มาจากตัวแทนของทุกกลุ่มต่างๆ ในชุมชน หรือ “สภาผู้นำชุมชน” และ “แผนชุมชนพึ่งตนเอง” ซึ่งทั้ง 2 ส่วนเกิดขึ้นในระดับหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหาของคนในคุ้มบ้านต่างๆ แต่ละหมู่บ้าน และสมาชิกในแต่ละหมู่บ้านรวมตัวกันจัดตั้งขึ้นเป็น “สภาผู้นำตำบล” เพื่อเป็นเครือข่ายการทำงานอย่างบูรณาการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาในระดับตำบล ซึ่งหลักการบริหารจัดการของตำบลเน้นการจัดการแบบพึ่งตนเองตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับพิจารณาทรัพยากรและทุนทางสังคมภายในตำบลเป็นแรงขับเคลื่อนตำบล โดยใช้สภาต่างๆ เป็นที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันจัดการเรียนรู้โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนจากรัฐ จนเกิดเป็นแนวทางของตนเอง และเกิดเป็นบทสรุปการเรียนรู้การบริหารจัดการของแต่ละหมู่บ้านที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่าความร่วมมือระหว่างผู้นำท้องที่และท้องถิ่นมีส่วนสำคัญต่อการจัดการชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยเปรียบเทียบการทำงานในชุมชนของทั้ง 2 ฝ่าย เสมือนเป็นครอบครัวทางสังคมที่ท้องถิ่นหรือ “อบต.” มีบทบาทเปรียบเสมือนเป็น “แม่” ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลรักษาบ้านเรือนให้มีความสวยงามสะอาดเรียบร้อย ในขณะที่บทบาทของท้องที่หรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เปรียบเสมือนบทบาทของ “พ่อ” ผู้ที่ซึ่งต้องคอยดูแลปกป้องคุ้มภัยให้แก่สมาชิกในครอบครัว เพื่อให้คนในครอบครัวมีความสุขทั้งกายและใจ สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมชนบทไทย ดังนั้นเมื่อนำมาพิจารณาตามทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) พบว่า มีความสอดคล้องกันตามลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี คือ ผู้นำท้องที่และท้องถิ่นในแต่ละหมู่ของตำบลมีการบูรณาการ หรือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) ภายใต้ความร่วมมือของสภาผู้นำชุมชน คนในชุมชนแต่ละหมู่บ้านของตำบล มีเสถียรภาพหรือการคงอยู่ (Stability) ด้วยแผนชุมชนพึ่งตนเอง ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการตระหนักและรับรู้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของชุมชนร่วมกัน และการที่ผู้นำท้องที่ ท้องถิ่น และคนในชุมชน ต่างมีความสอดคล้องต้องกัน (Consensus) ในการดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนด้วยวิถีแห่งการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน โดยสามารถนำมาอธิบายเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนกับแนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา ของ Emile Durkheim ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมของชุมชนเกี่ยวกับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น การมีเสถียรภาพ (Stability) ความสอดคล้องกัน (Consensus) ที่เป็นลักษณะสำคัญ

ของชุมชนและการเกิดขึ้นของ Structural integration และ Organic Solidarity ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นผลมาจากการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ดังนี้

1. จากแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการก่อเกิดความร่วมมือตามหลักการบริหารราชการแผ่นดินของไทย ที่มีการแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน มีโครงสร้างการทำงาน (functions) ทางสังคมที่ประกอบไปด้วยส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งการปกครองในแต่ละส่วนเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ของตนเป็นการเฉพาะแต่มีความสอดคล้องประสานงานร่วมกันภายใต้ระเบียบกฎหมาย ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ ความสำคัญที่แตกต่างกันไปในแต่ละระดับของการแก้ปัญหาต่างในแต่ละระดับของประเทศ เสมือนเป็นเฟืองเครื่องจักรที่จะต้องประกอบเข้ากันในการขับเคลื่อน จะขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไปไม่ได้เหมือนกับระบบราชการที่ต้องมีความสำคัญร่วมกันในทุกระดับตั้งแต่ผู้ทำหน้าที่ในกำหนดนโยบายลงไปถึงผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) ที่สังคมประกอบด้วยส่วนย่อยๆ หลายส่วนเปรียบเสมือนส่วนประกอบของสิ่งมีชีวิตทั้งหลายโดยที่ส่วนประกอบแต่ละชิ้นจะช่วยรักษาลักษณะสมดุล (Stage of equilibrium) ดังนั้นหากองค์ประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดถูกระงับหรือถูกทำลายไป จะส่งผลต่อส่วนประกอบอื่นๆ โดยที่ส่วนประกอบที่คงอยู่จะช่วยประคองโครงสร้างของระบบไว้ให้อยู่ในสภาพเดิม (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2531: 41-42) สอดคล้องกับเชษฐา พวงหัตถ์ (2549: 13) ที่มองว่ากลไกความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเสมือนเป็นกลไกทางร่างกายของมนุษย์ประกอบด้วยอวัยวะเป็นส่วนประกอบต่างๆที่ทำหน้าที่เฉพาะของมัน เช่น สมอง หัวใจ ปอด ตับ เป็นต้น อวัยวะอันเป็นส่วนประกอบเหล่านี้แต่ละอันจะทำหน้าที่ของมันเพื่อให้ระบบชีวิตขององค์ภาพพ (organism) ดำเนินต่อไปได้ อวัยวะต่างๆเหล่านี้ทำหน้าที่ที่จำเป็นอย่างสอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ถ้าหากไม่ทำหน้าที่แบบนี้แล้วระบบชีวิตขององค์ภาพพหรือร่างกายมนุษย์ก็จะตกอยู่ในภาวะอันตราย

2. บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการร่วมกันพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง ซึ่งอยู่พื้นฐานของความร่วมมือที่บูรณาภาพหรือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) เห็นได้จากบทบาท ลักษณะความอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้ความร่วมมือของสภาผู้นำชุมชน ซึ่งมีโครงสร้างของการทำงานร่วมกันของคนทุกฝ่ายในชุมชนตั้งแต่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และชาวบ้านจากกลุ่มต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งเริ่มต้นจากการประกอบขึ้นด้วยประชาชนในแต่ละหมู่บ้านมารวมตัวกันในรูปแบบของกลุ่มกิจกรรมต่างๆ หรือการมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบต่างๆ อย่างน้อย 14 กลุ่ม ซึ่งมีทั้งกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ กลุ่มการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติฯ กลุ่มผู้ดูแลสุขภาพชุมชนโดยเริ่มต้นจากการมาร่วมพูดคุย ปรึกษาหารือกันตามแบบอย่างของคนในชนบท ที่ใช้วิธีการพูดคุย ปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มต่างๆ ซึ่งถือเป็นลักษณะของการที่แต่ละสังคมจะมีการแบ่งแรงงาน (division of labor) เพราะมนุษย์ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ โดยปราศจาก

การพึ่งพาอาศัยกัน (interdependence) ระหว่างสมาชิกในสังคม จนเกิดการรวมกลุ่มของคนประกอบอาชีพต่างๆ ที่พึ่งพากันอยู่เป็นประจำในการแก้ปัญหา ซึ่งถือเป็นสภาเริ่มต้น “สภาประชาชน” และเกิดมี “สภาผู้นำชุมชน” ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน โดยมีผู้นำอย่างไม่เป็นทางการซึ่งเป็นคนที่มีจิตอาสา มีความเก่งในทุกเรื่องที่เป็นหัวใจของหมู่บ้าน เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน หมอдин ครูภูมิปัญญาต่างๆ ในแต่ละหมู่บ้าน รวมกับกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกอบต.ในหมู่บ้านนั้น รวมเรียกว่า สภาผู้นำชุมชน โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามาเป็นผู้นำทางความคิดในการหาทางออกและแก้ปัญหาให้กับกลุ่มต่างๆ ในแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งสภาผู้นำมีลักษณะจากการรวมตัวกันของสมาชิกในหมู่บ้านที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะอาชีพและความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะที่วานี้สอดคล้องกับแนวคิดเอกพันธ์ (homogeneity) ที่มองว่าการที่มนุษย์ต้องทำตามความต้องการของสังคมซึ่งตนเองเป็นสมาชิก อันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการคงอยู่ของสังคม และการที่สังคมจะอยู่รอดก็ต่อเมื่อสมาชิกมีลักษณะเป็นเอกพันธ์ คือ การทำให้สมาชิกมีอะไรเหมือนกันด้วยการให้การศึกษา แต่ในขณะเดียวกันถ้าหากคนเหมือนกันหมด “การร่วมมือ” เพื่อกระทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น สังคมต้องการคนที่มีความถนัดเฉพาะอย่างที่แตกต่างกัน (Diversity of heterogeneity) เพื่อทำหน้าที่ในสังคม ชินดา รัชพลเมือง (2531: 48) ในขณะที่คณะกรรมการสภาผู้นำชุมชนนี้เป็นผู้นำเรื่องสำคัญของหมู่บ้านตนเองเข้าไปประชุมระดับสภาผู้นำตำบล ซึ่งจากแนวความคิดที่เกิดขึ้น “สภาผู้นำชุมชน” ทำให้เกิดการขยายแนวคิดไปสู่หมู่บ้านอื่นๆ จนเกิดการรวมกลุ่มสภาผู้นำในหมู่บ้านต่างๆ เข้ามาแก้ไขปัญหของตำบลร่วมกัน จึงเป็นที่มาของ “สภาผู้นำตำบล” ซึ่งจากหลักการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำท้องที่และท้องถิ่น กับคนในชุมชนผ่านรูปแบบสภาผู้นำในการนำมาสู่เครือข่ายการแก้ปัญหาอย่างบูรณาการทั้งตำบล ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชุมชน (Integration) ตามทฤษฎีฉันทามติ ที่มองว่าส่วนประกอบย่อยๆ ในแต่ละสังคมมีการทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งก็คือทุกคนในชุมชนตั้งแต่ระดับปัจเจก คือ สภาประชาชน (ระดับกลุ่ม) สภาผู้นำชุมชน (ระดับหมู่บ้าน) และสภาตำบล (ครบทุกหมู่บ้าน) ดังนั้น หากส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆ เพราะคนในแต่ละกลุ่มก็คือสมาชิกของคนในชุมชนซึ่งมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน (interdependent) ดังนั้นโครงสร้างของสภาต่างๆ ในตำบลจึงจะไม่ค่อยมีการขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกัน โดยที่คนในแต่ละสภาก็จะทำงานในหน้าที่ของตนเองร่วมกับ การทำหน้าที่ในการสนับสนุนงานของสภาตำบลซึ่งถือเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งการก้าวก้าว (Overlap) หรือการรวมกันไม่ติด อาจมีขึ้นในระดับของสภาประชาชนซึ่งมาจากคนในชุมชนที่มีความหลากหลายกลุ่มอาชีพเท่านั้น ซึ่งเมื่อขึ้นมาสู่ระดับของสภาผู้นำชุมชนหรือสภาผู้นำตำบลปัญหาเหล่านี้จะถูกกำจัดไปที่ละน้อยตามการคัดกรองความสนใจต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) ของชุมชน และนอกจากการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชุมชนแล้ว ยังพบว่าลักษณะความร่วมมือกันของคนในชุมชนกับกิจกรรมความร่วมมือกับผู้นำท้องที่และ

ท้องถิ่นในการเข้าร่วมกันหาทางจัดการกับสภาพปัญหาชุมชนที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับชนิตา รัศมีพลเมือง (2531: 43) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีฉันทามติที่เกี่ยวกับความสอดคล้องกัน (Consensus) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสังคม คือ ความสอดคล้องของความเห็นความรู้สึก (sentiments) ค่านิยม (values) และความเชื่อ (beliefs) สังคมแต่ละสังคมจะแตกต่างกันในธรรมชาติ (nature) และขอบข่าย (extent) ของลักษณะร่วมเหล่านั้น สังคมเล็กจะมีความสอดคล้องกันมากกว่าสังคมใหญ่แบบอุตสาหกรรม ลักษณะร่วมเหล่านี้ได้รับการถ่ายทอดโดยการขัดเกลาทางสังคม (socialization)

3.ชุมชนในแต่ละหมู่บ้านของตำบล มีเสถียรภาพหรือการคงอยู่ (Stability) ด้วยแผนชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งลักษณะสำคัญของแผน คือ การปรับวิถีในการคิดพึ่งตนเองก่อนเพื่อก่อให้เกิดงาน โดยการใช้วิธีคิดได้ต้องอาศัยข้อมูล การค้นหาข้อมูลและใช้ข้อมูลให้เป็นจากข้อมูลครัวเรือน การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การใช้จ่ายเพื่อการศึกษา ภาระหนี้ รายรับ รายจ่าย ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการสร้างกระบวนการให้คนเกิดการเรียนรู้ โดยเรียนรู้ตนเอง เรียนรู้การใช้วิถีชีวิตของตนเองเป็นอย่างไร เรียนรู้อยู่ให้เป็น ปรับตัวให้ได้ ร่วมกับการพัฒนาชุมชนไปพร้อมๆ กันโดยไม่รู้ตัว ซึ่งจากลักษณะและแนวความคิดของการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งทำให้แต่ละคนในชุมชนมีการเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ รายรับและรายจ่ายจากสิ่งต่างๆ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่เข้ามากระทบกับปัญหาในชีวิตประจำวัน ของคนในชุมชน โดยที่แผนชุมชนพึ่งตนเองจะเป็นเครื่องมือให้เกิดการรักษาเสถียรภาพและการคงอยู่ของชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ เพื่อให้คนในชุมชนเรียนรู้และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (radical and abrupt change) ย่อมส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ปัญหาค่าครองชีพ ปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย เกิดปัญหาอบายมุข มั่วสุม ลักขโมยและปัญหาครอบครัวตามมา ซึ่งการแก้ปัญหาของแต่ละครอบครัวที่ดีที่สุดคือการที่สมาชิกในครอบครัวต้องลุกขึ้นมาจัดทำบัญชีครัวเรือน ร่วมกับการทำแผนชุมชนพึ่งตนเองเพื่อให้ทุกคนในชุมชนสามารถที่จะรู้จักการบริหารรายรับรายจ่ายของแต่ละครอบครัว ซึ่งในตำบลศิลาลอย ถือว่าเกือบทุกครอบครัวมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน และมีการเข้าร่วมทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งผลที่ได้ก็คือการมีรายรับมากกว่ารายจ่าย ซึ่งเป็นการนำหลักเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาร่วมกับการพัฒนาค่านิยมและความเชื่อ (moral education) ซึ่งจะทำให้สมาชิกมีแบบแผนความเชื่อเหมือนกัน ซึ่งถือว่าเป็นการควบคุมทางสังคมที่มีอำนาจและก่อประโยชน์ให้แก่คนในชุมชน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวคิดทฤษฎีฉันทามติ (Consensus Theory) ของ Emile Durkheim ความร่วมมือระหว่างกันนั้น ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก ผู้บริหารและนายก อบต. ในชุมชนจะต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่หรือโครงสร้างการทำงาน (Functions) ของแต่ละฝ่ายอย่าง

ชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดหน้าที่ทางสังคมของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นอย่างเป็นทางการตามที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและลดการซ้ำซ้อนกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย อันจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ในขณะที่การทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ร่วมกันของทุกคนในชุมชน ต้องเกิดขึ้นจากการสร้างการรับรู้และตระหนักต่อปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยผ่านการระดมความคิดที่จัดขึ้นในเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทามติร่วมกันของคนในชุมชน เป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งของชุมชนที่มีส่วนช่วยในการประกอบโครงสร้างของชุมชนไม่ให้เกิดปัญหาหรือผลกระทบที่จะตามมา ในขณะที่ท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นจะต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) มีเสถียรภาพหรือการคงอยู่ (Stability) ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย อย่างสอดคล้องกัน (Consensus) ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.6 การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบในการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ ผู้วิจัยมีความเห็นตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.6.1 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบในการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนใน 3 พื้นที่ พบว่ามีองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ ได้แก่ เป้าหมาย คน ความรู้ และเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Amy Scott Metcalfe (2006: 24-27), Pervaiz K. Ahmed, Lim Kwang Kok และ Ann Y E Loh (2002: 13), Stuart Barnes (2002: 21-22) และ J. David Johnson (2009: 5) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ไว้ประกอบด้วย วิธีการและแผนการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการรวบรวมบทบาทระหว่างคน กระบวนการ เทคโนโลยีและบริบทวัฒนธรรม ซึ่งทั้งหมดมีหน้าที่และส่วนที่สำคัญต่อความรวดเร็วหรือความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้น ความรู้ที่ได้มาทำให้สามารถนำมากำหนดนโยบาย สิทธิและกระบวนการรองรับการใช้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ วิธีการปฏิบัติ และกิจกรรมของการจัดการความรู้ซึ่งนำมาสู่การรวมกันขององค์ประกอบของวงจรการจัดการความรู้ 4 รูปแบบ ได้แก่ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และการกระทำ ร่วมกับคน กระบวนการและเทคโนโลยีทำให้มีการขับเคลื่อนวงจรของการจัดการความรู้ไปพร้อมๆกันในเวลาเดียวกัน ซึ่งจากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบในการจัดการความรู้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น มีรายละเอียดดังนี้

1) เป้าหมายในการจัดการความรู้ พบว่า ในชุมชนส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการจัดการความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน ซึ่งได้แก่ การแก้ปัญหาคำถามเข้าถึงสิทธิต่างๆ และสวัสดิการของรัฐ การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง และการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาด้านสุขภาวะชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน สอดคล้องกับการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในการบริหารราชการของ Wiig (2000) เรื่อง พบว่า การจัดการความรู้ มีบทบาทสำคัญในการบริหารราชการ และมีวัตถุประสงค์การนำไปใช้ที่แตกต่างกัน โดยการร่วมมือกันสร้างสังคมแห่งสินทรัพย์ทางปัญญา (society's intellectual capital -IC) ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการตัดสินใจในภาครัฐและเอกชนในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ โดยขอบเขตหลัก 4 ประการในการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารราชการ คือ 1) การยกระดับการตัดสินใจในการบริการภาครัฐ 2) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในประเด็นสาธารณะ 3) เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันโดยใช้สังคมแห่งทรัพย์สินทางปัญญา และ 4) เพื่อพัฒนาความรู้เพื่อการแข่งขันให้แก่แรงงานทั้งหมดโดยการนำการจัดการความรู้ไปใช้สนับสนุนทุกวัตถุประสงค์

2) ผู้มีบทบาทในการจัดการความรู้ คือ บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมายหรือความร่วมมือที่ได้วางไว้ พบว่า

- ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นโดดเด่นกว่าท้องที่ ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ ได้แก่ ท้องถิ่น เป็นเสมือนผู้อำนวยการความสะดวก (Knowledge Facilitator) และท้องที่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) ผู้นำชุมชน/แกนนำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เป็นผู้ประสานการทำงานร่วมกับทั้งสองฝ่าย หรือ (Network Manager) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ของอำเภอ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้เอื้อ (Chief Knowledge Officer) ให้เกิดความร่วมมือ ตลอดจนอดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ประสาน (Network Manager) ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นในชุมชน

- ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างดีระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ ได้แก่ ท้องที่กับท้องถิ่นซึ่งเป็นเสมือนผู้นำของการเปลี่ยนแปลงสู่ความร่วมมือหรือผู้อำนวยการความสะดวก (Knowledge Facilitator) และเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) ในขณะที่ยกานัน ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านอื่นๆ และอดีตผู้นำท้องที่ท้องถิ่นในฐานะผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioner) นายอำเภอผู้ซึ่งให้ความสำคัญต่อบทบาทการทำงานร่วมกันของท้องที่กับท้องถิ่น ถือเป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO: Chief Executive Officer) สำหรับวงจรการจัดการความรู้ ที่เห็นคุณค่าและดำเนินการผลักดันกระบวนการจัดการความรู้ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น และส่วนราชการอำเภอที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารของอบต. ในฐานะที่ปรึกษามีหน้าที่เป็นผู้ประสาน (Network Manager)

- ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชุมชนเป็นหลักสำคัญ โดยมี ท้องที่กับท้องถิ่นเข้าร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในภายหลัง โดยผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการ ความรู้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น โดย มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (Knowledge Facilitator) และยังมีบทบาทเป็น ผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) โดยผู้นำกลุ่ม/แกนนำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ที่รวมกลุ่มพัฒนา ชุมชนโดยไม่รอกการพึ่งพาจากรัฐ เป็นผู้ประสาน (Network Manager) ในขณะที่ผู้นำท้องที่กับท้องถิ่น เป็นผู้เข้าร่วมและสนับสนุนการพัฒนาในภายหลังมีบทบาทในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Practitioners) ประชาชนในชุมชนซึ่งผู้เป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม เป็นผู้ประสาน (Network Manager) ให้เกิดการพัฒนา และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น และผู้นำชุมชน ปรชาญชาวบ้านและครูภูมิปัญญา ซึ่งถือเป็นผู้สนับสนุนประสบการณ์และแนวคิดถือเป็น ผู้เอื้อ (Chief Knowledge Officer) ให้เกิดการพัฒนาความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตลอดจนความเป็น เครือญาติร่วมกันของท้องที่ท้องถิ่น เป็นเสมือนผู้ประสาน (Network Manager) ผู้ปฏิบัติ (Knowledge Practitioners) และเป็นอำนวยความสะดวก (Knowledge Facilitator) ในการพัฒนาชุมชนให้เกิด ความเข้มแข็งและส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับบุญดี บุญญกิจ และคณะ (2547: 46-53) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ที่สำคัญ คือ การจัดการการเปลี่ยนแปลงและ พฤติกรรม (Transition and Behavior Management) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร ควรเริ่มต้นที่ผู้บริหารและจึงขยายมาสู่บุคลากรทุกระดับ โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่รวมถึงมีส่วนร่วมกับกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนและจัดการความรู้ 3) จัดตั้งทีมงานเพื่อ ทำหน้าที่วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆ 4) กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ และ ต้องมั่นใจว่าปัจจัยเหล่านี้มีอยู่หรือสามารถสร้างใหม่ และเป็นการฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับสำหรับการจัดการความรู้ ให้มีการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางและหลักการของการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนัก ถึงความสำคัญของการจัดการความรู้

3) ความรู้ในการจัดการความรู้ คือ ความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ทั้ง 3 พื้นที่ มีความรู้ในการจัดการ ความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เหมือนกัน ได้แก่ ความรู้/ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน ระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความรู้หรือ ข้อมูลที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อบต. และความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้นำท้องที่กับท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการ พัฒนาชุมชน ซึ่งความรู้ในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความ เข้มแข็งของชุมชน เปรียบเสมือนความรู้หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวผู้นำชุมชนอย่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต.

ผู้นำชุมชน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละฝ่ายที่ได้สั่งสมมา และเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบหรือนโยบายต่างๆ ในการส่งเสริมให้การความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Nonaka (1994), Shobha (2008: 357), Groff and Jones (2003: 2-4), Choo (2000:79), วิจารย์ พานิช (2547: 63) และประพนธ์ ผาสุกยัต (2550: 19) ที่มองว่าความรู้แบ่งออกกว้างๆ เป็น 3 ประเภท 1) ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ไข่การถ่ายทอดด้วยการสอน อบรมและการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากความรู้ที่ติดอยู่ที่ตัวบุคคล จึงอาจมีการสูญหายได้ หากไม่ได้มีการถ่ายทอดให้ผู้อื่นสืบสานความรู้นั้นต่อไป 2) ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็น ความรู้ที่ได้มีการจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำออกมาเผยแพร่ได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา คู่มือ รายงานและบันทึกการทำงาน เพื่อให้ความรู้ดังกล่าวคงอยู่อย่างถาวรและสามารถเข้าถึงได้ง่าย และ 3) องค์ความรู้ใหม่ (Implicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการต่อยอดความรู้เดิมหรือมี อยู่แล้วและนำมาขยายระดับความรู้ (Leverage Knowledge) ขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมแก่การนำไปใช้ งาน

4) เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การจัดการรายการวิทยุ ชุมชน เสียงตามสาย/หอกระจายข่าว การจัดทำภาพถ่ายหรือ VDO. จัดทำเป็นแผ่น CD. การจัดทำวีดิทัศน์ผลงานหรือกิจกรรม การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อและช่องทางในการประชาสัมพันธ์การทำงาน สอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547: 53) การสื่อสาร (Communication) ในองค์กร จะต้องสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจว่า องค์กรกำลังจะทำอะไร เพื่ออะไร จะทำเมื่อไหร่ และจะทำ อย่างไร

2.6.2 กระบวนการจัดการความรู้

จากการศึกษาในชุมชนทั้ง 3 พื้นที่ สามารถวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ กระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ในขณะที่กระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างการรับรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปัน/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งทั้ง 2 แนวทาง มีขั้นตอนการจัดการความรู้ที่ คล้ายกันแต่แตกต่างกันในขั้นตอนของการสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นเป็นลำดับแรก ซึ่งมีปัจจัยเงื่อนไขที่ แตกต่างกัน คือ รูปแบบการจัดการความรู้แบบ 5 ขั้นตอน พบในชุมชนที่มีลักษณะของกิจกรรม หรือ

โครงการต่างๆ ที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นจากการกำหนดแนวคิดหรือนโยบายที่มาจากรัฐหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้คิดริเริ่ม และมอบหมายให้ท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามกระบวนการและขั้นตอนที่ได้กำหนดมา เพื่อให้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนต่อไป ในขณะที่รูปแบบการจัดการความรู้แบบ 6 ขั้นตอน พบในชุมชนที่มีลักษณะของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวคิดของผู้นำชุมชน ร่วมกันระหว่างท้องถิ่นที่มี ความตระหนักและรับรู้ต่อปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน นำมาสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาชุมชนด้วยกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน โดยทั้ง 2 รูปแบบ มีขั้นตอนในการจัดการความรู้ดังนี้ **การสร้างการรับรู้** เป็นกระบวนการที่ท้องถิ่นหรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาต่างๆ ในชุมชน ทำให้เกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสำนึกต่อการจัดการกับปัญหาอย่างจริงจังในฐานะที่ตนเองเป็นผู้นำชุมชน โดยได้ศึกษาสภาพปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน **การแสวงหาความรู้** กระบวนการที่ท้องถิ่นหรือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำมาใช้ค้นหาความรู้หรือวิธีการทำงานที่มีประโยชน์เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. โดยได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกชุมชน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน **การสร้างความรู้** เป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือหล่อหลอมความรู้ที่เด่นชัดกับความรู้ที่ฝังลึกในการปฏิบัติงานร่วมกับ ท้องถิ่นหรือ อบต. และยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน **การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** เป็นกระบวนการที่ใช้ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้หรือข้อมูลของตนจากการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนยกระดับความรู้และมีการเรียนรู้จากการใช้ความรู้ **การจัดเก็บความรู้** กระบวนการที่นำมาใช้ในการกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นข้อมูลหรือความรู้ในการการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน **การนำความรู้ไปใช้** เป็นกระบวนการที่นำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. มาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ต่อตนเองและชุมชน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996: 9, 130) ที่ว่าการจัดการความรู้ที่เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management in Learning Organizations) ซึ่งเป็นการเริ่มต้นจากการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในการนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยที่องค์กรจะต้องมีการสร้างความรู้ผ่าน

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง และเมื่อมีการแสวงหา และสร้างความรู้แล้วจะต้องมีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น เพื่อจะนำไปสู่ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปทั่วองค์กร และจะได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนางานในองค์กร โดยมีกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการความรู้ที่สำคัญคือ การสร้างความ ตระหนักให้ทุกคนมีความรับผิดชอบ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายทอด ความรู้และการใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับกระบวนการจัดการความรู้ของ Probst, Raub and Romhardt (2000: 27-38) ที่เริ่มต้นจากการกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อการปฏิบัติงาน จากนั้นจึง จัดหาตามความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ และสร้างความรู้ใหม่ แล้วจึงนำความรู้มาจัดเก็บในรูปแบบต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการแบ่งปันและกระจาย ความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน 1) การกำหนดความรู้ 2) การจัดหาความรู้ 3) การพัฒนาความรู้ 4) การแบ่งปันและกระจายความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ และ 6) การใช้ความรู้ และสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555: ออนไลน์) ที่กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ ที่เริ่มต้นการจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ การสนองตอบ (Responsiveness) ความต้องการของลูกค้า เจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้น หรือความต้องการของพนักงาน และยังคงสนองตอบ ความต้องการของสังคมส่วนรวม การมีนวัตกรรม (Innovation) เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และ นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ การมีขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและของ บุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และการมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่ง เป็นสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง โดยเป้าหมายสุดท้ายของ การจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกัน สร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้น เป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อ สภาพของตน และนำมาทดลองใช้งาน โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ใน 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนด ความรู้หลักที่จำเป็นต่องาน 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุงตัดแปลงหรือสร้างความรู้ให้ เหมาะต่อการใช้งาน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการ ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาบันทึกไว้ 6) การจดบันทึกขุมความรู้ แก่นความรู้สำหรับไว้ใช้งาน

2.7 แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการจัดการความรู้ที่สำคัญ 2 แนวทาง ภายใต้ปัจจัยเงื่อนไขในการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน ได้แก่ แนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นตามภารกิจ และนโยบายที่รัฐกำหนดขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ และแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นตามการตระหนักและรับรู้ปัญหาปัญหาหรือความต้องการของคนในชุมชน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างการรับรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งทั้งสองแนวทางมีขั้นตอนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและแตกต่างกันที่ขั้นตอนของการสร้างการรับรู้โดยปัจจัยสำคัญมาจากที่มาของกิจกรรมหรือโครงการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งสามารถสรุปความสอดคล้องของขั้นตอนการจัดการความรู้กับแหล่งที่มาของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ คือ กิจกรรมหรือโครงการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งซึ่งเกิดขึ้นจากรัฐหรือส่วนราชการอื่นๆ เป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือกฎ ระเบียบ แบบแผนและขั้นตอนมาให้ท้องถิ่นดำเนินการจะมีกระบวนการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ในขณะที่กิจกรรมหรือโครงการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งซึ่งเกิดขึ้นจากการตระหนักและรับรู้ปัญหาร่วมกันระหว่างท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้ชุมชนสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนจะมีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน ดังนั้น ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงขึ้นอยู่กับพิจารณาถึงที่มาของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อให้สามารถนำแนวทางในการจัดการความรู้ทั้ง 2 แนวทางไปใช้ให้เกิดความเหมาะสม ถูกต้องมีประสิทธิภาพและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างความต้องการของรัฐ-ราษฎร์ ต่อไป สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จของวิจารณ์ พานิช (2546: 62-68) ที่กล่าวถึงปัจจัย 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ ต้องส่งเสริมให้สมาชิกได้เรียนรู้ เน้นการสนับสนุนอย่างใกล้ชิดให้โอกาสและให้อำนาจ 2) โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ต้องเป็นองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันไม่เน้นการใช้อำนาจสั่งการหรือการควบคุมอย่างเข้มงวด 3) วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมและการสื่อสารของสมาชิกต้องมีลักษณะที่เรียกว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อาศัยการเรียนรู้จากการกระทำและการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่กัน 4) เทคโนโลยี สำหรับการรวบรวมข้อมูล จัดเก็บและส่งข้อมูล

สารสนเทศและการสื่อสารที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้น ช่วยในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ บันทึกการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถรวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศ 5) ระบบการยกย่องและการให้รางวัลที่เน้นผลงานเป็นกลุ่ม/ทีมงาน 6) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม 7) การวัดและประเมิน ซึ่งเป็นการป้อนกลับเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 8) การจัดการให้เกิดความมุ่งมั่นรวมทำให้เกิด “พลังกลุ่ม” เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างกว้างขวางและยั่งยืน

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการความรู้ควรเริ่มต้นที่การ **สร้างการรับรู้** ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสและสัมพันธ์กับปัญหาต่างๆ ในชุมชน มาเป็นเวลานานตั้งแต่ก่อนและหลังการเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำชุมชน ก่อให้เกิดจิตใต้สำนึกหรือจิตสาธารณะทำให้เกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของตน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกันของคนในชุมชน ด้วยการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมต่อการรับรู้และตระหนักต่อปัญหาของชุมชนร่วมกัน

นำไปสู่ **การแสวงหาความรู้** ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาหรือค้นหาความรู้วิธีการทำงานร่วมกับท้องถิ่นหรือ อบต. ด้วยการเข้าประชุมร่วมกันกับทางอำเภอที่จัดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบและนำนโยบายจากส่วนราชการมาปฏิบัติในชุมชน การประชุมแต่ละหมู่บ้าน การเปิดเวทีสาธารณะเพื่อใช้ในการพูดคุยปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น ความต้องการ เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ และร่วมรับฟังความคิดเห็นของปราชญ์ชาวบ้าน พระ หรือผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และใช้การแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ทำงานของแต่ละฝ่ายทั้งของท้องถิ่น และการเดินทางไปศึกษาดูงานในชุมชนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เมื่อท้องถิ่นหรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการตระหนักถึงปัญหา และรับทราบความต้องการของชุมชนร่วมกันผ่านการสร้างการรับรู้ และแสวงหาความรู้แล้ว ท้องที่สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการ **สร้างความรู้** ความเข้าใจในการแก้ปัญหา หรือหาแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสร้างความร่วมมือที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกันผ่านคณะทำงานของชุมชน แนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนร่วมกันผ่านแผนชุมชนพึ่งตนเอง และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยทุนทางสังคมของตำบล ซึ่งประกอบด้วย “ทุนทางสังคม” คือ ชุมชนมีแกนนำทางความคิด แกนนำทางการปฏิบัติ เครือข่ายต่างๆ ในตำบล “ทุนต้นคิด” คือ ผู้นำท้องถิ่นที่กับท้องถิ่น ที่เป็นแกนนำสำคัญที่เน้นการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในทางที่ดี และใช้การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนา “ทุนคน” คือ ชุมชนมีแกนนำจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ที่อาสาหรือสมัครใจเข้ามาช่วยบริหารจัดการหมู่บ้านตามสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ “ทุนเครือข่าย” คือ เครือข่ายในตำบล ซึ่งเกิดจากการขยายแนวความคิดการบริหารจัดการ

ชุมชน และ “ทุนเงิน” คือ กองทุนรวมที่มีการสะสมร่วมกันที่เกิดจากการที่ชุมชนมีการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์และนำผลกำไรที่ได้มาใช้สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมสาธารณะในชุมชน

พัฒนาสู่การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นระหว่างห้องที่ กับห้องถิ่น ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน แยกนำจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ที่อาสาหรือสมัครใจ คนในชุมชนที่ได้เข้าร่วมประชุม ก่อเกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างห้องที่กับห้องถิ่นในหมู่บ้านอื่นๆ ทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปรับวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งตนเองในระดับหมู่บ้าน และพัฒนาการพึ่งตนเองไปสู่ในระดับตำบล มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนโยบายของรัฐแบบคู่ขนาน “ราษฎร์-รัฐ” เพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานตามนโยบายของรัฐและการบริหารงานจากปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่ร่วมกัน และเมื่อมีการสร้างการรับรู้ แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ และการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ห้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถทำการ **จัดเก็บความรู้** ด้วยวิธีการกำหนดข้อมูลที่สำคัญที่จะจัดเก็บ รวบรวมลงในสมุดจดบันทึก ภาพถ่าย วีดีโอ วีซีดี หรือจดจำความคิดในประเด็นที่ตนเองสนใจ ที่ได้จากการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ผ่านการเล่าเรื่องหรือความประทับใจที่ได้จากการประชุมประจำเดือนผ่านเวทีการพูดคุย การบันทึกและจัดเก็บเป็นเอกสารตามมติที่ประชุม ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลหรือความรู้ที่ได้จากการเข้าประชุม การฝึกอบรม และจากเอกสารเผยแพร่ต่างๆ ที่ได้จากการเดินทางไปศึกษาดูงาน เพื่อความสะดวก และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดของ **การนำความรู้ไปใช้** ซึ่งการนำความรู้ที่ได้จากผลการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน มาใช้ในการสร้างความเข้าใจและการตระหนักต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวและชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาผ่านเวทีการแก้ไขปัญหาระดับตำบลร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งการพึ่งตนเองของชุมชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ ที่เกี่ยวกับ 1) การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนหรือสภาผู้นำชุมชน 2) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม 3) การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ 4) การจัดตั้งศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน 5) การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี 6) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7) การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพชุมชน เป็นต้น

จากการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากห้องที่หรือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อชุมชน เนื่องจากสมาชิกในชุมชนทุกระดับมีความตระหนักถึงปัญหา วิธีแสวงหาความรู้ และสามารถรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนหรือความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จากห้องที่ ห้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ และคนในชุมชนด้วยเทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำมาจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่ได้จากตัวคน รวมทั้งฐานข้อมูลเพื่อการค้นคว้าความรู้ที่เปิดเผย หรือ (Explicit Knowledge) สำหรับใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหา นอกจากนี้การนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ถ่ายทอด ความรู้สู่ประสบการณ์ให้แก่ชุมชนของตน และชุมชนอื่นๆที่สนใจ ยังเป็นการส่งเสริมการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ของตนเอง โดยที่ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ชุมชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า ชุมชนสามารถสร้างองค์ความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน หรือชุมชนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในการนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของชุมชนในการแก้ปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 3-4) ที่ได้นำหลักการและแนวทางการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานงานที่ปฏิบัติ ผ่านการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูงขึ้นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและต่อเนื่องยั่งยืน ซึ่งจัดเป็นวิธีการทำงานและจัดการองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมกัน คือ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน พัฒนาคนและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน “แบบรวมพลัง” ทั้งองค์กร โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดทิศทางและเป้าหมายของงาน สร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดีขึ้นกว่าเดิม มุ่งให้เกิดการนำพลังปัญญาขององค์กรมาเพิ่มพลังในการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จบนฐานความรู้ปฏิบัติ ประสบการณ์ตรงและการปฏิบัติจริงของบุคคล พร้อมทั้งบันทึกรวบรวมและสร้างความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานให้สำเร็จให้คนเข้าถึงความรู้ รู้จักเลือกใช้ ดัดแปลง ปรับปรุง ต่อยอดความรู้ที่มีอยู่เดิมและหรือสร้างความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ในการทำงานให้สำเร็จ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคนในองค์กรเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งสัมพันธ์กับคำกล่าวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550: 29) ที่ว่า “...การพัฒนาคนทั้งคน ก็คือ การพัฒนาระบบองค์กรรวมแห่งการดำเนินชีวิตของคนให้ทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เจริญงอกงามขึ้นอย่างประสานสัมพันธ์สอดคล้องส่งผลเกื้อกูลต่อกันไปด้วยดีทั้งระบบ...”

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนซึ่งเกิดขึ้นจากแนวความคิดของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐที่มีผลต่อความร่วมมือของคนในชุมชนนั้น รัฐหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติในระดับชุมชนต้องตระหนักต่อบทบาทความร่วมมือที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ในชุมชน ด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมให้ครอบคลุมแก่บุคคลหรือหน่วยงานอันประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก ผู้บริหารและนายก อบต. ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มต่างๆ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นจากนโยบาย กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่รัฐเป็นผู้กำหนด โดยการออกเป็นระเบียบแบบแผน ขั้นตอนการทำงานหรือ ข้อบังคับอื่นๆ โดยมีการระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เพื่อสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ

2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รัฐหรือหน่วยงานของรัฐต้องทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สนับสนุนปัจจัยการพัฒนาต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร เครื่องมือหรือเทคโนโลยีและความรู้ที่จำเป็นให้แก่ท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำกลุ่มต่างๆ และคนในชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชุมชนตามแนวทางหรือวิถีของแต่ละชุมชน โดยการให้ชุมชนเป็นฐานในการกำหนดทิศทาง การแก้ไขปัญหาหรือหลักการพัฒนาชุมชนของตนเองจากการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมความคิดเห็นผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนร่วมกันจัดการกับสภาพปัญหา ความต้องการและการกำหนดทิศทางการพัฒนาขึ้นเป็นแผนชุมชนพึ่งตนเองอันจะส่งผลต่อความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

3. การเสริมสร้างทีมงานเป็นองค์กรพี่เลี้ยงเพื่อบูรณาการและเป็นพี่ปรึกษาให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับสมาชิก ผู้บริหารและนายกอบต. ในการส่งเสริมความร่วมมือสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกันในชุมชน โดยการจัดตั้งทีมงานขึ้นเพื่อคอยสนับสนุนและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย อันประกอบด้วย 1) ทีมงานพี่เลี้ยงระดับตำบล อันประกอบไปด้วยข้าราชการในระดับอำเภอ รับผิดชอบประจำตำบลต่างๆ โดยทางราชการอันได้แก่ กรมการปกครอง ในการสนับสนุนด้านงบประมาณ หรืออาจวางระเบียบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้การสนับสนุน เพื่อให้ทีมงานพี่เลี้ยงระดับตำบล ได้เข้าไปประสานความร่วมมือกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก ผู้บริหารและนายกอบต. เพื่อบูรณาการโครงการระหว่างภาครัฐกับภาคท้องถิ่นและความต้องการของประชาชน และเป็นพี่ปรึกษาให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

และสมาชิก ผู้บริหารและนายกอบต. ในการขอรับการสนับสนุนความต้องการในส่วนที่เกินขีดความสามารถ 2) ทีมงานที่เลี้ยงระดับชุมชน อันประกอบไปด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก ผู้บริหาร และนายกอบต. ร่วมกันจัดตั้งขึ้นเป็นชมรมของชุมชนเพื่อช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของชมรมมีความเข้มแข็งในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อเป้าหมายคือประโยชน์ของคนในชุมชน และลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการตามที่กฎหมายกำหนดของแต่ละฝ่าย โดยให้ทีมงานที่เลี้ยงระดับชุมชนมีหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากท้องที่กับท้องถิ่นในชุมชนต่างๆ และเป็นแกนกลางในการสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ระหว่างกัน

4. การปรับปรุงรูปแบบการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อกำหนดกิจกรรมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดภารกิจหรือกิจกรรมที่เกิดประโยชน์จากการจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างร่วมกันหรือทำงานเฉพาะกิจที่มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และหรือการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน โดยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอบต. ทำงานร่วมกันตามภารกิจที่มอบหมายอย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ท้องที่และท้องถิ่นทำงานอะไร ต่างฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐได้มีโอกาสในการใช้ความร่วมมือของทั้ง 2 ฝ่าย ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นโครงการ กิจกรรมที่เร่งด่วน หรือนโยบายที่สำคัญของรัฐ เช่น กิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสงเคราะห์ช่วยเหลือคนในชุมชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยอาศัยอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดที่สามารถสั่งการหรือขอความร่วมมือให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งสมควรให้มีการปรับปรุงระบบการสั่งการเพื่อให้ท้องที่และท้องถิ่นได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยกรมการปกครองในส่วนของสำนักปกครองท้องถิ่น ต้องเป็นผู้ดำเนินการในเชิงวิชาการตามกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อศึกษาถึงความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมความร่วมมือ ลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ เทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต่อการสร้างความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีละเอียดขั้นตอน ที่เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายในชุมชน เพื่อสร้างให้เกิดการตระหนักรู้ต่อบทบาทของตนเองและความสำคัญในการทำงานร่วมกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

6. การปรับปรุงทัศนคติต่อการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น อันเนื่องมาจากการทำงานในลักษณะของต่างฝ่ายต่างทำไปตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากการมีทัศนคติในการทำงานที่แยกจากกันอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของงบประมาณ บุคลากร สถานที่ เครื่องมือ

และเทคโนโลยีที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ตลอดจนอิทธิพลของหน่วยงานที่แต่ละฝ่าย สังกัดหรือขึ้นตรงต่อการบังคับบัญชา ดังนั้นจึงควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก ผู้บริหารและนายกอบต. ตลอดจนความเข้าใจของคนในชุมชน ให้เกิดความเข้าใจและเห็น ประโยชน์ของการทำงานร่วมกันจนส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นค่านิยมต่อการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยอาจกำหนดให้มีกิจกรรม หรือโครงการที่ให้ทุกภาคส่วนได้เดินทางไปทำกิจกรรมร่วมกันนอก สถานที่หรือเดินทางไปศึกษาดูงานในพื้นที่ที่มีความร่วมมือกันอย่างดี หรือจัดให้มีการจัดทำหลักสูตร อบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น โดยมีเนื้อหาหลักสูตรที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นเตือน หรือ เห็นประโยชน์จากการทำงานร่วมกันในชุมชนเพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่าย เกิดการตระหนักและรับรู้บทบาท หน้าที่ของแต่ละฝ่ายไปพร้อมๆ กัน ซึ่งอาจจัดขึ้นในระดับอำเภอ จังหวัด หรือเกิดขึ้นจากนโยบายของ กรมการปกครองร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กิจกรรมหรือหลักสูตร เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงของความร่วมมือของทั้ง 2 ฝ่าย ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนร่วมกันอย่างเป็นระบบ และจัดให้มีการประกวดและ มอบโล่รางวัลให้แก่ท้องถิ่นที่ท้องถิ่นที่มีความร่วมมือกันอย่างดีเยี่ยม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับระบบความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงวิธีการทำงาน การบริหารจัดการชุมชนและปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อเป็นคลังข้อมูล แห่งการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในบริบทของชุมชนที่มีความเข้มแข็งที่แตกต่างกัน เช่น ชุมชนที่เป็นแหล่ง ท่องเที่ยว ชุมชนที่เป็นการอนุรักษ์ ชุมชนเมือง ชุมชนชนบท หรือชุมชนอุตสาหกรรม
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของผู้นำชุมชนที่มีความหลากหลายให้มากขึ้น เช่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา เพื่อให้ทราบถึง คุณลักษณะของการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. ควรวิจัยเกี่ยวกับประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในชุมชนที่ประสบผลสำเร็จและเป็น แบบอย่างที่ดีเลิศ เพื่อนำมาถอดบทเรียนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา รอดแก้ว. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- การปกครอง, กรม. **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปี 2553**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ อสารรักษาดินแดน, 2553.
- การปกครอง, กรม. **การปกครองท้องที่**. [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา: <http://pab.dopa.go.th/mmenu1.html> [24 กุมภาพันธ์ 2554]
- การปกครองท้องที่, สำนักบริหาร. **พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12**. [ออนไลน์]. 2557 แหล่งที่มา: <http://pab.dopa.go.th/mmenu4.html> [14 พฤษภาคม 2557]
- กุลวดี เกตุโกวิท. ปลัดอำเภอฝ่ายปกครอง อำเภอพนมสารคาม, **สัมภาษณ์**, 23 พฤษภาคม 2555.
- เกรียงศักดิ์ ชูดอกไม้. **ผลกระทบเชิงลบของนโยบายกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นด้านความขัดแย้งของบทบาทผู้นำท้องถิ่น กรณีศึกษา กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2549.
- โกวิท พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2544.
- โกวิท พวงงาม. **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2546.
- โกวิท พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2548.
- โกวิท พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, 2548.
- โกวิท พวงงาม และคณะ. **ท้องถิ่นอภิวัฒน์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิถีทรรศน์, 2551.

- โกวิท พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.** (ครั้งที่ 7), กรุงเทพมหานคร: ตุลาคม, 2552.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. **การจัดการความรู้ ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองโครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: วิชั่นพรีนซ์ แอนด์ มีเดีย, 2549.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน. **ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย: ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-พ.ศ.2554)** (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.ldd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm> [23 สิงหาคม 2553]
- คณะกรรมการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต. **การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต: ให้ชุมชนตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต.** กรุงเทพมหานคร: พิธการพิมพ์, 2542.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา และคณะ. **วัฒนธรรมหมู่บ้านไทย.** กรุงเทพมหานคร: อาทิตตาพรีนติ้ง, 2536.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. **สังคมวิทยาการศึกษา สาระตะแห่งแนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. **รูปแบบความร่วมมือในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ชยาวุธ จันทร. **คัมภีร์นักปกครอง.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2550.
- ชลพรรษ ดีมา. **ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.
- ชัยณรงค์ รักษารัตน์. **พัฒนาการอำเภอชาติ. สัมภาษณ์,** 1 พฤษภาคม 2556.
- ชินภัทร วงศ์สุข. **ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 8 ตำบลหนองยาว, สัมภาษณ์,** 9 มกราคม 2556.
- เชษฐา พวงหัตถ์. **วิธีคิดและปัญหาทางทฤษฎีในสังคมวิทยา.** ใน เอกสารประกอบศุภกรเสวนาเวทีแนวคิดทางสังคมศาสตร์, หน้า 13. 17 พฤศจิกายน 2549 ณ สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ กรุงเทพมหานคร, 2549.
- โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์. **ประชาธิปไตยแบบที่ร่วมกันไตร่ตรอง คือเส้นทางที่เชื่อมโยงท้องถิ่น ท้องที่สู่การปฏิรูปประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://webcache.googleusercontent.com>. [14 กุมภาพันธ์ 2555]
- โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์. **ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 บ้านหนองกลางดง. สัมภาษณ์,** 21 สิงหาคม 2556.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: วี. พรินท์, 2551.
- ณัฐนรี ศรีทอง. **การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2552.
- ณัฐเชษฐ์ พูลเจริญ. **หลักพื้นฐานของการจัดการความรู้: การประสานแนวคิดแบบพุทธกับแนวคิดการจัดการความรู้**. วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม 2550: 53.
- ณัฐภูมิ รัตนกานต์. **ท้องที่และท้องถื่น ต้องไปด้วยกัน กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลหาดทะนง อ.เมือง จ.อุทัยธานี**. นครสวรรค์, 2554.
- ดำรง สุนทรสารทูล. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2534.
- ดำรง มณฑา. **ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10 ตำบลหนองยาว, สัมภาษณ์**, 8 มกราคม 2556.
- ทัศนาวพร ชูเชิด. **หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์**, 14 สิงหาคม 2556.
- ทวีวัฒน์ พิทักษ์รักษากุล. **พัฒนาการอำเภอสามร้อยยอด, สัมภาษณ์**, 14 สิงหาคม 2556.
- ทรงฤทธิ์ มณีโชติ. **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์**, 14 สิงหาคม 2556.
- ทิตยาพร ธรรมมาเจริญราช. **ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์**, 20 สิงหาคม 2556.
- ธัญญา แสงสวรรค์. **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์, สัมภาษณ์**, 7 พฤษภาคม 2556.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. **สถานภาพและทิศทางการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2544.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. **บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และการปกครองท้องที่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546.
- นภาพรณ หะวานนท์ และคณะ. **ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2550.
- นฤมล บรรจงจิตร. **โครงการกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อแก้ปัญหาความยากจน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย และคณะ. **การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2547.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส, 2549.
- บุญยีน วิเศษสมบัติ. **กำนันตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์**, 3 กันยายน 2556.

- ปธาน สุวรรณมงคล. **การเมืองท้องถิ่น: การเมืองของใคร โดยใคร เพื่อใคร**. นนทบุรี: จตุพรดีไซน์, 2554.
- ประพนธ์ ผาสุกยัด. **การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไยไหม, 2550.
- ประพนธ์ ผาสุกยัด. **การจัดการความรู้จากหลักคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไยไหม, 2550.
- ประเวศ วะสี. **ประชาคมตำบล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มติชน, 2541.
- ประเวศ วะสี. **ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ของชุมชนในทศวรรษใหม่**. ใน ปารีชาติ วลัยเสถียร, กระบวนทัศน์ใหม่กับการเรียนรู้ของชุมชน, 62-69. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), 2548.
- ประเวศ วะสี. **การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข**. กรุงเทพมหานคร: ทีคิวพี, 2550.
- ประเวศ วะสี. **สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนคือยุทธศาสตร์ชาติ**. ม.ป.ป. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://thaireform.in.th/various-reform-dimensions/strong-communities/item/1021-2010-04-22-08-13-28.html> [3 พฤศจิกายน 2553]
- ปารีชาติ วลัยเสถียร. **กระบวนการเรียนรู้และจัดการความรู้ของชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- ปารีชาติ วลัยเสถียร. **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), 2552.
- ปราโมทย์ รวิยะวงศ์. **ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่: ศึกษากรณีอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, แขนงวิชาการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.
- ปวีณา ขอมี้กลาง. **เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์, สัมภาษณ์**, 3 พฤษภาคม 2556.
- พงศ์ไพยม วาศภูติ. **ค่านิยมของปลัดกระทรวงมหาดไทย**. ใน ชยาวุธ จันทร์, **คัมภีร์นักปกครอง**. 1. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2550.
- พจน์ เอกอนันต์ถาวร. **ปลัดอำเภออาวุโส อำเภอพนมสารคาม, สัมภาษณ์**, 20 พฤศจิกายน 2555.
- พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. 2542. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://rirs3.roviny.go.th/ridictionary/lookup.html>.
[๒ กุมภาพันธ์ 2555]

- พรรณเพ็ญ ฟื้นจักรสาย. **การจัดการความขัดแย้งระหว่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **การศึกษาทั่วไปเพื่อสร้างบัณฑิต.** ศุภานิพนธ์พิมพ์: กรุงเทพมหานคร, 2550.
- พระมหาชาญยุทธ สุทธิพิศ. **การสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวผู้ไทย เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวัฒนธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- พลสิทธิ์ แยมเจริญกิจ. **สมาชิกสภาผู้นำชุมชนตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์,** 19 สิงหาคม 2556.
- พัชรี ดำรงสุนทรชัย. **แนวทางการจัดการความรู้เพื่อสุขภาวะชุมชน.** วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. **การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- พนิดา มิ่งสมร. **ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นนา, สัมภาษณ์,** 8 พฤศจิกายน 2556.
- เพียงแข สุริยะ. **พัฒนาการตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์,** 20 สิงหาคม 2556.
- ไพโรจน์ เบขุนทด. **ผลของการเรียนแบบร่วมมือ 3 วิธีที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ ภาควิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ไพบูลย์ วัฒนธรรมศิริ. **เศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง 11 จังหวัดภาคเหนือ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2541.
- ไพบูลย์ วัฒนธรรมศิริ. **ธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2548.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. **ประชาธิปไตยแบบที่ร่วมกันไตร่ตรอง คือเส้นทางที่เชื่อมโยงท้องถิ่น ท้องที่สู่การปฏิรูปประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://webcache.googleusercontent.com>. [14 กุมภาพันธ์ 2555]

- ไพโรจน์ เบขุนทด. **ผลของการเรียนแบบร่วมมือ 3 วิธีที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์และความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ ภาควิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ไพโรจน์ หยกสุริยันต์. **ผู้นำชุมชน, สัมภาษณ์**, 27 สิงหาคม 2556.
- มหาดไทย, กระทรวง. **การเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์จังหวัด 76 จังหวัด**. [ออนไลน์]. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. ม.ป.ป. แหล่งที่มา: www.moi.go.th/portal/page?_pageid=235,834961&_dad=portal&_schema=PORTAL [22 กุมภาพันธ์ 2554]
- มหาดไทย, กระทรวง. **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537**. [ออนไลน์]. 2552. แหล่งที่มา: <http://www.dla.go.th/servlet/LawServlet#> [16 พฤษภาคม 2557]
- มหาดไทย, กระทรวง. **สำนักปลัดกระทรวง. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548**. [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา: <http://www.law.moi.go.th/> [16 พฤษภาคม 2557]
- รณรงค์ พงษ์สวัสดิ์. **พัฒนาการอำเภอพนมสารคาม, สัมภาษณ์**, 15 พฤศจิกายน 2555.
- รังสรรค์ เนียมสนิท. **การจัดการความรู้ในฐานะเครื่องมือเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ตอน 2**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/posts/272173> [16 พฤษภาคม พ.ศ. 2557]
- ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับกฤษฎีกา). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm#5>. [29 ตุลาคม 2553]
- ราชกิจจานุเบกษา. **ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชกิจจานุเบกษา, 2546.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. **การบริหารองค์การยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ, 2539.
- ลือศักดิ์ สุทธิธรรม. **ปศุสัตว์อำเภอสามร้อยยอด, สัมภาษณ์**, 20 สิงหาคม 2556.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. **สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2553.
- เลขาธิการวุฒิสภา. **สำนักงาน. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2554)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2554.

- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักงาน. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550**. [ออนไลน์]
2557. แหล่งที่มา: http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_w3c/more_news.php?cid=1840 [16 พฤษภาคม 2557]
- วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ. **กระบวนการ การจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัยและตัวชี้วัด**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี, 2553.
- วรรษยา มะลิ. นักวิชาการศึกษา, **สัมภาษณ์**, 7 พฤษภาคม 2556.
- วันชัย มีวันดี. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาว, **สัมภาษณ์**, 15 พฤศจิกายน 2556.
- วารินทร์ เฟ็งศรี. ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายทะเบียน อำเภอสามร้อยยอด, **สัมภาษณ์**, 10 สิงหาคม
2556.
- วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ : ปัญหาที่ต้องสร้างภายใต้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า**.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2547.
- วิจารณ์ พานิช. **สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและ
แผนการศึกษา, 2547.
- วิจารณ์ พานิช. **KM วันละคำ**. (ครั้งที่ 1), กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, 2549.
- วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการ
ความรู้เพื่อสังคม (สคส.), 2548.
- วิจารณ์ พานิช. **KMI THAILAND**. 2548. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.gotoknow.org/blog/thaikm/1308>, 2548. [11 สิงหาคม 2554]
- วิโรจน์ ใจตรง. กำนันตำบลบุพราหมณ์, **สัมภาษณ์**, 14 พฤษภาคม 2556.
- วิวัฒน์ จันทร์โอภาส. กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารกำนันผู้ใหญ่บ้าน**.
ปีที่ 65 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2555): 14.
- ศิวฤทธิ์ กวางทอง. **ความคาดหวังของสมาชิกชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อการปฏิบัติงานของนาย
องค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจาก การเลือกตั้ง ศึกษาเฉพาะกรณี: อำเภอแม่สาย จังหวัด
เชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยากร หวังมหาพร. **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นไทย**.
กรุงเทพมหานคร: จุดทอง, 2555.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารปฏิรูปประเทศไทย. **พื้นที่ตัวอย่างหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง เพื่อการเรียนรู้และ
พึ่งตนเอง 4 ภาค** [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://thaireform.in.th/various-reform-Dimensions/strong-communities.html?Start=75> [8 พฤศจิกายน 2553]

- สถาบันพระปกเกล้า. **ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบและความเป็นไปได้**. กรุงเทพมหานคร: ส เจริญ การพิมพ์, 2550.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). **คู่มือการดำเนินการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: แอ๊ปป้า พรินต์ติ้ง กรุ๊ป, 2552.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). **ประชาธิปไตยแบบที่ร่วมกันไตร่ตรอง คือเส้นทางที่เชื่อมโยงท้องถิ่น ท้องที่สู่การปฏิรูปประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: แอ๊ปป้า พรินต์ติ้ง กรุ๊ป, 2553.
- สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554**. กรุงเทพมหานคร: สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ: 2550.
- สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทย. **การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น: ศึกษากรณี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับนายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสาารักชาติดินแดน, 2555.
- สมนึก บุตรอากาศ. **รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์**, 27 สิงหาคม 2556.
- สมนึก น้ำพลอย. **ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลศิลาลอย, สัมภาษณ์**, 19 สิงหาคม 2556.
- สมหมาย เตียงกุล. **คณะกรรมการประชาคมหมู่บ้าน, สัมภาษณ์**, 28 พฤศจิกายน 2555.
- สมเจตน์ พันธุ์โฆสิต. **อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, สัมภาษณ์**, 15 มีนาคม 2557.
- สมศักดิ์ เอี่ยมพานิชกุล. **ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายทะเบียน อำเภอนาดี, สัมภาษณ์**, 28 เมษายน 2556.
- สรศักดิ์ จิรธรรมประดับ. **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอองค์กรักษ์ จังหวัดนครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. **การบริหารคนสู่ผลที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์, 2554.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546.

- สุรพงษ์ มาลี. **ข้าราชการไทยจะเป็น Knowledge Workers ได้ไหม? : แนวคิดในการสร้าง “ข้าราชการมืออาชีพ” ตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่.** วารสารข้าราชการ 52 (2) (มีนาคม-เมษายน 2550): 36.
- สุทธิพงษ์ คล้ายอุดม. นายอำเภอสามร้อยยอด, **สัมภาษณ์**, 14 สิงหาคม 2556.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- สุจินต์ สิมารักษ์ และคณะ. **พัฒนาการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบล-อำเภอ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2549.
- สุนันท์ บุญประเสริฐ. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาว, **สัมภาษณ์**, 16 พฤศจิกายน 2555.
- เสถียรพงศ์ มากศิริ. **กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับการประสานการปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นักปกครองในหัวใจประชาชน.** (2554): 60-73.
- เสรี พงศ์พิช. **ร้อยคำที่ควรรู้.** กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2553.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **เรียนรู้การจัดการความรู้ในภาคการศึกษา จากมทรรมตลาดนัดการจัดการความรู้ระดับภูมิภาคและระดับชาติ.** กรุงเทพมหานคร: แคนนา กราฟฟิค, 2552.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์. **แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2556-2558).** ปรายจันบุรี: สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์, 2555.
- อนุชัย มณีไพโรจน์, ที่ดินอำเภอ อำเภอพนมสารคาม, **สัมภาษณ์**, 4 พฤศจิกายน 2555.
- อภัย โพธิ์ศรี. **ผลกระทบของการกระจายอำนาจต่อการดำเนินงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: กรณีศึกษา ตำบลบ้านโนน กิ่งอำเภอช้างสูง จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- อาทิตยา เกิดแพร และมนตรี กรรพุมมาลย์. **ความคาดหวังของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) : กรณีศึกษา อำเภอบางระกา จังหวัดพิษณุโลก.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- อิสรา ทองธวัช. **กำนันผู้ใหญ่บ้านของเรา. วารสารกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. ปีที่ 62 (กันยายน 2552): 5-6.**
- อีฟ แอล ดอช และแกรี่ ฮาเมล. **รวมกันเราอยู่ ALLIANCE ADVANTAGE.** แปลโดย สุปราณี. กรุงเทพมหานคร: เอ.อาร์. บีซิเนส เพรส, 2545.
- อุไรวรรณ คะนิงสุขเกษม และอมรา สุนทรธาดา. **การประเมินโครงการแนวคิดพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อสุขภาพดีถ้วนหน้า.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.

ภาษาอังกฤษ

- Barnes, Stuart. **Knowledge Management Systems**. London : The Alden Press, 2002.
- Choo, Wei, Chun. **Working with knowledge: how information professionals help organisations manage what they know**. Library Management, 2000.
- Coombs, Philip H. **New Strategic for Improving Rural Family Life**. Essex : International Cuncil for Education Development, 1981.
- Dye, Thomas, R. **Understanding Public Policy, 2th ed**. Endlewood Ciiffs : H.J. Puntice Hall, 1982.
- Davenport, T.H., and Prusak, L. **Working Knowledge : How Organization Management What They Know**. Boston Massachusetts : Harvard Business School Press, 1998.
- Davenport, T.H., and Prusak, L. **Working Knowledge**. The United States of America: Harvard Business School Press, 2000.
- Durkheim, Emile. **The Rules of Sociological Method**.New York : The Macmillan Press, 1982.
- Fullan, M., and Hargreaves, A. **What's worth fighting**. Australia : ACEA Press, 1991.
- Fernandez, Becerra, Irma, and Sabherwal, Rajiv. **Knowledge Management Systems and Processes**. New York : M.E. Sharpe, Inc., 2010.
- Groff, T.R., and Jones, T.P. **Introduction to Knowledge Management**. Amsterdam: Elsevier Inc.
- Hansen, T., Morten. **Collaboration**. USA : Harvard Business, 2009.
- Hess, Charlotte, and Ostrom, Elinor. **Understanding Knowledge as a Commons**. England : MIT Press, 2011.
- Johnson, J., David. **Managing Knowledge Networks**. Cambridge : Cambridge University Press, 2009.
- Keeves, J.P. **Education reaearch, methodology, and measurement : An international handbook**. Great Britain : Wheaton, 1988.
- Kotnour, Timothy G. **Knowledge Management**. Boca Raton : CRC Press, 1999.
- Little, Stephen, Quintas, Pual, and Ray, Tim. **Managing Knowledge**. London : SAGE Publications, 2002.

- Marquardt, M.J. **Building the Learning Organization**. New York : McGraw Hill, 1996.
- Marquardt, M.J. **Building the Learning Organization : Mastering the 5 element for corporate learning**. Palo Alto : Davies-Black, 2002.
- Merriam Webster's Collegiate Dictionary. 1996. **Co-Operation**. [Online]. <http://www.merriam-webster.com/Co-Operation> [18 February 2012]
- Metcalfe, Scott, Amy. **Knowledge Management and Higher Education**. USA : Idea Group Inc, 2006.
- National Network for Collaboration. 1995. **Collaboration Framework Addressing Community Capacity**. [Online]. Available from: <http://www.uvm.edu/extension/community/ncco/collab/framework.html> [21 February 2012]
- Newman, Brian, and Conrad, Kurt. The Introduction to Knowledge Management. **The Knowledge Management Theory Papers**. January 1999 : 3-4.
- Nonaka, I. **A Dynamic Theory of Organization Knowledge Creation**, Organization Science, 1994 : 14-37.
- Nonaka, I & Takeuchi, H. **Hitotsubashi on Knowledge Management**. Singapore : John Wiley & Sons (Asia), 2004.
- Pervaiz, K., Ahmed, Lim Kwang Kok, and Loh, Y E., Ann. **Learning through knowledge management**. New York: Avocet Typeset, 2002.
- Prusak, Laurence, and Matson, Eric. **Knowledge Management and Organization Learning**. Great Britain : Biddles Ltd., 2006.
- Senge, F.,Peter, **The Dance of Chance–The Challenge of Sustaining Momentum in Learning Organizations**, London, England: Doubleday Broadway Publishing Group, Random House, 1999.
- Shobha, C.S. **Knowledge Management in Software Projects**. In T. Kanti Srikantaiah and Michael E.D. Koenig, **Knowledge Management in Practice**. USA : American Society for Information Science and Technology, 2008.
- Srikantaiah, Kanti T., and Koenig, Michael E.D. **Knowledge Management in Practice**. USA : American Society for Information Science and Technology, 2008.

Stainer. 1968. **Model**. [Online]. Available from : http://en.wikipedia.org/wiki/Franz_Baermann_Steiner [21 February 2012]

Thompson Kenneth. **EMILE DURKHEIM Revised Edition**. London and New York : Ellis Horwood Limited and Tavistock Publications Limited Press, 2002.

Turban, Efraim et al. **Information Technology for Management: Transforming Organizations in the Digital Economy**. New Jersey : John Wiley & Sons, 2004.

Watson, Ian. **Applying Knowledge Management**. San Francisco : Morgan Kaufmann Publishers, 2003.

Wig, K. Role of knowledge-based system insupport of knowledge management. In J, Liebowitz amd T. Beckman (Eds.), **Knowledge Management and its integrative element**. Boca Raton, FL : CRC Press, 2000.

ภาคผนวก ก

ตารางที่ 1 รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบข้อมูล	
กลุ่มที่ 1 ส่วนราชการระดับอำเภอ/ตำบล						
1	นายบรรจง สิงทพ	นายอำเภอนาดี	29 เม.ย. 56			
2	นายธวัชชัย บุพลับ	ป.อาวุโส	29 เม.ย. 56			
3	นายกฤษดา เจริญศรี	ป.ฝ่ายความมั่นคง	30 เม.ย. 56		✓	
4	นายประดิษฐ์ รักพริ้ว	ป.ฝ่ายปกครอง	30 เม.ย. 56			
5	นายสมศักดิ์ เอี่ยมพานิชกุล	ป.หน.ฝ่ายทะเบียน	28 เม.ย. 56			
6	นายดำรง เกษมศรี	จนท.ปกครอง	24 เม.ย. 56		✓	
7	นางณิชา จันทรัมย์	เสมียนตราอำเภอ	24 เม.ย. 56			
8	นายชัยณรงค์ รักหารัตน์	พัฒนาการอำเภอ	1 พ.ค. 56			
9	นายอภิเดช สระบัว	พัฒนาการตำบล	30 เม.ย. 56		✓	
10	นายสุพล ภูมิ	ท้องถิ่นอำเภอ	30 เม.ย. 56		✓	
11	นางภาณี หอมกลิ่น	ที่ดินอำเภอ	1 พ.ค. 56			
12	นายสุระชัย รักสละ	ปศุสัตว์อำเภอ	1 พ.ค. 56			
13	นายสุนันต์ พยัคฆฤทธิ์	เกษตรอำเภอ	2 พ.ค. 56			
14	น.ส.น้ำทิพย์ เกตุสวัสดิ์	นวก.เกษตร	2 พ.ค. 56			
15	น.ส.วรรณรัชต์ สุปัญญา	ผอ. กศน.	29 เม.ย. 56			
กลุ่มที่ 2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน						
16	นายวิโรจน์ ใจตรง	กำนัน, ผอ.ม.4	14 พ.ค. 56	}	✓	
17	นายชำนาญ จิตรสมาน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1	23 พ.ค. 56			
18	จ.อ.วงศ์ทอง จันทอง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2	11 พ.ค. 56			
19	นางสาวคณิศร เจียมผักแว่น	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3	11 พ.ค. 56			✓
20	นายดอม จามจันทริศ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5	15 พ.ค. 56		31 พ.ค. 56	
21	นายอุไร แจ้งอรุณ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6	11 พ.ค. 56		14.00- 18.00	
22	นายวรรณรพี สุวรรณสุข	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7	6 พ.ค. 56		ห้องประชุม	
23	นายศักดิ์ดา หงษ์สา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8	11 พ.ค. 56		อำเภอ	
24	นายอดุลย์ สุขสมบัติ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9	10 พ.ค. 56			
25	นางสาวอำไพ ดีเลิศ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10	15 พ.ค. 56			

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบ ข้อมูล
กลุ่มที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)					
26	นายธัญญา แสงสวรรค์	นายกอบต.	7 พ.ค. 56		
27	นายบุญสม ประถมพรมาช	รองนายกฯ คนที่ 1	7 พ.ค. 56		
28	น.ส.วิริยา แสงสวรรค์	รองนายกฯ คนที่ 2	9 พ.ค. 56		✓
29	น.ส.ปวีณา ขอมี่กลาง	เลขานุการนายกฯ	3 พ.ค. 56		✓
30	นายฉลอง แยมจันทิก	ประธานสภาฯ	15 พ.ค. 56		
31	ส.ต.ท.เดชา วรรณมร	ปลัดอบต.	1 พ.ค. 56		✓
32	นายสมครบ สุ่มะหิงพันธ์ุ	ส.อบต. หมู่ที่ 5	14 พ.ค. 56		
33	นางสมหมาย พิมรัตน์	ส.อบต. หมู่ที่ 7	11 พ.ค. 56		✓
34	นายมานพ นาทสูงเนิน	ส.อบต. หมู่ที่ 9	10 พ.ค. 56		
35	นางวรัชชา มะลิ	นักวิชาการศึกษา	7 พ.ค. 56		
36	นายสุกฤษฏ์กานต์ พรหมณ์ตะขบ	ช่างโยธา	3 พ.ค. 56		
37	จ.อ.จิรวัดน์ ดอกศรี	เจ้าพนักงานป้องกัน	1 พ.ค. 56		
38	น.ส.ชินนาฏ กาญจนธนากุล	บุคลากร	8 พ.ค. 56		✓
39	น.ส.บุษกร นุ่มพญา	เจ้าพนักงานธุรการ	8 พ.ค. 56		✓
40	นายพงษ์พันธ์ พันธุ์ชมพู	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	17 พ.ค. 56		✓
41	น.ส.ณัชชา ปลั่งประมุข	เจ้าหน้าที่การเงินฯ	10 พ.ค. 56		✓
42	น.ส.นาฎยา ช่วยเนิน	เจ้าหน้าที่จัดเก็บฯ	10 พ.ค. 56		
43	นายชาญวิทย์ เข้มกลัดทอง	เจ้าพนักงานพัฒนา	15 พ.ค. 56		
44	นายสุรเกียรติ บารมี	เจ้าหน้าที่พัสดุ	10 พ.ค. 56		
45	นายไพริน จันทอง	พนักงานขับจักรกล	10 พ.ค. 56		
46	นายสมหมาย นิลเพชร	พนักงานดับเพลิง	10 พ.ค. 56		
47	นายสัมฤทธิ์ บุญประคอง	พนักงานวิทยุ	20 พ.ค. 56		
กลุ่มที่ 4 ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน					
48	นายชยันต์ ขอมี่กลาง	ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	1 พ.ค. 56		✓
49	นางงา ชาวจังหวัด	กลุ่มผลิตพวงหรีด	26 พ.ค. 56		
50	นางบุญจันทร์ ดากลาง	กลุ่มโฮมสเตย์	26 พ.ค. 56		
51	นางสมบุญ ประเสริฐสงค์	ไม้ดอกไม้ประดับ	24 พ.ค. 56		
52	นางสายหยุด ขอมี่กลาง	จักรยาน/OTOP	30 พ.ค. 56		
53	นางอำไพ อิมสมบูรณ์	ค้าขายอาหาร	18 พ.ค. 56		
54	นายปัญญา รโหฐาน	ผลิตน้ำมันสบู่ดำ	26 พ.ค. 56		

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบ ข้อมูล
กลุ่มที่ 4 ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน (ต่อ)					
55	นายมังกร กัลลา	เกษตรกร/ผู้นำดีเด่น	22 พ.ค. 56		✓
56	นายสินวล ประเสริฐสงค์	จนท.ป่าไม้	20 พ.ค. 56		
57	นายอ่อนศรี ลุนพง	ประธานกลุ่ม อสม.	3 พ.ค. 56		
58	นายอำนาจ โพธิ์แก้ว	ประธานสภาองค์กรชุมชน	13 พ.ค. 56		✓
59	น.ส.รุ่งอรุณ โพธิ์แก้ว	ผู้นำแผนที่ชุมชน	23 พ.ค. 56		
60	นายยุทธการ พวงมาลัย	อดีตรองนายก อบต.	15 พ.ค. 56		✓
61	น.ส.อารยา ขอมีกกลาง	ประธานกลุ่มจักรสาน	27 พ.ค. 56		

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลศิลาลอย อำเภอศิลาลอย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบข้อมูล	
กลุ่มที่ 1 ส่วนราชการระดับอำเภอ/ตำบล						
1	นายสุทธิพงษ์ คล้ายอุดม	นายอำเภอ	14 ส.ค. 56			
2	นายกิตติชัย ศรีทองช่วย	ป.ฝ่ายปกครอง	15 ส.ค. 56		✓	
3	น.ส.วารินทร์ เพ็งศรี	ป.หน.ฝ่ายทะเบียน	10 ส.ค. 56			
4	นางสมพร มีทรัพย์	เสมียนตราอำเภอ	25 ส.ค. 56			
5	นายทวีวัฒน์ พิทักษ์รักษากุล	พัฒนาการอำเภอ	14 ส.ค. 56		✓	
6	นางเพียงแข สุริยะ	พัฒนากรตำบล	20 ส.ค. 56			
7	นางดาริน ล่องพานิช	ท้องถิ่นอำเภอ	15 ส.ค. 56		✓	
8	น.ส.อารีรัตน์ แซ่ซิม	ผช.ท้องถิ่นอำเภอ	15 ส.ค. 56		✓	
9	นายลือศักดิ์ สุทธิธรรม	ปศุสัตว์อำเภอ	20 ส.ค. 56			
10	นายชัยณรงค์ หงษ์ทอง	เกษตรอำเภอ	14 ส.ค. 56			
11	นายนพดล เบ็ญจกุล	เกษตรกรตำบล	16 ส.ค. 56			
12	นายชูศักดิ์ ผินประดับ	สาธารณสุขอำเภอ	19 ส.ค. 56			
13	นายชัยยุทธ ธรรมาเจริญราช	นวก.สาธารณสุข	20 ส.ค. 56		✓	
14	นางทิตยาพร ธรรมาเจริญราช	ผอ.รพ.สต.ศิลาลอย	20 ส.ค. 56			
15	นายณวัตร อ่อนทรัพย์	ผอ.รพ.สต.บ้าน หนองหญ้าปล้อง	11 ส.ค. 56		✓	
16	ร.ท.ปัญญา ศิริทรัพย์	สัสดีอำเภอ	5 ส.ค. 56		✓	
17	น.ส.นันทนา พูลน้อย	ครู กศน.	19 ส.ค. 56			
18	น.ส.เยาวลักษณ์ สุขขำ	ครูอาสา กศน.	13 ส.ค. 56		✓	
กลุ่มที่ 2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน						
19	นายบุญยืน วิเศษสมบัติ	กำนัน, ผญ.ม.4	3 ก.ย. 56)		
20	นายสมพร เพ็ชรพลอย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1	20 ส.ค. 56			
21	น.ส.สุดารัตน์ ยางน้อย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2	21 ส.ค. 56			✓
22	นายชัยรัตน์ เทียมเทศ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3	21 ส.ค. 56			
23	นายบุญยืน วิเศษสมบัติ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4	11 ส.ค. 56		31 ก.ย. 56	
24	นายบรรจง พันธุ์บัว	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5	14 ส.ค. 56		13.00- 15.00	
25	นายสมศักดิ์ ตั้งวิชัย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6	22 ส.ค. 56		ห้องประชุม	
26	นายโชคชัย ลิ้มประดิษฐ์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7	21 ส.ค. 56		อบต.	✓
27	นายจตุพล พวงมาลี	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8	20 ส.ค. 56			✓
28	นายปราโมทย์ สิงห์คาร	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9	24 ส.ค. 56			

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลศีลาลอย อำเภอศีลาลอย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบข้อมูล
กลุ่มที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)					
29	นายประเสริฐ จันทรเทศ	นายกอบต.	16 ส.ค. 56		
30	นายสมนึก บุตรอากาศ	รองนายกฯ คนที่ 1	27 ส.ค. 56		✓
31	นายเสนอ จันทรเทศ	รองนายกฯ คนที่ 2	24 ส.ค. 56		
32	นายไชยรัตน์ ชูดอกไม้	เลขานุการนายกฯ	15 ส.ค. 56		
33	นายสง่า ตริเศรษฐ์ศักดิ์	ประธานสภาฯ	21 ส.ค. 56		✓
34	นายสว่าง ทิมทอง	รองประธานสภาฯ	15 ส.ค. 56		
35	นายทรงฤทธิ์ มณีโชติ	ปลัดอบต.	14 ส.ค. 56		✓
36	นายสมหมาย จันทรเทศ	ส.อบต. หมู่ที่ 3	21 ส.ค. 56		✓
37	นายอนุชา วิจิตรธารารักษ์	ส.อบต. หมู่ที่ 4	21 ส.ค. 56		
38	นายกฤษกร โมใหญ่	ส.อบต. หมู่ที่ 8	27 ส.ค. 56		
39	น.ส.ทัศนาวพร ชูเชิด	หัวหน้าสำนักปลัด	14 ส.ค. 56		✓
40	นายสมหมาย ทองคำ	ผอ.กองช่าง	16 ส.ค. 56		
41	นายสุรศักดิ์ ฤทธิ์สุทธิ	นายช่างโยธา	20 ส.ค. 56		
42	น.ส.ธัญญภัศ สุวรรณสินชัย	ผอ.กองคลัง	16 ส.ค. 56		✓
43	น.ส.ฐิติพร บุตรอากาศ	นักพัฒนาชุมชน	15 ส.ค. 56		✓
44	นางชุติมา โคมแก้ว	บุคลากร	15 ส.ค. 56		✓
45	นายสุทธิรักษ์ ศรีสงวน	เจ้าหน้าที่ธุรการ	16 ส.ค. 56		
46	น.ส.พจณีย์ เอี่ยมสำอางค์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	15 ส.ค. 56		
47	นางรัตนาวลี ไพจิตรวิจารณ์	นักวิชาการเงินฯ	16 ส.ค. 56		✓
48	น.ส.ศุภะนารี จันทรเทศ	เจ้าพนักงานการเงิน	26 ส.ค. 56		
49	น.ส.นาดยา อยู่ไตรศร	เจ้าหน้าที่จัดเก็บฯ	9 ส.ค. 56		
50	นางสุวัฒนา โมใหญ่	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บ	9 ส.ค. 56		
51	นายสมควร ศิริโรจน์	นักการฯ	6 ส.ค. 2556		
กลุ่มที่ 4 ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน					
52	น.ส.จิตรา จันทรเทศ	ประธานอสม.	4 ส.ค. 56		✓
53	นายพลสิทธิ์ แยมเจริญกิจ	สภาผู้นำชุมชน	19 ส.ค. 56		✓
54	น.ส.พวงเงิน บุญพุง	อสม.	15 ส.ค. 56		
55	นายประพิช พวงมาลัย	กรรมการหมู่บ้าน	27 ส.ค. 56		
56	นายสมนึก น้ำพลอย	ที่ปรึกษานายกอบต.	19 ส.ค. 56		

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลศีลาลัย อำเภอศีลาลัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบ ข้อมูล
กลุ่มที่ 4 ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน (ต่อ)					
57	นางสมปอง เอียดเหตุ	ค้าขายของชำ	19 ส.ค. 56		✓
58	นายสุภาพ แก้วฉวี	ผู้นำตำบลศีลาลัย	4 ส.ค. 56		
59	น.ส.นิศารัตน์ บุญพวง	ผู้นำตำบลศีลาลัย	20 ส.ค. 56		
60	นายบุญจอง ทับแดง	ผู้นำตำบลศีลาลัย	21 ส.ค. 56		✓
61	นายสมคิด ยางน้อย	ผู้นำชุมชน	15 ส.ค. 56		✓
62	นายอุเทน เทียมเทศ	ผู้นำชุมชน	16 ส.ค. 56		
63	นายไพโรจน์ หยกสุริยันต์	ผู้นำชุมชน	27 ส.ค. 56		
64	นายสุชีพ พูลสวัสดิ์	ผู้นำชุมชน	14 ส.ค. 56		
65	นายวิรัตน์ โพธิ์ศรี	ผู้นำชุมชน	21 ส.ค. 56		

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบข้อมูล
กลุ่มที่ 1 ส่วนราชการระดับอำเภอ/ตำบล					
1	นายเดชา ไฉยะ	นายอำเภอ	27 พ.ย. 55		
2	นายพจน์ เอกอนันต์ถาวร	ป.อำเภออาวุโส	20 พ.ย. 55		✓
3	น.ส.สายชล วรรณนุช	ป.ประจำตำบล	13 พ.ย. 55		
4	น.ส. กุลวดี เกตุโกวิท	ป.ฝ่ายปกครอง	23 พ.ย. 55		
5	นางวันเพ็ญ เข้มเพชร	เสมียนตราอำเภอ	15 พ.ย. 55		
6	นางรอรอง พงษ์สวัสดิ์	พัฒนาชุมชนอำเภอ	15 พ.ย. 55		
7	นางพรรณมนต์พร เข้มประดับ	พัฒนากรตำบล	15 พ.ย. 55		✓
8	นางนพวรรณ สุดเสนาหา	ท้องถิ่นอำเภอ	10 พ.ย. 55		✓
9	นายอนุชัย มณีไพโรจน์	ที่ดินอำเภอ	4 พ.ย. 2555		
10	นายคะนิง คมขำ	ประมงอำเภอ	22 พ.ย. 55		
11	นางพนิดา มิ่งสมร	ผอ.รพ.สต.บ้านต้นนา	8 พ.ย. 55		✓
12	นายสมบุรณ์ บุรณะภักดี	เกษตรอำเภอ	15 พ.ย. 55		✓
กลุ่มที่ 2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน					
13	นายคเชนทร์ บุญประเสริฐ	กำนัน, ผอ.ม.5	1 พ.ย. 55		✓
14	นายพีระ วงษ์สายยัน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 1	6 ม.ค. 56		
15	นายประสงค์ เพ็งบุปผา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2	6 ม.ค. 56		
16	นายสุพจน์ เอมอ่อน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 3	15 ม.ค. 56		✓
17	นายสกล ยะระสิทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 4	8 ม.ค. 56		✓
18	นายบัญชา รัตนสาร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6	4 ม.ค. 2556	10 ม.ค. 56	
19	นายเสรี อารีรอบ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7	9 ม.ค. 56	12.45-14.30	✓
20	นายชินภัทร วงศ์สุข	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 8	9 ม.ค. 2556	หอประชุม	✓
21	นายอดิสร ระวีโรจน์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 9	8 ม.ค. 2556	อบต.	✓
22	นายดำรง มณฑา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 10	8 ม.ค. 2556		
23	นายประเวก ยุระสิทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 11	3 ม.ค. 56		
24	นางคำภี สมจิตต์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 12	3 ม.ค. 2556		
กลุ่มที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)					
25	นายสุนันท์ บุญประเสริฐ	นายก อบต.	16 พ.ย. 55		✓
26	นายสำราญ หมื่นหาญ	รองนายกฯ	16 พ.ย. 55		
27	นายสุกมิตร วงษ์ปุ่น	เลขาฯ นายกอบต.	17 พ.ย. 55		
28	นายสมหมาย เตียงกุล	สมาชิก อบต.	28 พ.ย. 55		

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม	ตรวจสอบ ข้อมูล
กลุ่มที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ต่อ)					
29	จ.ส.อ.วันชัย มีวันดี	ปลัด อบต.	15 พ.ย. 55		✓
30	นายวสันต์ ยะหัดตะ	สมาชิก อบต. ม. 1	15 ม.ค. 56		✓
31	นายณะเรศ สุดชื่น	สมาชิก อบต. ม. 2	16 ม.ค. 56		✓
32	นายชรัตน์ เพ็งบุปผา	สมาชิก อบต. ม. 3	17 ม.ค. 56		✓
33	นายนเรศ วิจิตรจินดา	ผอ.กองช่าง	22 พ.ย. 55		✓
34	นางศิริธร ศิริสวัสดิ์	จนท.วิเคราะห์ฯ	9 พ.ย. 55		
35	นายอาทิตย์ ยะหัดตะ	นักพัฒนาชุมชน	9 พ.ย. 55		✓
36	น.ส.มนต์นลินพร บรรดา	นักวิชาการจัดเก็บฯ	12 พ.ย. 55		
37	น.ส.นิตยา บัวป้อม	จพง.ธุรการ	19 พ.ย. 55		
38	นางสุพร สุรินทร์	จนท.การเงินฯ	19 พ.ย. 55		✓
39	น.ส.พลอยสุรีย์ ชะนาวงค์	ผช.จนท.วิเคราะห์ฯ	19 พ.ย. 55		
40	นางวัชรา เปรมปรีดี	ผช.นักพัฒนาชุมชน	12 พ.ย. 55		
41	น.ส.วรินทร์ทิพย์ ชะนาวงค์	ผช.นักวิชาการคลัง	8 พ.ย. 55		✓
42	น.ส.สุรรัตน์ เตียวเจริญ	ผช.จนท.จัดเก็บฯ	5 พ.ย. 55		✓
43	น.ส.ทัศนีย์ โอสถานนท์	ผช.จนท.การเงินฯ	5 พ.ย. 55		
44	น.ส.บังอร จันอนุกาญจน์	ผช.จนท.ธุรการ	15 พ.ย. 55		
45	นายพงศ์ธร ตันยกุล	ผช.ช่างโยธา	7 พ.ย. 55		✓
46	นายเสนาะ บุญทรง	ผช.ช่างเขียนแบบ	27 พ.ย. 55		✓
47	นางสมคิด เฝียงใต้	แม่บ้าน	9 พ.ย. 55		✓
กลุ่มที่ 4 ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชน					
48	นายเจษฎา มิ่งสมร	ประธานสภาองค์กรชุมชน	21 พ.ย. 55		✓
49	นางคัตเค้า อินทรสูตร	ประธานกลุ่ม อสม.	29 พ.ย. 55		✓
50	น.ส.สมพร้อม บุญหนุน	ประธานกลุ่มสตรี	22 พ.ย. 55		
51	นางสำราญ เตียงกุล	ประธานกลุ่มผู้สูงอายุ	23 พ.ย. 55		✓
52	นายปรีชา เตียงกุล	ประธานกลุ่มเกษตรกร	19 พ.ย. 55		
53	นางล้อย เตียงกุล	กรรมการหมู่บ้าน	28 พ.ย. 55		
54	นายสมหมาย เตียงกุล	ประชาคมหมู่บ้าน	28 พ.ย. 55		✓
55	นางเพ็ญพักต์ เตียงกุล	สมาชิก อสม.	27 พ.ย. 55		

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายพชรภัทร พึ่งรำพรรณ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จการศึกษารัฐศาสตร์บัณฑิต (การเมืองการปกครอง) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง การศึกษาพัฒนาสังคมมหาบัณฑิต จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY