

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

Guideline for Enhancing Sub-district and Village Headman's Potentials using Knowledge Management Processes in Promoting Collaboration between Local Authorities to Develop Community Strength

พชรภัทร พึ่งรำพรรณ และ จริญญา มาดิลกโกวิท

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือ ๒) เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญประกอบด้วย ๑) ผู้บังคับบัญชา/กำกับดูแล ระดับอำเภอ จำนวน ๑๒ คน ๒) ผู้บริหาร/สมาชิกสภา และข้าราชการ/ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน ๓) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑๒ คน ๔) ผู้นำชุมชน/ผู้นำกลุ่มกิจกรรมต่างๆ จำนวน ๔ คน วิธีดำเนินการวิจัย ใช้การศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ๑) บทบาทความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นเป็นบทบาทอย่างหนึ่งทางการตามที่กฎหมายระบุไว้ให้ทำร่วมกัน และบทบาทอย่างไม่เป็นทางการที่พึงปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ลักษณะความร่วมมือ ได้แก่ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล โดยรูปแบบความร่วมมือ ประกอบด้วย รูปแบบการวางแผนการจัดตั้งกลุ่ม/กิจกรรม รูปแบบการลงมือปฏิบัติหรือการขับเคลื่อน รูปแบบการติดตามส่งเสริมสนับสนุนหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ๒) การจัดการความรู้ในการส่งเสริมความร่วมมือ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดมีความจำเป็นต่อการ

ส่งเสริมความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการนำมาพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับ
ท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

คำสำคัญ: กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน/องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)/ความร่วมมือ/ความเข้มแข็งของชุมชน/
กระบวนการจัดการความรู้

Abstract

The objectives of this qualitative research are to: 1) study the role, characteristics and cooperative model of sub-district and village headmen in promoting collaboration between local authorities for developing community strength, and all of the conditioned factors in promoting collaboration; and 2) to analyze the sub-district and village headmen's knowledge management in promoting collaboration between local authorities for developing community strength. Key informants consisted of: 1) the master/controller at the district level of 12 people; 2) the administrator/council member and government officer/hired personnel of the sub-district organization of 20 people; 3) sub-district and village headmen of 12 people; and 4) the community leader/activities group leader of 8 people. The research methods consisted of document analysis, non-participated and participated observations, in-depth interviews and a focus group. The data analysis was done by content analysis, according to the research objectives.

The research results found that the collaborative role between local authorities were the official role, as indicated by laws, in collaboration; and the unofficial roles which should be joint-practices for the benefit of the community. The collaborative characteristics were planning and hands-on practices and evaluations. The collaborative models consisted of a model for planning the group-setting activities; model for implementation or pushing forward; and model for following up, promoting, supporting or solving the problems. Knowledge management in promoting collaboration consisted of Knowledge Acquisition, Knowledge Creation, Knowledge Organization, Knowledge Use, and Knowledge Sharing and Learning. All of these were necessary to sub-district and village headmen's knowledge in order to enhance their potential for being able to work together with local authorities in developing community strength.

KEYWORDS: SUB-DISTRICT AND VILLAGE HEADMAN/SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION: SAO/COLLABORATION/COMMUNITY STRENGTH/ KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESSES

บทนำ

จากการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการชุมชนเข้มแข็งของ
วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (๒๕๕๓) พบว่า มี
ปัจจัยด้วยกันอยู่ ๔ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานของ
ชุมชน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำชุมชน ปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน และปัจจัย
เกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชนถือว่ามีความสำคัญ
อย่างมากเกี่ยวกับอนาคตของชุมชนโดยตรง
เพราะในชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่มีการพัฒนาผู้นำที่
จะมาสืบสานอุดมการณ์ของชุมชนอย่างเคร่งครัด
โดยเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการชุมชนเข้มแข็ง
ให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ในเชิง
การถ่ายโอนความรู้ ทักษะและการจัดการจาก
คนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งหรือสมาชิกรุ่นหลัง
ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของปาริชาติ วลัยเสถียร
(๒๕๔๙) ที่มองว่า ในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของผู้นำชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะ
การเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้
ผู้นำชุมชนมีโลกทัศน์ใหม่ต่องานพัฒนา การพัฒนา
เทคนิคเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำ
จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการทำงาน
เพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งในการร่วมมือกันทำงาน
ระหว่างฝ่ายต่างๆ ถือเป็นหัวใจของการพัฒนา
โดยภายใต้ความร่วมมือนั้นควรเรียนรู้และ
พัฒนามาจากการปฏิบัติงานร่วมกัน “Interactive
learning through action” (ประเวศ วะสี, ๒๕๓๖)

ในปัจจุบันบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและ
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถือว่ายังคงมี
ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความ
เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ในฐานะที่เป็นผู้นำชุมชนซึ่ง

ได้รับการยอมรับจากการเลือกตั้งโดยตรงของ
ประชาชน และเป็นกลไกการประสานความ
ร่วมมือในการพัฒนาชุมชนระหว่างชุมชนกับรัฐ
โดยการสร้างและกระตุ้นให้เกิดการพึ่งพาตนเอง
การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนหรือภาคประชา
สังคม การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ตลอดจน
การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนด้วยการ
พัฒนาจากภายในชุมชนระดับล่าง (Bottom Up)
ขึ้นสู่แนวนโยบายการบริหารจัดการของรัฐตาม
ความต้องการที่แท้จริงของในชุมชนมากกว่าการ
กำหนดแผนการพัฒนามาจากกลไกรัฐ (Top
Down) โดยเสถียรพงศ์ มากศิริ (๒๕๕๔)
มองว่า บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ
การทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับฐานราก จึง
ไม่สามารถแยกบทบาทออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง
เนื่องจากบทบาทหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมี
บทบาทสำคัญในการนำความรู้ ประสบการณ์ที่
เป็นประโยชน์มาร่วมทำงานและพัฒนาตำบล
ในด้านต่างๆ กับองค์การบริหารส่วนตำบลและ
ประชาชนกลุ่มต่างๆ อันจะทำให้การพัฒนาชุมชน
ก้าวหน้าต่อไปอย่างมีทิศทาง และก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล หมู่บ้านมากที่สุด
โดยท้องถิ่นและท้องถิ่นจะต้องทำงานควบคู่กันไป
เพื่อการตอบสนองความต้องการของประชาชน
และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และผลการ
ศึกษาของปาริชาติ วลัยเสถียร (๒๕๔๙)
เรื่อง กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้
ของชุมชน พบว่า การเสริมสร้างให้ชุมชนเข้มแข็ง
ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัย “การเรียนรู้” และ “การ
จัดการความรู้” เป็นกระบวนการและเครื่องมือ
สำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถ
ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กรและเครือข่ายให้

นำไปสู่การจัดการตนเองและการพัฒนาสังคม ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง จึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มุ่งแสวงหาความรู้/ ค้นคว้าหาความรู้ที่ต้องการ ซึ่งเป็นความรู้ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวบุคคล โดยหาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวก และสามารถนำออกมาใช้สอยในเวลาที่เหมาะสม สามารถต่อยอดความรู้ที่มีประโยชน์เพิ่มขึ้น เหมาะกับสภาพความเป็นจริงและเมื่อนำความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกับข้อคิดสำคัญ จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่รวมในกระบวนการ (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาเรื่องยากๆ ได้สำเร็จและทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง (ประเวศ วะสี, ๒๕๕๐; วิจารย์ พานิช, ๒๕๔๗) ดังนั้น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้กำกับดูแล นโยบายการพัฒนาชุมชนที่มีรากฐานการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของภาคประชาสังคมให้เกิดความเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน ในบทบาทของแต่ละฝ่ายหรือบทบาทที่ต้องร่วมกันปฏิบัติในพื้นที่ จึงควรมองเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นต่อการพัฒนาชุมชน ดังนั้นการพัฒนาคือความร่วมมือที่ดีของทั้ง ๒ หน่วยงาน จึงควรควบคู่ไปกับการจัดการ

ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้จัดเก็บความรู้ที่ได้ จากความร่วมมืออันดีต่อการพัฒนาชุมชนร่วมกัน และสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ต่อการทำงาน สร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ภายใต้การเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ในการ พัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน ต่อบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ตลอดจนเกิด เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จาก ประสบการณ์ทำงานร่วมกันในพื้นที่ระหว่างท้องถิ่น และท้องถิ่นในอนาคต ซึ่งถือเป็นความสำคัญและ จุดเริ่มต้นของความสนใจในงานวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาบทบาท ลักษณะและรูปแบบ ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขความร่วมมือของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง ท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของ ชุมชน ๒) เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็ง ของชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์แนวคิดการพัฒนา ศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากแนวคิดผู้บริหาร และนักปกครองของกระทรวงมหาดไทยของ สมนึก ชูวิเชียร (๒๕๕๕); สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (๒๕๕๔); พงศ์โพยม วาสุภิต, ชาญชัย สุนทรมัญญ์, จิระวัตร กุลละวณิชย์, สาโรช คัชมาตย์, สุรอรอด ทองนิรมล, อุปฤทธิ ศรีจันทร์, อีระบูล โปบุคดี

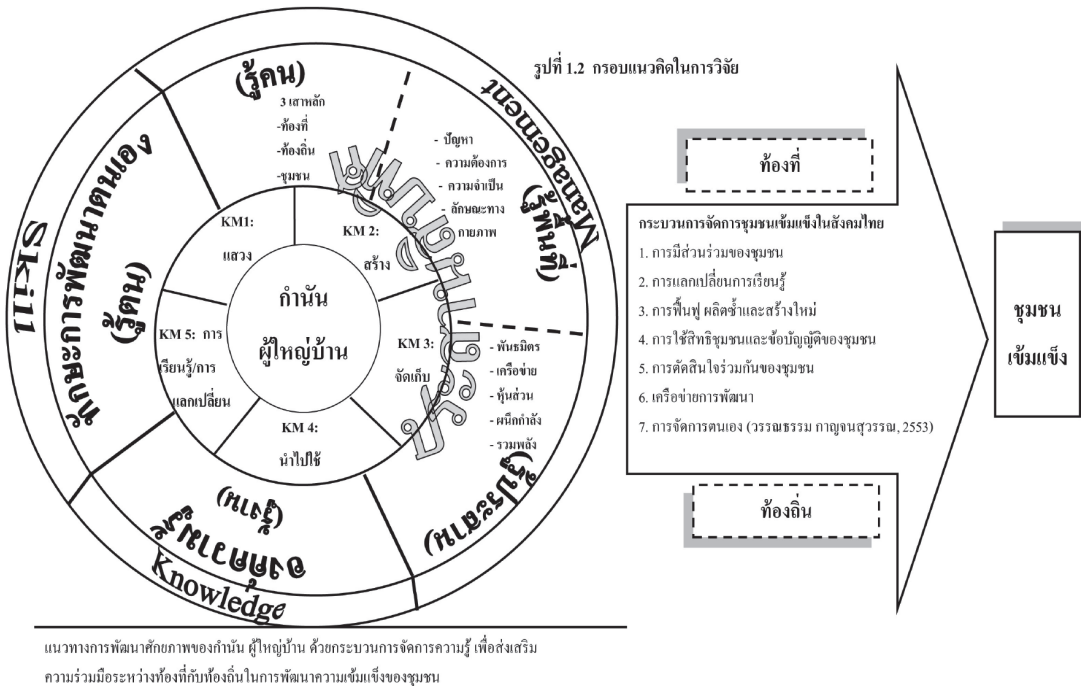
(อ้างถึงในชยาวุธ จันทร, ๒๕๕๐), วิเชียร เปาอินทร์, สุชาติ สหัสโชติ (อ้างถึงในพินัย อนันตพงศ์ และคณะ, ๒๕๔๒) โดยหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่ ที่ควรตระหนักและทำความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน ตามแนวคิดของนักปกครองอาวุโส ประกอบไปด้วย หลักการ ๓ ค. กับ ๔ ร. คือ การรู้จักตนเองเพื่อใช้ในการ “การครองตน ครองคน ครองงาน” และต้องรู้จักทักษะการประสานงานเพื่อให้ “รู้คน รู้งาน รู้พื้นที่ รู้ประสาน” เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง

ชุมชนเข้มแข็ง เป็นการศึกษากระบวนการและแนวคิดของ วรณธรรม กาญจนสุวรรณ (๒๕๕๓) เรื่องกระบวนการ การจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัยและตัวชี้วัด ประกอบด้วยกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย ๗ ประการ ได้แก่ ๑. การมีส่วนร่วมของชุมชน ๒. การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ๓. การฟื้นฟู ผลิตซ้ำ และสร้างใหม่ ๔. การใช้สิทธิชุมชนและข้อบัญญัติของชุมชน ๕. การตัดสินใจร่วมกันของชุมชน ๖. เครือข่ายการพัฒนา และ ๗. การจัดการตนเอง เพื่อเป็นแนวทางการจัดการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

องค์ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับหลักการ

ทำงานร่วมกันศึกษาแนวคิด Hansen (2009); Davenport and Probst (2000); Coombs (1981) และเครือข่ายความร่วมมือแห่งชาติ (National Network for Collaboration: NNCO) (1995) เป็นกรอบในการกำหนดบทบาท ลักษณะ และรูปแบบความร่วมมือ

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผู้วิจัยศึกษาองค์ความรู้และแนวคิดร่วมกันของ Johnson (2009); Shobha (2008); Nonaka and Takeuchi (2004); Marquardt (2002); Garvin (2000); Davenport and Prusak (2000) และสุพานี สฤณีวานิช (๒๕๕๒); น้ำทิพย์ วิภาวิน (๒๕๔๗); บดินทร์ วิจารณ์ (๒๕๔๗); บุญดี บุญญากิจ และคณะ (๒๕๔๗); วิจารณ์ พานิช (๒๕๔๔); สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (๒๕๔๔); อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ (๒๕๕๐); ณัฏฐพันธ์ เชจรนนท์ (๒๕๕๐); พชรินทร์ ลินสุนทร (๒๕๕๐) โดยนำมาวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ใน ๕ ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำเสนอได้ดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่และท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีขอบเขตด้านพื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษา ที่คัดเลือกจากตำบลที่มีลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ตามความเห็นร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชน/ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องที่และท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑๒ หมู่บ้านในตำบลหนองยาว และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญประกอบด้วย ๑) ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานอำเภอพนมสารคาม ๒) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านตำบลหนองยาว ๓) ผู้บริหาร สมาชิกสภาและข้าราชการ/ลูกจ้างองค์การบริหารส่วน

ตำบลหนองยาว ๔) ประชาชน และผู้นำชุมชน/ผู้นำกลุ่มต่างๆ ในตำบลหนองยาว และมีขอบเขตด้านเนื้อหาซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่ก่อให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง บทบาท ลักษณะและรูปแบบของความร่วมมือ กระบวนการจัดการความรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ได้แก่ ทักษะ การบริหารจัดการและการสร้างองค์ความรู้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ท้องที่ หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีหน้าที่ด้านการปกครองในเขตพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ในเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗

ท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งมีหน้าที่ด้านการพัฒนาในเขตพื้นที่

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

ตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

ลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะการทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อความเข้มแข็งของชุมชน

ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ทุกภาคส่วนในชุมชนสามารถมีส่วนร่วมตามกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การฟื้นฟู ผลิตซ้ำและสร้างใหม่ การใช้สิทธิชุมชนและข้อบัญญัติของชุมชน การตัดสินใจร่วมกันของชุมชน มีเครือข่ายการพัฒนาและมีการจัดการตนเอง

กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง ขั้นตอนของการนำความรู้ที่มีอยู่หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เกี่ยวข้องหลักการหรือวิธีการที่ดีในการทำงานร่วมกับอบต. ออกมาใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยมี ๕ ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยภาคสนามดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. พื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษา (Case Study) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชนจากกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๓ ท่าน ประกอบด้วย

๑.๑ หมู่บ้านในตำบลหนองยาว จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ อบต.หนองยาว

๒. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

๒.๑ การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) เพื่อศึกษาสภาพบริบทและปัจจัยเงื่อนไขความเข้มแข็งของตำบลที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมประเพณี สภาพปัญหา อุปสรรคและสาเหตุ/ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนข้อมูล/เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ โดยการศึกษาเอกสารในขั้นตอนนี้เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนผ่านกิจกรรม/การรวมกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน สภาพปัญหาอุปสรรคสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ตลอดจนชุมชนมีหลักการ/วิธีการ หรือกระบวนการรักษาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนได้อย่างไร และในฐานะผู้นำชุมชนท้องถิ่นหรือท้องถิ่นได้เข้าไปมีบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมืออย่างไรในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยแบ่งเป็น

๒.๑.๑ ประเภทเอกสารใช้ทั้งเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) เป็นข้อมูลหรือเอกสารที่ชุมชนได้ร่วมกันจัดทำขึ้น เช่น มติที่ประชุมของชุมชน มติกลุ่ม มติประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ข้อมูลรายละเอียดการจัดทำกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม บันทึกการประชุมประจำปี และเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) ซึ่งเป็นข้อมูลเอกสารที่ทางราชการจัดทำขึ้น เช่น แผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนพัฒนาอำเภอ/ตำบล แผนพัฒนา ๓ ปี ของอบต. มติที่ประชุมของส่วนราชการ นโยบายสำคัญของรัฐ ทะเบียนจัดตั้งกลุ่มสมาชิกสภาองค์กรชุมชน ข้อมูลทะเบียนราษฎร, ข้อมูล จปฐ, ข้อมูลการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กศน. และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) เป็นต้น

๒.๑.๒ แหล่งข้อมูล ได้แก่ หน่วยงานราชการระดับอำเภอ ที่ทำการอบต. ที่ทำการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ทำการของกลุ่มต่างๆ สภาองค์กรชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) และบ้านผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น

๒.๒ การสังเกต (Observation) แบบไม่มีส่วนร่วมและแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องสภาพบริบทต่างๆ ของชุมชนและปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเข้มแข็ง ดังนี้

๒.๒.๑ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป วิถีชีวิตของคนในชุมชน ความสัมพันธ์ทางโครงสร้างของชุมชน ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่ทั้งภายในตำบลและภายในแต่ละหมู่บ้านที่ศึกษา

๒.๒.๒ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แบบบันทึกการสังเกตตามกรอบของ Lofland และอมรา (อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, ๒๕๔๔) เพื่อสังเกตบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือที่พบจากการร่วมกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันในชุมชนตามบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น รวมทั้งการปฏิบัติงานในชุมชนอื่นๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เช่น การประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านการประชุมประชาคมหมู่บ้าน การจัดเวทีประชาคมตำบล การติดตามตรวจเยี่ยมการทำงานของ อสม. และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) การประชุมกลุ่มสภาองค์กรชุมชน และการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา งานประเพณี/วันสำคัญต่างๆ ของชุมชนที่อำเภอ/ส่วนราชการ อบต. และชุมชนจัดขึ้น

๒.๓ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาข้อมูลบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ๔ กลุ่ม คือ ๑) ส่วนราชการระดับอำเภอและตำบล ๒) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ๓) อบต. และ ๔) ผู้นำชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒ ดำเนินการวิจัยโดยจัดสนทนากลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ตามแนวทางกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

ผลการวิจัย

๑. สภาพบริบทของ ๑๒ หมู่บ้าน ในตำบลหนองยาว ที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย ๑) กระบวนการเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและรักษาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ๒) สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้คนในชุมชนเกิด

ความตระหนักถึงความเข้มแข็งของชุมชน ๓) หลักการ/วิธีการในการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งของตำบลหนองยาว ๔) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของชุมชนในตำบลหนองยาว โดยสภาพบริบทที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน สามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงสภาพบริบทของตำบลหนองยาวที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

กระบวนการเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและรักษาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ของตำบลหนองยาว			
อดีต		ปัจจุบัน	
สภาพปัญหาอุปสรรคของชุมชน	สาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดการตระหนักถึงความเข้มแข็งของชุมชน	หลักการ/วิธีการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง	การรักษา (Maintain) ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๑. การเดินทางซื้อของชุมชนมีความยากลำบาก ๒. การดูแลของเจ้าหน้าที่รัฐไม่ทั่วถึง ๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การพัฒนาสั่งจาก "ข้างบน" (Top Down) ๔. ขาดความร่วมมือระหว่าง จนท.รัฐ ผู้นำและชาวบ้าน ๕. คนในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ไม่สนใจกัน ๖. คนในชุมชนขาดความเสียสละ/คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม ๗. ปัญหาสาเหตุ "พื้นที่สีแดง" ๘. ผู้นำท้องถิ่นที่ท้องถิ่น ขาดความจริงจังในการเข้าร่วมประชุมกับชุมชน ๙. คนในชุมชน หรือผู้นำชุมชนคิดถึงประโยชน์ที่ตนเองได้รับ ๑๐. เป็นชุมชนที่มีผู้อพยพ/ผู้มีการมีการกระทำความผิด ๑๑. พื้นที่ล้อมรอบ เกิดน้ำท่วมทุกปี ๑๒. มีความเหลื่อมล้ำทางเชื้อชาติ และวิถีชีวิต เช่น เขมร จีน ลาว ๑๓. ชาวบ้าน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น/ไม่รู้จักคิดหรือออก ๑๔. การเลือกผู้นำท้องถิ่นที่ท้องถิ่น มีลักษณะแบบ "บุญคุณต้อง ทดแทน" และระบบเครือข่ายมากกว่าการเลือกจากความรู้ความสามารถ ๑๕. มีลักษณะเหมือนชุมชนเมือง ต่างคนต่างอยู่ ๑๖. การรื้อถอนการสนับสนุนเงินทุน/ผู้ซื้อ/ให้เปล่าจากรัฐ ๑๗. มีนิสัยชอบขี้บ่นเงินทองหนา และนำมาใช้จําเกี่ยวกับการซื้อของของท้องถิ่นมากกว่าผู้มาเพื่อลงทุนประกอบอาชีพ ๑๘. ขาดความร่วมมือ การประสานงานกันของคนในชุมชน ๑๙. การพัฒนาเป็นแบบระบบทุนนิยมมากกว่าจิตอาสา ๒๐. สังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรมาสู่สังคมอุตสาหกรรม ทำให้ลดบทบาทการพึ่งพากันในชุมชน/ครอบครัวเดี่ยว ๒๑. ขาดความจริงจังของหน่วยงานรัฐในการเข้ามาแก้ไขปัญหา	๑. การพึ่งพาตนเองในการร่วมมือกันรักษาความสงบสุขภายในหมู่บ้าน ๒. เติบโตขึ้นแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่น โครงการตาข่ายประคอง หมู่ละ ๒๕ คน ๓. แร่งสูงใจจากการมีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ๔. การได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการหรือสื่อต่างๆ ๕. การร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไขปัญห เช่น การร่วมกันปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ ๖. การตระหนักถึงความสำคัญของคนในชุมชน ๗. มีความต้องการให้ตำบลมีความเจริญ/เข้มแข็งเท่าเทียมกับตำบลอื่นๆ ๘. ผู้นำชุมชนลุกขึ้นมาเป็นแกนนำในการพัฒนา ๙. คนในชุมชนเกิดความตระหนักถึงความห่วงใยที่มีต่อชุมชนตนเอง ๑๐. เกิดปัญหาขึ้นกับครอบครัว เครือญาติ/ชุมชน ๑๑. คนในชุมชนอยากเป็น "บุคคลต้นแบบ" และได้รับยกย่องจากชุมชน ๑๒. เห็นถึงความเสียสละและทุ่มเทการทำงานของผู้นำชุมชน ๑๓. การอนุรักษ์/สืบสารประเพณี วัฒนธรรมอันดีงานไว้ให้ลูกหลานในชุมชน ๑๔. บุคคล/กลุ่มต่างๆ เกิด "จิตอาสา" ในการพัฒนาชุมชนของตน ๑๕. ปัญหาของชุมชน เกิดจากคนในชุมชน ต้องแก้ไขด้วยคนในชุมชน ๑๖. แต่ละหมู่บ้านอยากเห็นความเจริญ/ความเข้มแข็งของชุมชนตนเอง	๑. ความร่วมมือของชาวบ้านทุกคน ๒. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ๓. การใช้ประชาชนหมู่บ้าน/ประชาชนตำบล "ผ่าน" การลงประชามติ" แก้ปัญหา ๔. การปฏิบัติตนนโยบายรัฐในการพัฒนาชุมชน ๕. ทำงานอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วนร่วมกัน ๖. ใช้การพูดคุยกันในการแก้ไขปัญหา ๗. ประชาชนใช้การพบปะ/ร่วมประชุมกับผู้นำ ๘. การวางแผนพัฒนาตำบล/พัฒนาหมู่บ้านร่วมกันของชนในชุมชน ๙. ท้องที่ ท้องถิ่นและผู้นำชุมชนมีการประชุมร่วมกัน หลังรับมอบ นโยบายจากนายอำเภอ ผ่านเวที "ภาคประชาสังคม" ๑๐. ท้องที่และท้องถิ่น ต้องทำงานแบบเชื่อมโยงและเกื้อกูลกันเพื่อประโยชน์ของชุมชน ๑๑. กิจกรรมที่ทำงานร่วมกันของท้องถิ่นและท้องถิ่น สะท้อนขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ที่มีการทำงานร่วมกัน ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ด้วย ๑๒. ผู้นำชุมชน มีหน้าที่เสนอแนะแนวทางการพัฒนา โดยขอความเห็นชอบจากชุมชนเป็นหลักของตนเอง ๑๓. ผู้นำชุมชนสนับสนุนความเข้มแข็ง ด้วยกลไกของตนเอง ๑๔. ใช้การพัฒนาของบุคคล เป็นแม่เหล็กในการดึงดูดคนมาร่วมทำงาน ๑๕. ผู้นำชุมชนใช้การทำงานแบบ "ทำให้อู อยู่ให้เห็น ลดการพึ่งพา" ๑๖. ผู้นำชุมชนทำงานอย่างจริงจัง ลูกบ้านเกิดความศรัทธาและเข้าร่วม ๑๗. ให้ความสำคัญต่อปัญหา ประชาชนชาวบ้าน ๑๘. การให้รางวัล/คำชมเชย หรือสวัสดิการแก่บุคคลที่มีจิตอาสาในการเข้าร่วมพัฒนาชุมชน	๑. การให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการพัฒนาชุมชน ๒. ผู้นำชุมชน ต้องเป็นผู้ประสานความคิด/ความต้องการของชุมชนกับรัฐ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนจาก "ข้างล่าง" (Bottom up) ๔. สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐ ผู้นำชุมชน ๕. การพัฒนาผู้นำให้เกิดความเข้มแข็ง องค์ประกอบ ๓ ประการคือ ๑) ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ๒) กิจกรรมที่ผู้นำต้องไปกระตุ้นส่งเสริมชุมชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา ๖. นายอำเภอต้องเป็นผู้กระตุ้นผ่านช่องทางผู้นำ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเวทีกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับประชาชนให้มาก ผ่านเวทีประชาคม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในตำบล ๗. การทำงานต้องยึดที่ตัวชุมชน มากกว่าตัวผู้นำชุมชน ๘. ใช้การปรึกษา พูดคุย แก้ปัญหา แยกแยะมาจนถึงระบบแก้ไขนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน ๙. การเปิดโอกาส/ช่องทางของกฎหมายในการทำงานร่วมกันของท้องถิ่นและท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน ๑๐. ฐานรากของความเข้มแข็งมาจากความร่วมมือของชาวบ้าน ๑๑. ผู้นำชุมชน ต้องปลูกฝังการเรียนรู้ภายใน และออกไปเรียนรู้ภายนอกชุมชนเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาชุมชนตนเอง ๑๒. ผู้นำชุมชน ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้ ๑๓. ผู้นำชุมชน ท้องที่และท้องถิ่น ต้องเป็นแบบอย่างของความร่วมมือให้แก่ประชาชน เป็นแกนนำในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของชุมชน ๑๔. นโยบายของรัฐต้องมีความจริงจังต่อการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน

๒. ผลการศึกษากระบวนการชุมชนเข้มแข็งของ ๑๒ หมู่บ้าน ตำบลหนองยาว เปรียบเทียบกับกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทยของวรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (๒๕๕๓) ซึ่งประกอบด้วย ๗ กระบวน พบว่า ชุมชนในตำบลทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน สอดคล้องกับกระบวนการชุมชนเข้มแข็งดังกล่าวข้างต้น ขณะเดียวกันความเข้มแข็งของชุมชนตำบลหนองยาว พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนคือ ๑) การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ๒) การดำเนินตามนโยบายรัฐที่เป็นประโยชน์ ๓) การสร้างความปลอดภัยในชีวิต/ยาเสพติด ๔) การส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพอย่างยั่งยืน ๕) การพัฒนาชุมชนแบบ (Bottom up) ๖) การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ ๗) การลดการกู้ยืมเงินจากกลไกรัฐ

๓. การวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือของท้องถิ่นที่กับท้องถิ่นในการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการและการจัดการโดยชาวบ้านในแต่ละหมู่ตามหลักการรวมกลุ่มกันของคนในหมู่บ้านเพื่อช่วยกันแก้ไขหรือหาทางออกเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชน เช่น ปัญหาความเป็นอยู่ ปัญหาการประกอบอาชีพ ปัญหาที่ทำมาหากิน และปัญหาสุขภาพ พบว่า ในตำบลหนองยาวมีการรวมกลุ่มกันทั้งสิ้น ๓๔ กลุ่ม ซึ่งในแต่ละกลุ่มท้องถิ่นและท้องถิ่นมีบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือที่แตกต่างกันดังนี้

๑) ด้านบทบาทความร่วมมือในการเป็นผู้ริเริ่มกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ท้องที่มีบทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มจำนวน ๔ กลุ่ม ท้องถิ่นมีบทบาทเป็นผู้คิดริเริ่ม

จำนวน ๔ กลุ่ม และประชาชนในชุมชนเป็นผู้คิดริเริ่ม จำนวน ๒๖ กลุ่ม ซึ่งในทั้ง ๓๔ กลุ่ม เป็นบทบาทความร่วมมือตามอำนาจหน้าที่ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น จำนวน ๑๐ กลุ่ม

๒) ด้านลักษณะความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า มีลักษณะของการร่วมมือกันประกอบด้วย การวางแผนการจัดตั้งกลุ่ม/กิจกรรม การลงมือปฏิบัติหรือการขับเคลื่อนกลุ่ม/กิจกรรม และมีการติดตามส่งเสริมสนับสนุนหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม/กิจกรรม

๓) ด้านรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า มีรูปแบบความร่วมมือที่ประกอบด้วย

๓.๑) การวางแผนการจัดตั้งกลุ่ม/กิจกรรม ประกอบด้วย การเข้าร่วมศึกษาประโยชน์และผลกระทบ การสอบถามความต้องการของชุมชน การร่วมกับชุมชนพิจารณาการจัดตั้ง การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของชุมชน และการร่วมกับกลุ่มต่างๆ ในการหาแนวทางหรือแผนดำเนินการ

๓.๒) การลงมือปฏิบัติหรือการขับเคลื่อนกลุ่ม/กิจกรรม ประกอบด้วย การแบ่งหน้าที่กันทำงาน การเข้าร่วมประชุมกลุ่ม การหาทุนหรือระดมทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การกระจายรายได้หรือผลประโยชน์ การดูแลกฎระเบียบของสมาชิก และมีการกำหนดแผนงานของกลุ่ม/กิจกรรมในอนาคต

๓.๓) การติดตามส่งเสริมสนับสนุนหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม/กิจกรรม กิจกรรมประกอบด้วย การติดตามประเมินผล การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ การหาแนวทางแก้ไข/

ส่งเสริม การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และการกำหนดให้มีการรายงานผลกลุ่ม/กิจกรรม ประจำปี โดยบทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือของท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน สามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ ๓

๔. ปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในแต่ละหมู่บ้านอย่างเป็นธรรม การเอื้ออำนาจสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานหรือครุภัณฑ์เพื่อใช้ทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ทางโครงสร้างของเครือข่าย เพื่อนฝูงหรือคนในหมู่บ้านเดียวกัน ล้วนก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความร่วมมือ ประกอบด้วย ความซับซ้อนของการมอบหมายหน้าที่ และการเพิ่มภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ให้กับท้องถิ่นและท้องถิ่นทำหน้าที่ในการตอบสนองนโยบายของรัฐในด้านต่างๆ โดยขาดการสนับสนุนด้านความรู้/ความเข้าใจ งบประมาณ บุคลากร/ผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมและข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่เร่งด่วน ฯลฯ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวเพิ่มภาระกิจงาน และเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นในการที่จะพัฒนาชุมชนของตน

๕. การวิเคราะห์การจัดการความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ๕ กระบวนการ ดังนี้

๑) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) คือ การหาความรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นต่อการพัฒนาชุมชน จากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ขอคำปรึกษาจากที่ทำการปกครองอำเภอ, จากการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน, การค้นคว้าจาก Internet, การลงพื้นที่ร่วมกับ อบต. ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น, ศึกษาจากคู่มือการทำงานหรือวารสารกำนัน ผู้ใหญ่บ้านรายเดือน, จากการได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมร่วมกับอบต., การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, และแหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุดในการแสวงหา คือ จากการประชุมประจำเดือนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจัดขึ้นทุกวันที่ ๑ ของแต่ละเดือน

๒) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือ การนำความรู้ที่ได้จากการทำงานร่วมกับอบต. มาสร้างสรรค์เป็นความรู้ชิ้นใหม่หรือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับอบต. ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และชุมชน, ความรู้ที่ใช้ในการสื่อสารทำความเข้าใจกับคนในชุมชนเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานของอบต., ความรู้เกี่ยวกับปัญหา/แนวทางที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน, ความรู้จากประสบการณ์ทำงานครั้งต่อไป, และความรู้ในการกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันในระดับตำบลให้เกิดความชัดเจน

๓) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization) คือ วิธีการในการรวบรวม/จัดเก็บความรู้ที่จากการทำงานร่วมกับอบต.ไว้เป็นฐานข้อมูลในการทำงานของตนเพื่อให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในเวลาที่ต้องการ ซึ่งมีวิธีการประกอบด้วย การจดบันทึกไว้ในสมุดบันทึกการทำงาน, การจดจำวิธีการทำงานร่วมกันใน

แต่ละครั้ง, การจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานร่วมกับอบต., และการจัดเก็บขั้นตอนการทำงานร่วมกันไว้ในคอมพิวเตอร์

๔) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Use) คือ การนำความรู้ที่ดีที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและอบต. มาใช้เพื่อพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง พบว่า นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น, ใช้ในการต่อยอด/พัฒนาการทำงานร่วมกัน, สร้างให้เกิดความรักความเข้าใจอันดีต่อกัน, ทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายได้รับ และบทบาทหน้าที่ที่ต้องร่วมมือกัน และนำไปใช้กำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันในระดับหมู่บ้าน ตำบลให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล กับแผนพัฒนาหมู่บ้าน

๕) การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Learning) คือ การแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนความคิด/ความรู้ ความเข้าใจ และหลักในการปฏิบัติงานร่วมกับอบต. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านใช้วิธีการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมประชุมในเวทีประชาคมหมู่บ้าน และเวทีประชาคมตำบล, การพูดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการและแนวคิดต่อกันตามงานประเพณี หรืองานมงคลที่ชุมชนจัดขึ้น, การปรึกษาหารือกันภายในหมู่บ้านเดียวกัน หรือภายในตำบลเดียวกัน ตลอดจนการปรึกษาหารือการทำงานกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลใกล้เคียง, การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผ่านชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน, การเรียกประชุมพบปะกันที่บ้านของกำนัน, การถ่ายทอดให้แก่ลูกหลานในครอบครัว เพื่อให้สามารถรับช่วงต่อการทำงาน และจากช่องทาง

การสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์ หรืออุปกรณ์สื่อสารอื่นๆ เช่น การใช้ Internet การจัดทำหนังสือเวียนเสียงตามสาย วิทยูทูบชน หอกระจายข่าว เป็นต้น

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ๔ ประเด็นคือ

๑. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของแต่ละหมู่บ้านในตำบลที่มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน พบว่า การประกอบอาชีพของคนในชุมชน ส่งผลต่อการให้ความร่วมมือครอบครัวที่สมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอยู่ในชุมชน เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ หรือค้าขายในชุมชน จะให้ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนามากกว่าคนที่ประกอบอาชีพอยู่ภายนอกชุมชน และผู้ที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแม่บ้าน ผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาชีพในชุมชน และข้าราชการเกษียณอายุ มากกว่ากลุ่มวัยรุ่น หรือวัยทำงาน

๒ การรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนชุมชนให้เข้มแข็งในแต่ละหมู่บ้านของตำบลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการรวมกลุ่มทางด้านการออมเงิน/หาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ การรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพเฉพาะด้าน การแปรรูปผลผลิตการเกษตร การส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และน้ำหมักชีวภาพ การดูแลสุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ/คนพิการ และการช่วยเหลือฅาปนกิจ ซึ่งบุคคลที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางเครือญาติ เพื่อนพ้อง และพวกจิตอาสา ซึ่งไม่มีค่าตอบแทน แต่ได้รับการยอมรับ/ยกย่องจากคนในชุมชน โดยสมาชิกในแต่ละกลุ่มสามารถเป็นสมาชิกในกลุ่ม

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

อื่นๆ ที่ตนเองมีความถนัดหรือต้องการ และเพื่อ
ก่อประโยชน์กับตนเองในการเข้าร่วมกลุ่มต่างๆ

๓. ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่มีผลต่อความร่วมมือของคนในชุมชน พบว่า ส่วนใหญ่ตระหนักถึงผลประโยชน์จากความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ที่จะเกิดแก่ชุมชนและลูกหลานของตนเองในอนาคต โดยจะไม่คอยการพึ่งพาการสนับสนุนงบประมาณหรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของราชการเพียงอย่างเดียว แต่จะใช้การระดมทุนของคนในชุมชนร่วมกันในการขับเคลื่อนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น การตรวจสุขภาพ การเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด การป้องกันโรคระบาด การแก้ไขปัญหาคาความยากจน การแก้ไขปัญหาทางการเกษตร/ภัยแล้ง และการจัดงานประเพณี เป็นต้น

๔. ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างท้องที่และท้องถิ่นในการร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ ในชุมชนแต่ละหมู่บ้านเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ผู้นำท้องที่และท้องถิ่นในแต่ละหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ โดยเป็นประธาน/กรรมการกลุ่ม อันเนื่องมาจากการที่ทั้งผู้นำท้องที่และท้องถิ่นเองเป็นบุคคลที่อยู่ในชุมชน เป็นเครือญาติ/พี่น้อง มีความใกล้ชิดและได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนในฐานะที่เป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ และมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่รัฐมอบหมายในการพัฒนาชุมชน จึงได้รับการยอมรับและเลือกให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น โดยปัจจัยสำคัญที่ผู้นำท้องที่และท้องถิ่นต่างเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆ นอกจากการตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน/เป็นผู้นำชุมชน ต้องการพัฒนาให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า และยังพบว่าคนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิก

ในแต่ละกลุ่มยังส่งผลดีต่อการได้รับการเลือกตั้งของผู้นำท้องที่และท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

๑) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงมหาดไทย ในฐานะกระทรวงหลัก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ และการมอบหมายนโยบายของผู้มีหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมการพัฒนาชุมชนในระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดจากเดิมที่มีต่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งใช้แนวคิดของการพัฒนาชุมชนจากส่วนกลาง ภูมิภาค/ท้องถิ่น และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ก่อน มาเป็นแนวทางที่สะท้อนการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชนเองหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการร่วมกันของชุมชน ที่ผ่านความเห็นชอบจากมติเวทีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล โดยให้ใช้แนวคิดที่ว่าการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาชุมชนนั้นต้องเกิดจากชุมชนเอง และให้ภาคส่วนราชการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการกำหนดนโยบายหรือแผนการพัฒนาให้สอดคล้องสนับสนุนความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน

๒) ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะและรูปแบบความร่วมมือของท้องที่กับท้องถิ่นในการส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน พบว่าความเข้มแข็งของชุมชนนั้น อาจเกิดขึ้นได้จากบทบาทของท้องที่และท้องถิ่นในฐานะผู้นำชุมชนที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็น

หน้าที่ แต่ในความเป็นจริงความเข้มแข็งชุมชนที่เกิดขึ้นจากแต่ละกลุ่ม/กิจกรรมมิได้เกิดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นและท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว แต่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกันของคนในชุมชน ที่ตระหนักถึงปัญหา ความต้องการ และการช่วยเหลือกันและกันในชุมชนโดยการรวมกลุ่มกันเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับสมาชิกในชุมชน ดังนั้น จากงานวิจัยทั้งท้องถิ่นและท้องถิ่นนอกจากจะต้องร่วมมือกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับแล้ว ต้องร่วมกันสนับสนุนบทบาทการทำงานของภาคประชาสังคมซึ่งมีประชาชน ผู้นำชุมชน/กลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่ขับเคลื่อนอยู่ในชุมชนให้เกิดความยั่งยืน และใช้เป็นฐานคิดในการวางแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านซึ่งทั้งท้องถิ่นและท้องถิ่นมีหน้าที่ในการรับฟังปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาก็แท้จริงจากประชาชนผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้าน เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓) ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป จากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเลือกตำบลที่มีลักษณะของความร่วมมือกันระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นในระดับที่ร่วมมือกันดีในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งในปัจจุบันแต่ละตำบลอาจพบว่ามีความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นที่แตกต่างกัน คือ ตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของอบต. ในการพัฒนาชุมชนในระดับที่โดดเด่นกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือตำบลที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาชุมชนในระดับที่ชัดเจนกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของอบต. ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยครั้งต่อไปพบบทบาท ลักษณะ และรูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนที่มีความแตกต่างไปจากสภาพบริบทและปัจจัยเงื่อนไขอื่นที่พบจากงานวิจัยในครั้งนี้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชยาวุธ จันทร. (๒๕๕๐). *คัมภีร์นักปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (๒๕๕๐). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: วี. พรินท์.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (๒๕๔๗). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์ พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- บดินทร์ วิจารณ์. (๒๕๔๗). *การจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (๒๕๔๗). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ซีอีดูเคชั่น.
- ประเวศ วะสี. (๒๕๓๖). *แนวคิดและยุทธศาสตร์สังคมสมานภาพและวิชา*. กรุงเทพมหานคร: โกลคิมทอง.
- _____. (๒๕๕๐). *การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข*. กรุงเทพมหานคร: ทิควีพี.

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ
ระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

ปาริชาติ วลัยเสถียร. (๒๕๔๙). *กระบวนการเรียนรู้และจัดการความรู้ของชุมชน*. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ สิ้นสุนทร. (๒๕๕๐). *ชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้: แนวคิด เทคนิค และกระบวนการ*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พินัย อนันตพงศ์ และคณะ. (๒๕๔๒). *ประสบการณ์นักปกครอง ๒๕๔๒*. กรุงเทพมหานคร: แอลที เพรส.
วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ. (๒๕๕๓). *กระบวนการ การจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัยและตัวชี้วัด*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี.

วิจารณ์ พานิช. (๒๕๔๗). *การจัดการความรู้: ปัญหาที่ต้องสร้างภายใต้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า*.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

_____. (๒๕๔๔). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการ
ความรู้เพื่อสังคม.

สมนึก ชูวิเชียร. (๒๕๕๕). *บทบาทของนายอำเภอเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน. วารสารกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ๖๕, ๗ (กรกฎาคม ๒๕๕๕), ๕.*

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (๒๕๕๔). *การบริหารคนสู่ผลที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร: ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
สุพานี สฤษฏ์วานิช. (๒๕๕๒). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภางค์ จันทวานิช. (๒๕๔๔). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ. (๒๕๔๔). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.

เสถียรพงศ์ มากศิริ. (๒๕๕๔). *กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับการประสานการปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. ใน นักปกครองในหัวใจประชาชน. ปทุมธานี: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี.*

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (๒๕๕๐). *การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท*. กรุงเทพมหานคร: เพชรเกษมพรินต์
กรุป.

ภาษาอังกฤษ

Coombs, P. H. (1981). *New strategies for improving rural family life*. Essex, Conn:
International Council for Education Development.

Davenport, T. H., & Probst G. (2000). *Knowledge management case book*. Munich:
MCD Verlag.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge*. Boston: Harvard Business
School Press.

Garvin, D. A. (2000). *Learning is action: A guide to putting the learning organization to work*.
Boston: Harvard Business School Press.

- Hansen, M.T. (2009). *Collaboration*. Massachusetts: Harvard Business Press.
- Johnson, D.J. (2009). *Managing knowledge networks*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marquardt, M.J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 element for corporate learning*. Palo Alto: Davies-Black Press.
- National Network for Collaboration. (1995). Collaboration framework addressing community capacity. Retrived Febuary, 21, 2012, from [http://www.uvm.edu/extension/community Innco/collab/framework.htm](http://www.uvm.edu/extension/community>Innco/collab/framework.htm)
- Nonaka & Takeuchi. (2004). *Hitotsubashi on knowledge management*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- Shobha, C.S. (2008). Knowledge management in software projects. In T. Kanti Srikantiah and Michael Koenig, (Eds.), *Knowledge management in practice*. Boston: American Society for Information Science and Technology.

ผู้เขียน

นายพชรภัทร พึ่งรำพรรณ ปลัดอำเภอชำนาญการ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐ อีเมล: Pacharapat.p@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร. จรูญศรี มาดิลกโกวิท หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนศึกษา
ภาควิชานโยบายการจัดการ และการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐ อีเมล: charoonsri@hotmail.com

หมายเหตุ: งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน ๙๐ ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”
กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย