

การพัฒนาหลักสูตร

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
และการทำงานร่วมกับชุมชน

โดย

อดิศร วงศ์คงเดช

ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

การพัฒนาหลักสูตร

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
และการทำงานร่วมกับชุมชน

โดย

อดิศร วงศ์คงเดช

ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นจากการที่ได้ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน โดยได้สังเคราะห์เนื้อหา ทดลองใช้กระบวนการ และจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่ได้กรุณาเชิญไปจัดกระบวนการไว้ในเรื่องของวิทยากรกระบวนการ และเทคนิคในการทำงานร่วมกับชุมชน ทั้งกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล แกนนำอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ผู้นำชุมชน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงาน องค์กรภายนอกกระทรวงสาธารณสุข เช่น สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง กรมปศุสัตว์ สำนักงานจังหวัด เป็นต้น โดยในการจัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละครั้ง มีการประเมินผล และนำมาปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป และได้พยายามในการจัดกระบวนการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และเนื้อหาหลักที่ต้องการรู้เป็นประเด็นหลักในการเรียนรู้ แต่สิ่งที่ใช้เป็นจุดร่วมของทุกครั้งคือ หลักการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) จากการดำเนินการในเรื่องนี้มาอย่างต่อเนื่อง จึงมีบทเรียนที่ตกผลึกในระดับหนึ่ง สมควรแก่เวลาที่ต้องจัดพิมพ์เผยแพร่เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่จะใช้บางส่วนเป็นเอกสารประกอบหลักสูตร ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย โดยมุ่งหวังว่าอาจจะใช้เป็นคู่มือในเวลาที่ต้องการทบทวนบทเรียน หรือจะนำไปใช้ประโยชน์ทั้งการเป็นแนวทางการทำงานและการเสริมสร้างวิทยากรกระบวนการต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะมีประโยชน์สำหรับท่านผู้อ่าน และหากจะมีข้อเสนอหรือต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประการใด สามารถติดต่อได้ตามที่อยู่ของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงอยู่ปกในของเอกสารนี้

อดิศร วงศ์คงเดช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ ความเป็นมา	5
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับประชาชน	8
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
การเรียนรู้ของผู้ใหญ่	20
การเรียนรู้จากการลงมือทำ	25
การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	27
แนวคิด หลักการของระบบสุขภาพภาคประชาชน	35
กระบวนการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร	42
ผลการศึกษาและพัฒนา	46
หลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	46
การพัฒนาเอกสารประกอบหลักสูตร	63
ผลการประเมินการใช้หลักสูตร	92
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	99

บทนำ

การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกับชุมชน

ความเป็นมา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่อยู่ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ประกอบกับแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-7 ก็ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายประการเลยทีเดียว(ปรัชญา ชุมนานเสียว, 2549) นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา จึงได้มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนและสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบมีประสิทธิภพที่นำไปสู่ความยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะทั้งโลก (Global) ในสังคมแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Society and Economy) ลักษณะที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้จะกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็งจะเป็นฐาน ที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ(ปรัชญา ชุมนานเสียว, 2549)

การที่สังคมที่มีความรู้จะเกิดขึ้นได้ดั่งนั้น การจัดการกระบวนการเรียนรู้สำหรับ คน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถือเอา คน เป็น ทุน หรือ ทรัพยากรที่มีคุณค่า ดังนั้น การมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับของสังคมแบบใหม่นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (Human Development) หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์การทุกองค์การจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กร จึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา (จารุพงศ์ พลเดช, 2545) อย่างไรก็ตาม สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักเกี่ยวกับการให้การฝึกอบรมการพัฒนาและใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการให้การเรียนรู้ที่ได้ผลแก่บุคลากร คือบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ใหญ่ ไม่ใช่เด็กๆ ผู้ใหญ่เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และผ่านโลกมานานมากแล้ว จึงไม่ต้องการให้ใครมาสอน แต่ผู้ใหญ่ก็ยังต้องการเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติม ดังนั้นในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจทำให้อยากเรียน หลีกและเงื่อนไขในการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ จึงจะสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ อยากเรียนรู้ และสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงตาม ความต้องการ(ปรัชญา ชูมนานเสียว, 2549)

การจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่หมายถึง การให้ผู้เรียนเป็นจุดสนใจ (center of attention) หรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ หากผู้เรียนมีส่วนร่วม (participation) ในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นมาก ผู้เรียนก็จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มาก และควรจะเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา (ทิสนา เขมฉนิ, 2549) การเรียนรู้แบบนี้มีที่มาจากแนวคิดทางการศึกษาของ จอห์น ดีวอี้ (John Dewey) ซึ่งเป็นต้นคิดในเรื่องของ “การเรียนรู้โดยการกระทำ” หรือ “Learning by Doing” อันเป็นแนวคิดที่แพร่หลายและได้รับการยอมรับทั่วโลกมานานแล้ว

การพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับแนวคิด ปรัชญาและกระบวนการทัศน์ ในสถานการณ์ปัจจุบันและปรัชญาการพัฒนาชุมชนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งกระแสของการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น และความร่วมมือแบบพหุภาคี คือ การสนับสนุน เสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคประชาชนให้สามารถจัดการสุขภาพของชุมชน ซึ่งเป็นการพัฒนาสู่ความยั่งยืน พึ่งตนเองได้อย่างเหมาะสม กลไกหรือผู้ขับเคลื่อนการทำงานนี้ ก็คือ บุคลากรหรือนักพัฒนาจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งประชาชนเองจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม ตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนและดำเนินการอย่างสอดรับกัน โดยบทบาทในการทำงานพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืน ซึ่งหมายถึง การสร้างชุมชนเข้มแข็ง และประชาชนแสดงบทบาทพัฒนาชุมชนโดยชุมชนเอง มีนักพัฒนาจากภาคส่วนต่าง ๆ และภาคเอกชน เป็นผู้สนับสนุน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ จึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึง หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ และการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจำเป็นสำหรับที่บุคลากร นักพัฒนาจะต้องนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชนและภาคีเครือข่ายแล้ว ยังมีความจำเป็นในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มนี้เช่นกัน

แม้ในปัจจุบันจะมีหลักสูตรหลายหลักสูตร มีการจัดการฝึกอบรมแก่บุคลากรโดยไม่มีหลักสูตร เพียงแต่จัดทำหัวข้อตามกำหนดการเท่านั้น จึงมีความน่าเป็นห่วงถึงการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน โดยมีการศึกษา สถานการณ์ สร้างหลักสูตรการเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติ ประเมินหลักสูตร เพื่อปรับปรุงและขยายผลอย่างเป็นระบบต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชนให้เหมาะสมกับการทำงานพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อสร้างหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน
2. เพื่อสร้างเอกสารประกอบหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน
3. เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่สร้างขึ้น

ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษาและพัฒนาหลักสูตรนี้ มีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปหลาย ๆ ปี อาจมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งอาจทำให้เนื้อหา วิธีการในหลักสูตร ต้องมีการปรับเปลี่ยนบางส่วนตามไปด้วย

บทที่ ๒

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับประชาชน

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ ในการพัฒนาองค์กร มีความหมาย คือ การให้ความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับ การยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (บุญยง ชื่นสุวิมล, 2550)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็น การพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล (ID : Individual Development) พัฒนาวิชาชีพ (CD : Career Development) และพัฒนาองค์กร(OD : Organization Development)

เพื่อมุ่งสู่การผลิตสูงสุด คุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูนสูงสุด เพื่อสมาชิกองค์กรที่พวกเขาทำงานทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล(บุญยง ชื่นสุวิมล, 2550) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

การพัฒนาบุคคล ช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนโดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์กรขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน สร้างหลักสูตร บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทัศนคติ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็น หรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

การพัฒนาวิชาชีพ เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาอาชีพนั้น ทั้งบุคลากรและองค์กรต่างต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย ทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาอาชีพในหน่วยงานตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์กรครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัด Workshop สัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานเส้นทางอาชีพ

การพัฒนาองค์กร มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์กรด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่าง ๆ ให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์กรปรับตัวได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไข เคยมีผู้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งฟุ่มเฟือยแต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การพัฒนาแรงงาน (Work Force) ไม่ใช่สิ่งฟุ่มเฟือยอีกต่อไป การเรียนรู้และพัฒนา เป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและการปฏิบัติงานขององค์กร และช่วยส่งเสริมในการสร้างเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับทุกคน ไม่เพียงในหน่วยงานราชการ องค์กรธุรกิจ แต่ในความสัมพันธ์กับครอบครัว ศาสนาและชุมชนด้วย

ขอบเขตงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยปกติทุกองค์กรจะต้องมีทรัพยากร 3 ประเภทคือ

1. **ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resource)** ได้แก่ เครื่องจักร อุปกรณ์ ส่วนประกอบผลิตภัณฑ์ เป็น ทรัพย์สินขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง แข็งแกร่งขององค์กร เป็นสิ่งที่เห็นจับต้องได้และสามารถวัดความสำเร็จขององค์กรได้ เช่น สำนักงานใหญ่

2. **ทรัพยากรการเงินการคลัง (Financial Resource)** ได้แก่ เงินสด สินค้าคงเหลือ การลงทุน เป็นสินทรัพย์หมุนเวียนขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเพราะเป็นปัจจัยทำให้องค์กรตอบสนองโอกาสที่จะเติบโตขยายตัวได้ สามารถคำนวณได้จาก ทรัพย์สินลบด้วยหนี้สินขององค์กร เป็นปัจจัยที่นักลงทุนประเมินสภาพการเงินขององค์กร

3. **ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)** คนที่องค์กรจ้าง การวัดมูลค่าทำได้ยาก ผู้บริหารมักมองข้ามความสำคัญเพราะสะท้อนความมั่งคั่งขององค์กรได้ยาก เป็นสิ่งที่ไม่เสมือนค่าเหมือนทรัพยากรกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์สะท้อนให้เห็นถึงมูลค่าสุทธิขององค์กรเหมือนทรัพยากรทางการเงินสำคัญเท่าการเงิน

ฝ่ายบริหารวัดค่าของทรัพยากรมนุษย์ได้

ก. การหาต้นทุนในการหาคนแทน เช่น ต้นทุนคัดเลือก จ้าง วางตำแหน่ง การฝึกหัดอบรม

ข. ฝ่ายบริหารประเมินมูลค่าจาก การวัดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคติของสมาชิกองค์กร พนักงานที่ฝึกฝนชำนาญจะสะท้อนผลิตผล ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะคติต่องานและองค์กร

องค์กรมักไม่คิดเอาทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ขององค์กร หลายแห่งละเลยความสำคัญของการให้ความรู้ ฝึกหัด พัฒนา ความชำนาญ ทั้งที่โดยแท้จริงแล้ว ทุกองค์กรไม่ว่าทางธุรกิจ ราชการ ได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างถึงที่สุดเพื่อผลิตผลที่ต้องการ

ขอบเขตงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD.) ในองค์กรมีเป้าหมาย 3 ประการคือ (1) การสร้างระบบ (Create the system) (2) การบำรุงรักษาระบบ (Maintain the system) (3) ปรับปรุงระบบ (Improve the system) ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงในการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ เมื่อสร้างศักยภาพแล้ว ต้องมีการดูแลให้ศักยภาพนั้นคงอยู่ และต้องฟื้นฟู หรือเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ทั้งนี้ มีการอธิบายขอบเขตงานหลัก 3 ประการ เพิ่มเติมไว้ดังนี้ (บุญยง ชื่นสุวิมล, 2550)

1. การสร้างระบบ (Creating The System) เป็นส่วนที่ให้ความสำคัญกับตัวองค์กรเอง เช่น การออกแบบ วางโครงสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมของงาน เช่น การจัดรูปองค์กรและการออกแบบงาน ในทางทฤษฎีจะเป็นงานที่มาก่อนงานอื่น ๆ เนื่องจากมันเป็นไปได้ที่องค์กรจะทำงานโดยปราศจากระบบในตัว ในความเป็นจริงงาน (job) จะต้องถูกกำหนดให้กับบุคคลที่สามารถจะทำให้สำเร็จ การวางแผนมุ่งสู่การจัดบุคคลเหมาะสมกับงานและองค์กรและดึงดูดผู้คนที่สนใจองค์กร งานที่กล่าวมาจะสร้างพื้นฐานทั่วไปให้กับส่วนการสร้างระบบ

2. การดูแลบำรุงรักษาระบบ (Maintaining The System) เมื่อระบบถูกสร้างขึ้นและมีคนทำงานแล้ว ก้าวต่อไปคือ ทำให้ระบบเดินงานได้ เป็นส่วนที่มุ่งให้บริการแก่ทรัพยากรมนุษย์ ภายหลังที่องค์กรได้ก้าวไป นโยบายและ ยุทธศาสตร์ ได้รับการจัดตั้งขึ้น ต่างมุ่งสร้างการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นและสร้างฐานให้กับการดูแลบำรุงรักษาระบบ เป็นส่วนสำคัญที่สุดถ้าองค์กรต้องการประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์

3. การปรับปรุงระบบ (Improving The System) มีเป้าหมายหลัก 3 ประการเพื่อมุ่งปรับปรุงการผลิตทั้งส่วนของบุคคล และองค์กร รวมถึงคุณภาพการประกอบการ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรโดยไม่ต้องทิ้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนที่เรียกว่า การพัฒนาบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร นี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานและวิถีชีวิตการทำงาน สร้างพื้นฐานให้กับการปรับปรุงระบบ ซึ่งมีเป้าหมาย คือ

1. มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขโครงสร้างองค์กร
2. ระบุและคัดเลือกบุคคลที่ดีที่สุดเพื่อบรรจุในตำแหน่ง
3. มุ่งฝึกคนที่มีตำแหน่งในองค์กรให้มีทักษะมากขึ้น

เป้าหมายทั้ง 3 นี้จะทำให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายของการปรับปรุงระบบ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง “ประสบการณ์” เป็นครูที่ดีที่สุด จะทำให้ได้รับบทเรียนที่สำคัญต่อการจดจำและนำไปใช้ โดยเฉพาะ Jean-Jacques Rousseau (อ้างในบุญยง ชื่นสุวิมล, 2550) เชื่อว่าประสบการณ์นั้นเป็นครูที่ดีที่สุดและ “การศึกษาควรที่จะพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ในหนังสือไปสู่สิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติให้มากขึ้น” Rousseau ได้ให้คุณค่ากับงานที่ต้องใช้ฝีมือและความสามารถเป็นหัวใจ

สำคัญของการศึกษาในวัยเด็ก สำนักของ Rousseau ที่มีต่อการให้คุณค่าการฝึกฝนอบรมทางเทคนิคในการศึกษาของเด็ก ได้เป็นเครื่องหมายของการเริ่มต้นยุคสมัยใหม่แห่งการศึกษา และเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญของพัฒนาการของการฝึกอบรบทางเทคนิค (บุญยง ชื่นสุวิมล, 2550) แนวคิดนี้ ตรงกับกระบวนการส่งเสริมการศึกษาในสวนการสาธารณสุขมูลฐานที่จัดให้กับ อาสาสมัครสาธารณสุข ที่ต้องสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องมีการจัดประสบการณ์โดยนำทฤษฎี แนวคิด หลักการ ไปสู่การใช้ในบริบทต่าง ๆ ตามธรรมชาติให้เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรคือการทำให้มนุษย์เจริญขึ้นกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม แต่ในการพัฒนาองค์กรทรัพยากรมนุษย์คือการให้ความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยผ่านการพัฒนาบุคคล (ID) พัฒนาอาชีพ (CD) และพัฒนาองค์กร (OD)

แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่สูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่คืบคลานขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม องค์กรแบบยุคคลาสสิก (Classical Organization) ในศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547) การเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์กร ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นต้น โดยที่ จอห์นและซัค (Johns and Saks, 2001) มองการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่นการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร อาจทำให้ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรไปด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม จะทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคนที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะอยู่ภายใต้โลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนสามารถสัมผัสกันได้ ทั่วไป คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะทั้งโลก(Global) ในสังคมแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Society and Economy) ลักษณะที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้จะ กลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็ง จะเป็นฐาน ที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่สำคัญมี 4 มิติ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) ดังนี้

1. นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้าง การกระจาย และการ นำความรู้ไปใช้
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการ ประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งที่อยู่ในรูปของข้อความ เสียงและ ภาพ
4. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันได้แก่ นโยบายทางกฎหมาย และเศรษฐกิจของรัฐบาลดังนั้น จะเห็นได้ว่าโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้เกิดขึ้นแล้วปัญหามีอยู่ว่า พวกเราทุกคนจะรับมือ ปรับตัว และ อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้อย่างไร ส่วนวิถีทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ประเทศ ทุกประเทศใน โลก องค์กรทุกองค์กรในโลก กลุ่มทุกกลุ่มในโลก หรือแม้กระทั่งบุคคลทุกบุคคลในโลก จะต้องเร่ง สร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยพยายามพัฒนาแนวทางที่จะสามารถรับมือกับปัญหานี้ได้ นั่นก็คือ การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุน มนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับของสังคมแบบใหม่นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจ และกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้ง จากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความ เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์กรทุกองค์กรจึงควรมุ่งให้ ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมี ผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ประเทศพัฒนา

ต่างๆในโลก จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบกับความสำเร็จ

ทุนปัญญา และทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Intellectual & Human Capital in Organization)

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน (Competitive Advantage) มากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะกับงานและกลยุทธ์ขององค์กรแบบที่เป็นอยู่อย่างเดิมๆ ดังคำกล่าวของ โรเบิร์ต แคปแลนค์ และ เดวิส นอร์ตัน ที่ว่า “โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติองค์กรใดๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากรระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท” ดังนั้นในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบและวัฒนธรรมขององค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร แต่ในปัจจุบันเราพบว่าองค์กรไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุน” (Human capital) อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) นั้นจัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก (พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, 2548, หน้า 39) ทุนมนุษย์ (Human Capital) จะหมายถึง เทคโนโลยีความรู้ทักษะ และสมรรถนะซึ่งติดตัวคนในองค์กร และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเช่น ทักษะเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะในการเป็นผู้นำซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่พัฒนาแนวความคิด มาจาก 2 กระแสที่สำคัญคือ กระแสกลยุทธ์ และกระแสการวัด

ลีฟ เอ็ดวินส์สัน (Leif Edvinsson, 1991 อ้างใน ดนัย เทียนพุด, 2549) ได้นำเสนอทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) และองค์ประกอบอื่นๆของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งองค์ประกอบของทุนทางปัญญามีอยู่ 2 แบบ คือ

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นการรวมความรู้ ทักษะ นวัตกรรมและความสามารถของพนักงานแต่ละคนในองค์กรที่ทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งยังรวมไว้ด้วยคุณค่า วัฒนธรรม และปรัชญาขององค์กรและทุนมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่องค์กรเป็นเจ้าของ

2. ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลโครงสร้างองค์กร สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และทุกๆสิ่งๆที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพขององค์กรซึ่งสนับสนุนผลิตภาพของ

บุคลากร หรืออีกนัยหนึ่งคือทุกๆ สิ่งที่อยู่ในที่ทำงานเมื่อพนักงานกลับบ้านไปแล้ว ซึ่งทุนโครงสร้างนี้อาจจะรวมไปถึงทุนความสัมพันธ์ (Relationship Capital) จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร และระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอกซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่นๆ ทุนความสัมพันธ์นี้ จะเป็นพื้นฐานของความร่วมมือ และการทำงานร่วมกัน เช่นความไว้วางใจต่อกัน (Trust) ความผูกพันของลูกค้า (Loyalty) การร่วมผลิตสินค้า (Co – Production) และการตกลงยินยอมให้ดำเนินธุรกิจ (Licensing Agreement) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547)

องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ถือว่าทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์กรนั้นมีสภาพเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กร ในองค์กรนั้นเราสามารถ แบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 กลุ่มที่สำคัญได้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้ปฏิบัติการ (Operation / Technical HR) ซึ่งเป็นระดับล่างสุดขององค์กร และใช้กำลังการหรือฝีมือแรงงานในด้านใดด้านหนึ่งในการปฏิบัติ ดังนั้นการจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีจึงต้องอาศัยทักษะ หรือความรู้ความชำนาญในหน้าที่ของตนหรือความชำนาญในทางเทคนิคมากกว่าการใช้กำลังสมอง

2. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับต้น (Supervisor HR) ซึ่งทำหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ระดับผู้ปฏิบัติการให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายจัดการบุคลากรในระดับนี้ได้แก่ ระดับหัวหน้าหน่วยหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคนงาน เป็นต้น ซึ่งต้องมีความรู้ความชำนาญงานในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีทักษะเบื้องต้นในการบริหารงานด้วย

3. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager HR) เช่นผู้จัดการ หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับสูง (Executive HR) เช่น ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ผู้อำนวยการฝ่าย หรือกรรมการผู้จัดการ พร้อมทั้งรองและผู้ช่วยซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูงของสายการบังคับบัญชาในองค์กรทรัพยากรมนุษย์ระดับนี้โดยมากจะทำหน้าที่ในการตัดสินใจวางนโยบายและแผนงาน อำนวยการและควบคุมงานทั้งหมดขององค์กร ลักษณะงานจึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารและกำลังสมองเป็นอย่างมาก

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่างๆที่กล่าวมาแล้วต้องใช้ทักษะในด้านต่างๆกันในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับในองค์กรเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ หรือจะสามารถแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุนนั้น เป็นการแปลง

สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักเกี่ยวกับการให้การฝึกอบรมการพัฒนาและการใช้เครื่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการให้การเรียนรู้ที่ได้ผลแก่บุคลากรในองค์กร คือบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ใหญ่ ไม่ใช่เด็กๆ ผู้ใหญ่เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และผ่านโลกมานานมากแล้ว จึงไม่ต้องการให้ใครมาสอน แต่ผู้ใหญ่ก็ยังคงต้องการเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติม ดังนั้นในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจทำให้อยากเรียน หลักและเงื่อนไขในการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ จึงจะสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ อยากเรียนรู้ และสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงตาม ความต้องการ

ศาสตร์ในการสอนผู้ใหญ่ที่เราเรียกว่า Andragogy จะเป็นศาสตร์และศิลป์ของการสอนของผู้ใหญ่โดยเชื่อในสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในการเรียนรู้ เกิดจากปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivator) เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) ความสำเร็จ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นหรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น Malcom Knowles ได้เขียนสมมติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ในหนังสือชื่อ “The Adult Learner : A Neglected Species (1984)” โดยมีสมมติฐานในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่สำคัญมี 4 ประการ (Four Critical Assumptions) (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2548, หน้า 120) ดังนี้

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าทำไมเขาควรจะต้องเรียนรู้เรื่องหนึ่งๆ
2. ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directing)
3. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่หลากหลายและมากกว่าเด็ก
4. ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อเขาต้องเผชิญกับสถานการณ์ ในชีวิตจริงที่มีความจำเป็นบีบบังคับ ให้ต้องรู้หรือสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้ได้ เพื่อทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิผล และน่าพึงพอใจมากขึ้น

ดังนั้นจากที่กล่าวมาการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กร ซึ่งในที่นี้ก็คือการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับผู้ปฏิบัติการ ระดับผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลาง และระดับผู้บริหารระดับสูง นั้น สิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งก็คือองค์กรจะมีความสามารถในการบริหารจัดการความแตกต่างในแต่ละระดับนี้ได้อย่างไร โดยเฉพาะในเรื่องของความแตกต่างในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความเข้าใจ (Understanding) ด้านทักษะ (Skill) ด้านทัศนคติ (Attitude) และด้านคุณค่า (Value) หรือที่เราเรียกว่า “KUSAVA” นับได้ว่าเป็นหน้าที่และเป็นกิจกรรมขององค์กรที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตเลยทีเดียว สำหรับแนวทางของ การจัดการความแตกต่างนี้ องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการเรียนรู้ของบุคลากรและสอดคล้องกับ Strategic Based Development Program : SBDP เป็น

อย่างดีเนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ใช้กับ SBDP เพื่อจะสอนบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องสอดคล้องกับเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ปรัชญา ชุมนานเสียว, 2549)

1. SBDP ต้องเน้นหนักไปที่ Strategic โดยคำนึงว่า Strategic หนึ่งๆสัมพันธ์กับเป้าหมายของตำแหน่งอย่างไร รวมทั้งคำนึงว่าบทบาทของ Strategic และเป้าหมายของตำแหน่งงานนั้นๆจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างไร

2. SBDP ต้องเกี่ยวกับผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนเกิดสำนึกของความรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร

3. SBDP ต้องจำลองมาจากสถานการณ์การทำงาน หรือมีความใกล้เคียงกับปัจจัยต่างๆที่มีในงาน

4. SBDP ต้องทำให้บุคลากรทราบว่าประยุกต์การเรียนรู้ไปใช้กับงานได้อย่างไร

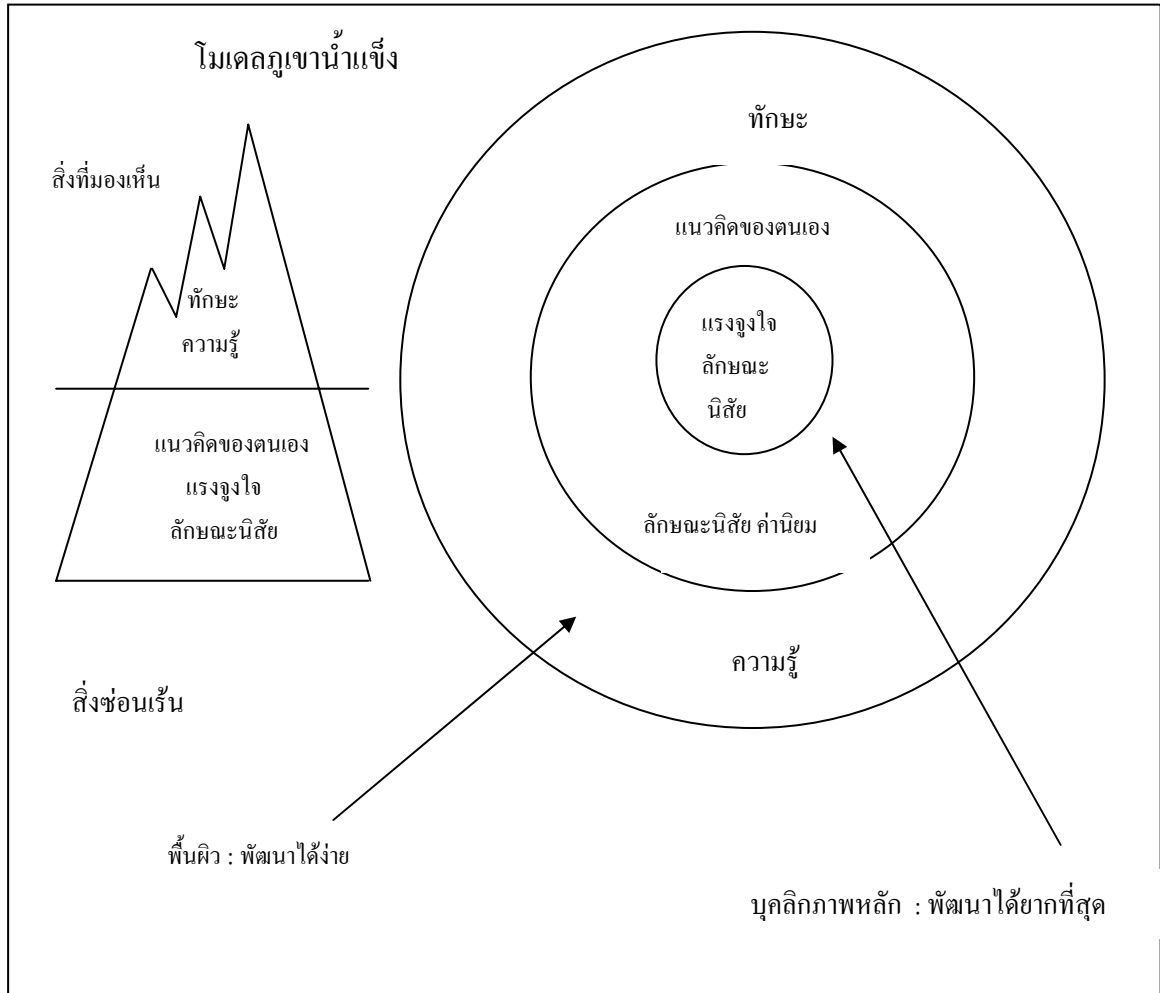
จากเกณฑ์ของ SBDP องค์กรก็จะต้องสามารถระบุและจัดทำแผนการพัฒนากลุ่มในองค์กร (Groups Development Plan : GDP) ต่างๆให้มีความสอดคล้องกับ SBDP อาทิเช่น GDP ในกลุ่มผู้ปฏิบัติการ GDP ในกลุ่มผู้บริหารระดับต้น, GDP ในกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และ GDP ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น โดยอาศัยเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้การจัดทำ GDP ให้มีความสอดคล้องกับ SBDP ภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency

เกี่ยวกับ Competency ในประเทศไทยถูกการใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกัน เช่น “ขีดความสามารถ” “สมรรถนะ” หรือบางที่เรียกว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ มักจะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland ที่กล่าวว่า Competency คือ “บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง แสดงเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการของ Competency (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2549)

แผนภาพที่ 1 แสดงแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับ Competency

ที่มา : Spencer & Spencer, 1993.



คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ส่วนต่างๆ นี้ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล

ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนด

สรุปความหมายของคำว่า Competency ในที่นี้ คือ **ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes)** ที่ส่งผลต่อการแสดง **พฤติกรรม (Behavior)** ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทางคือ (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2547) 1 เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด 2 เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3 เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์: 2547)

1. จิตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีจิตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จิตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร บุคลากรควรมีจิตความสามารถหลัก จำนวนหนึ่ง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร อาทิ 1. ความใฝ่รู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ความมุ่งมั่นในการให้บริการ 4. การมีจิตสำนึกต่อความคุ้มค่า 5. ความเป็นเลิศในการให้บริการ 6. การทำงานเป็นทีม 7. การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

2. จิตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นจิตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role – Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

3. จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job – Based) หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกจิตความสามารถชนิดนี้สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าจิตความสามารถชนิดนี้เป็นจิตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

Competency จัดได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร การสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ Competency เป็นเรื่องสำคัญและจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกร่วมกัน จะสามารถสร้างการยอมรับและลดการต่อต้านการนำ Competency เข้ามาใช้ในหน่วยงานของท่านได้

การฝึกอบรม ต้องการเน้นให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานตรงตามความรู้ความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังต้องการกำหนดและหาแนวทางในการพัฒนาระบบงาน และปทัสถานใหม่ (Norm) ที่เอื้อต่อการเป็นที่ปรึกษาจึงได้นำแนวคิดเรื่อง Competency มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา โดยจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการของ Competency หลังจากนั้นมีการทำ Workshop ร่วมกันแบ่งกลุ่มระดมสมอง รวมทั้ง ปรึกษา ทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่จะมุ่งไปข้างหน้า ของผู้ที่จะไปทำหน้าที่ฝึกอบรม หรือเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งควรจะมี Competency เกี่ยวกับ **ใจรักบริการ (Service Mind) ทีมงานสัมพันธ์ (Team Relations) เปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ (Creativity of Change) มุ่งมั่นผลงาน (Achievement Oriented) เชี่ยวชาญรอบรู้ (Expertise) สู้ความคุ้มค่า (Cost Consciousness)**

2. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

ในการทำงานพัฒนาสุขภาพชุมชนนั้น การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป้าหมายส่วนใหญ่ที่เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ก็คือ “ผู้ใหญ่” เช่น ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข แม่บ้าน พ่อบ้าน ผู้สูงอายุ ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่ไม่ใช่ นักเรียนในโรงเรียน ไม่มีหน้าที่โดยตรงที่จะมานั่งเรียน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 70 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีกรอบคิดที่นักวิชาการและผู้จัดฝึกอบรมนำมาศึกษาและใช้อย่างกว้างขวาง Malcome S. Knowles (1973) ได้ตั้งสมมติฐานในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อ คือ

1. เมื่อคนเราเติบโตขึ้น ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะชอบการชี้นำด้วยตัวเอง (Self-direction)
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Participation) จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ควรจะนำมาใช้เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรม

3. ผู้ใหญ่นั้นมักจะให้การตระหนักรู้ถึงเรื่องราวเฉพาะที่มาจากชีวิตจริง ดังนั้นการจัดฝึกอบรมควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม
4. ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและไฝหาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

Robert W. Pike (1989) ได้เขียนหลักการในการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ชื่อว่า “Pike Laws of Adult” โดยมีกฎสำคัญ 4 ข้อคือ

กฎข้อที่ 1 ผู้ใหญ่เป็นเด็กเล็กๆ ในร่างกายที่ใหญ่

กฎข้อที่ 2 คนเรามักจะไม่ขัดแย้งกับข้อมูลที่เราที่อยู่

กฎข้อที่ 3 ถ้าคุณรู้สึกสนุกมากเท่าไร การเรียนรู้อีกมีมากขึ้นเท่านั้น

กฎข้อที่ 4 การเรียนรู้จะยังไม่เกิดขึ้น หากพฤติกรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการถึงผลผลิตของนักพัฒนา

Irving Lorge (1947) ได้กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า “การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้คือนั้นเราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเขาต้องการอะไร” Lorge ยังได้ระบุความต้องการของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้ไว้ 4 ด้านคือ

1. เพื่อที่จะได้เพิ่มพูนบางอย่าง (To gain something)
2. เพื่อที่จะได้เป็นบางสิ่ง (To be something)
3. เพื่อที่จะได้ทำบางสิ่ง (To do something)
4. เพื่อที่จะประหยัดบางอย่าง (To save something)

ข้อแตกต่างของการเรียนรู้ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก

ผู้ใหญ่แตกต่างจากเด็กนั้นมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเรื่องแนวคิดส่วนตัว (Self-concept) ประสบการณ์ และความพร้อมในการเรียนรู้ ส่วนการเรียนรู้ของเด็กนั้นจะมีลักษณะเป็นแบบเหยือก (ผู้สอน) กับถ้วย (ผู้เรียน) - Jug and mug

เปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ของเด็กกับผู้ใหญ่

เด็ก

1. พึ่งพาผู้อื่นในการเรียน
2. ขอมอบข้อมูลที่มีการนำเสนอให้
3. คาดหวังว่าสิ่งที่รับจะมีประโยชน์ใช้ในวันข้างหน้า
4. มีประสบการณ์น้อยหรือไม่มี ในการผูกโยงการเรียนรู้ เหมือนกระดาศาษาขาที่ยังไม่ได้เขียนอะไร
5. มีส่วนร่วมในการปันความรู้ได้น้อย

ผู้ใหญ่

1. ตัดสินใจเองว่าจะอะไรที่สำคัญควรเรียนรู้
2. การยอมรับข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวเอง
3. คาดหวังว่าสิ่งที่ได้รับจะนำไปใช้ได้ทันที
4. มีประสบการณ์ในระดับที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ แต่อาจมีความคิดเห็นตายตัวต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
5. มีส่วนร่วมในการปันความรู้ได้มาก

คนมักจะคาดหวังในการจัดการสอนผู้ใหญ่จะเป็นแบบเดิมๆ คือ การพูดให้ฟัง เนื่องจากประสบการณ์เดิมที่ตนเองมีอยู่ แต่ที่จริงแล้วการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีความซับซ้อนมาก

หลัก 3 ประการในการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

1. การเรียนแบบผู้ใหญ่ นั้น ตัวเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนของตนเอง
2. ความรับผิดชอบหลักของผู้สอนคือการบริหารกระบวนการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ให้มีประสิทธิภาพ
3. กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและตัดสินใจให้ตัวเอง

Sullivan, Wircenski, Arnold และ Sarkees (1990) ให้ความคิดเห็นว่าการที่จะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ นั้น เราต้องมีความเข้าใจถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีหลัก อยู่ 5 ประการ คือ

หลักการที่ 1 มีภาวะผู้นำ: ผู้ใหญ่ที่จะเข้ารับการเรียนรู้ฝึกอบรมนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะกำหนดทิศทางการเรียนรู้ที่ตนเองจะได้รับ

หลักการที่ 2 ประสบการณ์: ประสบการณ์จะถูกนำไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ เช่น การอภิปราย กรณีศึกษา หรือ การแก้ปัญหา การจดจำนั้นจะเกิดขึ้นได้ดีหากผู้เรียนได้พัฒนาการความจำ โดยนำสิ่งที่เรียนและฝึกเหล่านั้นมาใช้ปฏิบัติในทันที และตามด้วยกิจกรรมที่ได้มีการทบทวนหรือการให้เขียนสรุปความรู้

จากการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลา 3 วันนั้นพบว่า ระดับความสามารถในการจดจำของคนเราต่อวิธีการเรียนที่แตกต่างกันก็จะให้ผลแตกต่างกันดังแสดงในตารางด้านล่าง

กิจกรรม	ร้อยละในการจดจำ
การอ่าน	10%
การฟัง	20%
การเห็น	30%
การเห็นร่วมกับการฟัง	50%
การที่ผู้เรียนพูดออกมา	70%
การลงมือทำ	90%

ที่มา: Pike, 1989

หลักการที่ 3 การเรียกร้องความสนใจ: การเรียกร้องความสนใจมีพลังในการที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดการจูงใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง ดังนั้นผู้สอนควรที่จะทำการกระตุ้น อารมณ์ของความอยากเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

หลักการที่ 4 ให้ความสำคัญ: การสอนผู้ใหญ่ที่ผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและขีดความสามารถที่จะทำให้พวกเขาเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนนั้นมักจะเปิดใจในการเรียนรู้ถ้ามีความรู้สึกยอมรับนับถือ

หลักการที่ 5 การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็น Novel: ลักษณะการเรียนรู้แบบ Novel styles คือมีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไปถึงแม้คุณลักษณะดังกล่าวจะแฝงอยู่ความอยากเรียนรู้เหมือนกัน

รูปแบบการจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่พัฒนาขึ้นและใช้กันอย่างแพร่หลายคือการจัดการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับกับ “ประสาทสัมผัส” ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้แบ่งได้คนออกเป็น 3 กลุ่มการเรียนรู้ของคนทั้ง 3 กลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในกันหลายด้านเช่น ความถนัด ระดับความสามารถ หรือประสบการณ์ของแต่ละคน

กลุ่มผู้เรียนแบบ Visual กลุ่มนี้มักจะชอบความสนุกหรือชอบที่จะเรียนในรูปแบบที่เน้นการใช้สื่อด้วยภาพ สี แผนภูมิ

กลุ่มผู้เรียนแบบ Audio กลุ่มนี้มักจะชอบความสนุกหรือชอบที่จะเรียนในรูปแบบการพูดหรือฟังมุมมองที่แตกต่าง

กลุ่มผู้เรียนแบบ Kinesthetic กลุ่มนี้มักจะชอบความสนุกหรือชอบที่จะเรียนในรูปแบบที่มีการเคลื่อนไหว

ทฤษฎีของความฉลาด

ความฉลาดนั้นในยุคแรกมีตัววัดคือ IQ (Intelligence Quotient) ซึ่งเป็นการวัดจากทั้งการสื่อสารโดยวัจนภาษา (Verbal) และอวัจนภาษา (Nonverbal) ต่อมาก็ขยายออกไปสู่เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ (Emotional Quotient) โดย EQ ตรวจวัดได้จาก ความเติบโตทางอารมณ์ และความให้ความสำคัญต่อความสำเร็จ อีกแนวคิดคือความฉลาดที่หลากหลาย Multiple Intelligences ซึ่งนำเสนอโดย Howard Gardner (1982) โดยกำหนดมิติของความฉลาดไว้ 7 มิติดังนี้

1. การพูดและภาษา (Verbal and Linguistic)
2. ตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical and Mathematical)
3. ดนตรี (Musical)
4. การเคลื่อนไหว (Kinesthetic)
5. การเห็นและสร้างภาพ (Visual and Spatial)
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
7. การเข้าใจตัวเอง (Intrapersonal)

เงื่อนไขสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้และตอบสนองที่แตกต่างกันในแต่ละสภาพแวดล้อม ดังนั้นการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมก็จะเป็นการเอื้อต่อการเรียนรู้ Sharon Fisher (1989) สรุปของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ การจัดสภาพการเรียนรู้ ระดับของเสียง แสง อุณหภูมิ โครงสร้างช่วงเวลาในหนึ่งวัน

ปัจจัยทางอารมณ์ ได้แก่

ความต้องการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับรูปแบบที่ต้องจัดให้เหมาะสมว่าจะจัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง หรือ การเรียนรู้กับผู้อื่น

แรงจูงใจ ประกอบด้วยแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน

ปัจจัยทางการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการจัดสภาพการเรียนรู้ การใช้เสียง ภาพ การเคลื่อนไหว

สิ่งสำคัญที่เป็นปลายทางของนักจัดการเรียนรู้ คือ การเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ดีนั้น คือ การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน ผู้ใหญ่จะสนใจเรียนเมื่อพวกเขาสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของการ เรียนเข้ากับกิจกรรมที่พวกเขาทำในการทำงานได้ นอกจากนี้ผู้ใหญ่ยังเป็นผู้ที่บอกให้เราทราบว่าพวกเขา ต้องการเรียนรู้อะไร มีศักยภาพของความถนัดและขีดความสามารถอย่างไร

แนวทางการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้ใหญ่

จากที่กล่าวมา สรุปแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนที่ดีให้กับผู้ใหญ่ได้ดังนี้

1. เข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
3. หลีกเลี่ยงการตอบสนองความต้องการใช้งานในชีวิตประจำวันให้เกิดประสบการณ์
4. ใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เรียนมาประยุกต์เข้ากับการเรียน
5. ผู้สอนควรชี้ให้เห็นประโยชน์และการเสียประโยชน์ของการมาเรียน
6. ให้เกียรติผู้เรียน
7. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
8. จัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3. การเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning By Doing)

1. **Learning by doing** คือ การเรียนรู้จากการกระทำ ขั้นนี้เป็นการลงมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งหรือการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่มีความหมายต่อตนเอง แล้วสร้างเป็นองค์ ความรู้ของตนเองขึ้นมา ซึ่งจะคาบเกี่ยวกับขั้นตอนที่ผ่านมา ขั้นนี้จะเกิดทั้งการดูดซึม (assimilation) และ การปรับความแตกต่าง (accommodation) ผสมผสานกันไป เช่นเดียวกัน
2. **Doing by learning** คือ การทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องผ่านขั้นตอนทั้ง 3 จนประจักษ์แก่ใจตนเองว่าการลงมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือการได้ปฏิสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อมที่มีความหมายนั้น สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้และเมื่อเข้าใจแล้วก็จะเกิด พฤติกรรมในการเรียนรู้ที่ดี รู้จักคิดแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาความรู้ การปรับตนเองให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ฯลฯ นั่นก็คือเกิดภาวะที่เรียกว่า "Powerful learning" ซึ่งก็คือเกิดการเรียนรู้ที่จะดูดซึม (assimilation) และ การปรับความแตกต่าง (accommodation) อยู่ตลอดเวลาอันจะนำไปสู่คำกล่าวที่ว่า "คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น" นั่นเอง

ในการเริ่มต้นของแต่ละบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างกันออกไป บางคนอาจจะเริ่มที่ Experiment หรืออาจจะเริ่มที่ Learning by doing เลยก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้เดิมที่มีอยู่ในสมองของแต่ละบุคคลนั้นไม่เท่ากัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปให้เป็นหลักการต่างๆที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้ดังนี้

1. *หลักการที่ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง* หลักการเรียนรู้ตามทฤษฎี Constructionism คือ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนลงมือประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความหมาย ซึ่งจะรวมถึงปฏิริยาระหว่างความรู้ในตัวของผู้เรียนเอง ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอก การเรียนรู้จะได้ผลดีถ้าหากว่าผู้เรียนเข้าใจในตนเอง มองเห็นความสำคัญในสิ่งที่เรียนรู้และสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เก่า (รู้ว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรบ้าง) และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา

2. *หลักการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้* โดยครูควรพยายามจัดบรรยากาศการเรียนการสอน ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Many Choice) และเรียนรู้อย่างมีความสุขสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เก่าได้ ส่วนครูเป็นผู้ช่วยเหลือและคอยอำนวยความสะดวก

3. *หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม* หลักการนี้เน้นให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน (Social value) ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าคนเป็นแหล่งความรู้อีกแหล่งหนึ่งที่สำคัญ การสอนตามทฤษฎี Constructionism เป็นการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมคนออกไปเผชิญโลก ถ้าผู้เรียนเห็นว่าคนเป็นแหล่งความรู้สำคัญและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ เมื่อเขาจบออกไปก็จะปรับตัวได้ง่ายและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. *หลักการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการรู้จักแสวงหาคำตอบจากแหล่งความรู้ต่างๆ* ด้วยตนเองเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมที่ฝังแน่นเมื่อผู้เรียน "เรียนรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร (Learn how to Learn)"

4. การเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child/Student Center)

คำว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กับ คำว่า การจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นั้น มีความแตกต่างกันที่การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นประการสำคัญ นั่นคือ เป็นการบ่งบอกถึงหลักหรือแนวคิดในการสอน ไม่ได้กล่าวในจุดมุ่งหมายของ แนวทางและวิธีการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ เป็นความหมายอยู่ใน การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ทิสนา แจมมณี, 2549)

แนวคิดนี้มีที่มาจากแนวคิดทางการศึกษาของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ซึ่งเป็นต้นคิดในเรื่อง ของ “การเรียนรู้โดยการกระทำ” หรือ “Learning by Doing” (Dewey, 1963) อันเป็นแนวคิดที่แพร่หลาย และได้รับการยอมรับทั่วโลกมานานแล้ว การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจัด กระทำนี้ นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการเป็น “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และ เปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” หรือ “ผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้” มาเป็น “ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้” ให้ผู้เรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบทบาทนี้ เท่ากับเป็นการเปลี่ยนจุดเน้นของการเรียนรู้ว่าอยู่ที่ ผู้เรียนมากกว่าอยู่ที่ผู้สอนดังนั้นผู้เรียนจึงกลายเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน เพราะบทบาทในการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังจากแนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้น ต่อมาได้มีผู้พัฒนา แนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นจำนวนมาก ซึ่งล้วนแต่สนับสนุนแนวคิดพื้นฐานของดิวอี้ทั้งสิ้น แนวคิดใหม่ ๆ เหล่านี้ต่างช่วยส่งเสริมแนวคิดหลักของดิวอี้ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น กว้างและหลากหลายยิ่งขึ้น น่าสนใจ และได้ผลมากยิ่งขึ้น

การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : รูปแบบชิปปา (CIPPA MODEL)

ข้อความที่ว่า “ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” สื่อความหมายถึง “การให้ผู้เรียนเป็นจุดสนใจ (center of attention) หรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ” และบทบาทในที่นี้หมายความว่า บทบาทในการเรียนรู้ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ หากผู้เรียนมีส่วนร่วม (participation) ในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นมาก ผู้เรียนก็จะมีบทบาทในการเรียนรู้มาก และควรที่จะเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา

แม้ว่าแนวคิดจะชัดเจนขึ้นว่า หากผู้สอนต้องการจะจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง ผู้สอนจะต้องให้โอกาสผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ นั่นมาก ๆ แต่คำว่า “การมีส่วนร่วม” ในที่นี้ ไม่ได้มีความหมายเพียงว่า ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมมาก ๆ หรือคำนึงถึง “ปริมาณ” การมีส่วนร่วมเท่านั้น “การมีส่วนร่วม” นี้ โดยศัพท์ทางวิชาการจากคำว่า “active participation” ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นใจ หรือมีใจจดจ่อ ผูกพันกับสิ่งที่ทำ มิใช่เพียง ทำไปให้เสร็จ การกิจเท่านั้น ดังนั้นการที่ผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม นั้น กิจกรรมนั้นจะต้องมี

ลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่าง “active” คือช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกมีความกระตือรือร้นตื่นตัว มีความจดจ่อ ผูกพันกับสิ่งที่ทำ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น ไม่ใช่เพียงการจัดการเรียนการสอนที่มีกิจกรรมมาก ๆ โดยไม่ได้คิดว่ากิจกรรมนั้นสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีแนวคิดที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ดังนี้(ทิสนา เขมมณี, 2549)

1. *กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีที่ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย* (physical participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ หากผู้เรียนไม่มีความพร้อมในการรับรู้ แม้จะมีการให้ความรู้ที่ดีๆ ผู้เรียนก็ไม่สามารถรับได้ ซึ่งจะเห็นจากเหตุการณ์ที่พบเสมอ ๆ คือ หากผู้เรียนต้องนั่งนาน ๆ ไม่ช้าผู้เรียนอาจหลับ หรือคิดไปเรื่องอื่น ๆ ได้ การเคลื่อนไหวทางกายมีส่วนช่วยให้ประสาทการรับรู้ ตื่นตัวพร้อมที่จะรับและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้น กิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน จึงควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัยและระดับความสนใจของผู้เรียน

2. *กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีที่ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา* (intellectual participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางสติปัญญา หรือพูดง่าย ๆ ว่าเป็นกิจกรรมที่ท้าทายความคิดของผู้เรียน สามารถกระตุ้นสมองของผู้เรียน เกิดการเคลื่อนไหว ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อในการคิด สนุกที่จะคิด ซึ่งกิจกรรมจะมีลักษณะดังกล่าวได้ ก็จะต้องมีเรื่องให้ผู้เรียนคิด โดยเรื่องนั้นจะต้องไม่ง่ายและไม่ยากเกินไปสำหรับผู้เรียน เพราะถ้ายากเกินไปผู้เรียนก็ไม่จำเป็นต้องใช้ความคิด แต่ถ้ายากเกินไป ผู้เรียนก็เกิดความท้อถอยที่จะคิด ดังนั้นครูจะต้องหาประเด็นการคิดที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดหรือลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. *กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสังคม* (social participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อาศัยอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ มนุษย์โดยทั่วไปจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านสังคม ซึ่งจะส่งผลถึงการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีจึงควรเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย

4. *กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์* (emotional participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เกิด ความหมายต่อตนเอง กิจกรรมที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้เรียนนั้น มักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิต

ประสบการณ์และความเป็นจริงของผู้เรียน จะต้องเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนโดยตรงหรือใกล้ชิดผู้เรียน

เพื่อช่วยให้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น อาจพิจารณาแนวทางดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกายและอารมณ์ จิตใจ กิจกรรมการเรียนรู้ควรมีหลากหลายให้โอกาสผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกาย (physical movement) เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ และความสนใจของผู้เรียน การเคลื่อนไหว อาจเป็นการเคลื่อนไหว อวัยวะหรือกล้ามเนื้อต่าง ๆ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกาย จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว ไวต่อการรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวดังกล่าว ผู้จัดกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ของผู้เรียนด้วย โดยจะต้องวิเคราะห์ว่าอารมณ์/ความรู้สึกใด ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์

2. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางด้านสติปัญญา และอารมณ์ จิตใจ กิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีลักษณะที่กระตุ้นและท้าทายความคิดผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อ ผูกพันกับสิ่งที่คิด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี การเรียนรู้ทางสติปัญญานี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การเรียนรู้เนื้อหาความรู้ต่าง ๆ (contents or knowledge) ที่ผ่านมานในอดีต มักจัดการเรียนการสอนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลาง คือผู้สอนเป็นผู้มีความรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ โดยหวังว่าการถ่ายทอดความรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและนำความรู้ไปใช้ได้ ซึ่งในทางปฏิบัติผลที่เกิดขึ้นอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ผู้เรียนจำนวนมากมักเกิดการเรียนรู้ในระดับความรู้ ความจำเท่านั้น และบางส่วนอาจจะขึ้นไปถึงระดับความเข้าใจ และมีน้อยมากที่ได้ถึงขั้นการนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล แสดงให้เห็นว่า การถ่ายทอดความรู้แบบนี้ไม่เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการได้ ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้ได้แสวงหาแนวคิด แนวทางใหม่ ๆ ที่จะนำมาอธิบาย และใช้แก้ปัญหา ซึ่งแนวคิดสำคัญแนวคิดหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ก็คือ แนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) ซึ่งเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาโครงสร้างความรู้ภายในของบุคคล และการรับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว และเฮนเดอร์สัน (Henderson, 1996) ได้อธิบายว่าการสร้างสรรค์ความรู้จะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ จุดมุ่งหมายหรือความต้องการของผู้เรียน ความรู้เดิมหรือสิ่งที่มีอยู่เดิมของผู้เรียน และสาระหรือสิ่งใหม่ที่จะเรียนรู้ ดังนั้นจึงสามารถอธิบายในอีกนัยหนึ่งได้ว่า โครงสร้างทางสติปัญญาของผู้เรียน ประกอบไปด้วยโครงสร้างความรู้ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยน และขยายออกไปได้ โดยอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) ความรู้เดิม หรือ โครงสร้างความรู้เดิมที่มีอยู่
- 2) ความรู้ใหม่ ได้แก่ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้ ความรู้สึก ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่บุคคลรับเข้าไป
- 3) กระบวนการทางสติปัญญา เป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำความเข้าใจ ความรู้ที่รับมา และใช้ในการเชื่อมโยง และปรับความรู้เดิมและความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน

ดังนั้นตามแนวคิดข้างต้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีโอกาสได้รับข้อมูล ประสบการณ์ใหม่ ๆ เข้ามา และโอกาสได้ใช้กระบวนการทางสติปัญญาของตน ในการคิดค้นกรอง ข้อมูล ทำความเข้าใจข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ใหม่กับความรู้เดิม และสร้างความหมาย ข้อมูล ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้นี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนที่มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลถึงความเข้าใจ และการคงความรู้นั้น (retention) ดังนั้นการให้ผู้เรียนได้มีโอกาส สร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) จึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้เสริมในการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.2 การเรียนรู้ทักษะกระบวนการ และทักษะทางสติปัญญาต่าง ๆ ในอดีตที่ผ่านมา การศึกษามักจะให้ความสำคัญกับเนื้อหาการเรียนรู้มาก ดังจะเห็นได้จากการสอนและประเมินผลการเรียนการสอน ที่จะเน้นในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ และวัดประเมินผลด้านเนื้อหาความรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งต่อมามีการศึกษาได้พบว่า การเรียนรู้เพียงเนื้อหาความรู้ ไม่เป็นการเพียงพอ แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ (learning process) ได้เข้ามาแพร่หลายในประเทศไทยเมื่อประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา โดยมีนักการศึกษาที่ได้มองเห็นว่า เนื้อหาความรู้ในโลกนี้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้เรียนคงไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้หมด เขาจะต้องเลือกสรรสิ่งที่ตนเองสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ซึ่งเขาสามารถที่จะแสวงหาและศึกษาได้ด้วยตนเอง หากเขามีทักษะกระบวนการต่าง ๆ (process skills) ที่จำเป็น แนวคิดในเรื่องการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการ (process) ควบคู่ไปกับเนื้อหาความรู้หรือผลผลิต (product) จึงเกิดขึ้น แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายว่า แม้แนวคิดนี้จะแพร่หลายมากกว่า 20 ปีแล้ว แต่การนำแนวคิดไปใช้ยังไม่กว้างขวาง และบังเกิดผลเท่าที่ควร ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดที่เป็นเรื่องที่น่าส่งเสริม เพราะนับวันก็จะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นและผู้เรียนในสังคมอนาคต จำเป็นต้องมีคุณสมบัติทางด้านการคิด การปฏิบัติการแก้ปัญหาสูงขึ้นกว่าในอดีตและปัจจุบัน ดังนั้น เราจึง จำเป็นต้องส่งเสริมและฝึกฝนให้ผู้เรียนมีทักษะทางสติปัญญาหรือทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งมีจำนวนมาก เช่น

- ทักษะการแสวงหาความรู้และการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ทักษะการสืบค้นแหล่งความรู้ ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการจับใจความสำคัญ ทักษะการจดบันทึก ทักษะการประมวลความรู้ การจัดทำผังความรู้ การเขียน การอธิบายและการสรุป เป็นต้น

- ทักษะการคิดและกระบวนการคิดต่างๆ เช่น ทักษะการเปรียบเทียบจำแนก วิเคราะห์ สังเคราะห์ หาแบบแผน จัดโครงสร้าง จัดระบบ การตั้งสมมติฐาน การพิสูจน์ทดสอบ การลงข้อสรุป การสรุปอ้างอิง รวมทั้งกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการศึกษาวิจัย เป็นต้น

- ทักษะการจัดการ

- ทักษะการทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีม

ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา จึงควรให้ครอบคลุม การเรียนรู้ทั้งด้านเนื้อหาความรู้และทักษะกระบวนการทั้งหลาย ที่จะต้องใช้ในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดการสร้างสรรคความรู้ (Constructivism) และเน้นการฝึกฝนทักษะกระบวนการทั้งหลายที่เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ตามแนวคิดของ กระบวนการเรียนรู้ (process learning) ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคมและอารมณ์ กิจกรรมการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งเปรียบเสมือนแหล่งความรู้ที่มีคุณค่า ในปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า แหล่งความรู้นั้นมีหลายแหล่งมาก และในบางเรื่องผู้สอนอาจไม่ใช่แหล่งความรู้ที่สำคัญก็ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางโลกทำให้การแพร่กระจายของข่าวสารข้อมูลเป็นไปได้มาก และเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ขอบฟ้าแห่งความรู้ไม่ได้สิ้นสุดที่ แต่ได้ขยายขอบเขตไปอย่างกว้างขวาง เนื่องจากการเรียนรู้ของบุคคลเกิดขึ้นจากการรับรู้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เข้าไปในสมองและสมองจะทำหน้าที่ย่อยข้อมูล ตีความและสร้างความหมายของข้อมูลเหล่านั้นประสานกันกับข้อมูลเดิมที่มีอยู่ เกิดเป็นความรู้ หรือ โครงสร้างความรู้ใหม่ของบุคคลนั้น ดังนั้น การเรียนรู้จึงขึ้นกับสิ่งที่รับเข้ามา หากมีข้อมูลหลากหลาย การเรียนรู้ก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ หากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว จะช่วยให้ผู้เรียนรับข้อมูลเข้ามามาก การเรียนรู้ของผู้เรียนจะขยายขอบเขตออกไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนเพียงแหล่งเดียว

เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมทางด้านอื่น ๆ ที่ต้องมีการคำนึงถึงอารมณ์ และความรู้สึกของผู้เรียน ครูจำเป็นต้องวิเคราะห์ว่า ขณะที่ผู้เรียนกำลังมาปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ผู้เรียนควรเกิดอารมณ์ความรู้สึกใดที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ และ พยายามแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าว เช่น ในบางกรณีเราอาจต้องสร้างสถานการณ์ที่ให้ผู้เรียนมีความสุข สนุกสนานที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมให้เขาเห็นคุณค่าของการสัมพันธ์

กับผู้อื่น แต่ในบางกรณีเราอาจต้องสร้างความรู้สึกงงวย สงสัย เมื่อเกิดการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อช่วยกระตุ้นความสนใจในการแสวงหาคำตอบ เป็นต้น

กิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ได้ดี เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดค้นกรอง โดยให้ผู้เรียนเอง ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจและจำในสิ่งที่ตนเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า ผู้เรียนจะเกิดความรู้ความเข้าใจหรือทักษะจากกิจกรรมดังกล่าวแล้วก็ตามผู้เรียนก็อาจจะยังไม่สามารถนำไปใช้ได้ การที่ผู้เรียนจะสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ (transfer of learning) ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้ จำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝน นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (application) ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย หากผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้มาก ๆ ความมั่นใจ และความชำนาญในการที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตจริงจะเกิดขึ้น

อย่างไรก็ตาม ประเด็นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นจุดอ่อนของการจัดการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้ว่า ผู้เรียนในระดับต่าง ๆ มีการปฏิบัติหรือ พฤติกรรมการนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการเรียนไปใช้ในชีวิตจริงค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากขาดการฝึกฝนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การถ่ายโอนการเรียนรู้จึงไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นน้อย จึงเห็นควรให้เพิ่มเรื่อง “การประยุกต์ใช้” ลงไปในกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะขั้นนี้จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

แนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น เป็นที่มาของชื่อ “CIPPA” (ทิสนา แจมมณี, 2549) ดังนี้

C มาจากคำว่า Construct ซึ่งหมายถึงการสร้างความรู้ตามแนวคิดของ Constructivism กล่าวคือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาส สร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง การที่ผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความรู้ด้วยตนเองนี้ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา

I มาจากคำว่า Interaction ซึ่งหมายถึงการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม

P มาจากคำว่า Physical Participation ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้มีโอกาสได้เคลื่อนไหวร่างกาย โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางกาย

P มาจากคำว่า Process Learning หมายถึงการเรียนรู้กระบวนการต่างๆ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่างๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการ กลุ่ม

กระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นต้น การเรียนรู้กระบวนการเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกับการเรียนรู้ เนื้อหาสาระต่าง ๆ การเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางด้านสติปัญญาอีกทางหนึ่ง

A มาจากคำว่า Application หมายถึงการนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนและเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นเรื่อย ๆ กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีแต่เพียงการสอนเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนเข้าใจ โดยขาดกิจกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ จะทำให้ผู้เรียนขาดการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควรการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้นี้ เท่ากับเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้าน แล้วแต่ลักษณะของสาระ กิจกรรมที่จัด

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง

เนื่องจากความคิดในลักษณะสุดโต่ง หรือขาว-ดำ คือให้เลือกระหว่างขาวหรือดำ อาจมีอุปสรรคมากในการจัดการเรียนการสอนจริง เพราะมีข้อจำกัดที่ควบคุมไม่ได้อีกมากมาย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วทั้งขาวและดำมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ มิใช่ว่า ขาวจะใช้ได้ทุกสถานการณ์และดำจะใช้ไม่ได้เลย การเรียนการสอนโดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางนั้น หากผู้สอนยึดหลักการคำนึงถึงประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ผู้สอนก็ต้องพิจารณาเลือกแนวทางหรือวิธีการที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งสถานการณ์การเรียนการสอนนั้นมิได้มีหรือเป็นอยู่ในลักษณะเดียวกันตลอด ดังนั้นการมีแนวทางและวิธีการที่หลากหลาย จึงสามารถช่วยให้มีทางเลือกที่จะใช้ในการตัดสินใจ หรือนำมาผสมผสานทั้งสองแนวคิด

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกลุ่มของลักษณะการสอน โดยยึดความสำคัญของบทบาทที่มีผลต่อการเรียนการรับรู้ของผู้เรียนและการใช้เวลาเรียน (learning time) เป็นเกณฑ์ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนโดยผู้สอนเป็นศูนย์กลาง จึงหมายถึงลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหรือมีส่วนร่วมอย่างต้นตัว (active participation) ในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าผู้เรียน ผู้สอนทำหน้าที่ดำเนินการต่าง ๆ เช่น บรรยาย อธิบายให้ผู้เรียนฟัง สาธิตให้ผู้เรียนดู เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการที่ผู้สอนดำเนินการเช่นนั้นผู้สอนกำลังมี “active participation” ผู้สอนต้องมีการเคลื่อนไหวทางด้านร่างกาย ต้องพูด ต้องแสดงท่าทาง ต้องเดินไปมา ต้องหยิบโน้नทำนี่ ผู้สอนมีการตื่นตัวทางสติปัญญา เพราะต้องคิดว่าจะพูดอะไร อย่างไร จะต้องเรียบเรียงคำพูด คิดหาวิธีอธิบาย คิดถามคำถามหรือตอบคำถาม เป็นต้น ผู้สอนมีการตื่นตัวทางสังคม เพราะต้องคอยสังเกตผู้เรียนถามผู้เรียน นอกจากนั้นผู้สอนยังมีการตื่นตัวทางอารมณ์ หากการบรรยาย อธิบาย สาธิต ดังกล่าว ผู้สอนสามารถทำได้ดีมากจนผู้เรียนเกิดความตื่นตัว ตั้งใจฟังใช้ความคิดถามคำถามด้วยความสนใจ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ก็ถือได้ว่า ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างต้นตัวด้วยเหมือนกัน แม้ว่าการเรียนการสอนนั้นจะยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง

โดยทั่วไป การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางนั้น มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนไม่สามารถหาอ่านได้จากหนังสือหรือตำรา หรือกับเนื้อหาสาระที่มีความซับซ้อนซึ่งผู้เรียนไม่สามารถทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยคำอธิบายจากผู้สอน หรือเป็นความรู้จากประสบการณ์ของผู้สอน ซึ่งผู้สอนสามารถถ่ายทอดได้ดี เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้ประสบมาด้วยตนเอง เนื้อหาสาระใดที่ผู้เรียนสามารถอ่านและทำความเข้าใจด้วยตนเองได้ ก็ไม่จำเป็นที่ผู้สอนจะต้องบรรยาย บอก เล่า แต่ผู้สอนจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวการจัดการเรียนการสอน โดยผู้สอนมีบทบาทมากกว่าผู้เรียนผู้สอนเป็นผู้ “active” และเป็นผู้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของการเรียนการสอน แต่การที่ผู้สอนจะสอนอย่างไรนั้น เป็นเรื่องที่ผู้สอนต้องแสวงหา ซึ่งหากผู้สอนคิดถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความสามารถสูง ผู้สอนก็อาจแสวงหาวิธีการสอนที่เหมาะสมและดำเนินการสอนโดยใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสอน แต่ด้วยความสามารถและวิธีการที่เหมาะสม ผู้สอนก็อาจช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด คือ เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายได้ดี

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้โดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางนั้นไม่ได้เป็นรูปแบบหรือวิธีการ แต่เป็นการจัดกลุ่มของการสอนโดยยึดเอาบทบาทและการใช้เวลาในการเรียนการสอนเป็นเกณฑ์ หากผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทที่ตื่นตัว (active role) มากกว่าผู้เรียนและใช้เวลาของการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ก็ถือว่าการจัดการเรียนการสอนนั้นยึดผู้สอนเป็นสำคัญ แต่ผู้สอนจำเป็นต้องหารูปแบบหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ หากผู้สอนสามารถนำมาใช้และทำได้ดีก็อาจเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนได้ คือช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

ที่กล่าวมาเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นถึงลักษณะที่แท้จริงตามความหมายของคำ แต่โดยทั่วไป คนมักกล่าวถึงการสอนโดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยหมายถึงวิธีสอนด้วย เช่น หมายถึงการสอนโดยผู้สอนใช้การบรรยายถ่ายทอดความรู้ เนื่องจาก “วิธีการบรรยาย” เป็นวิธีการที่เน้นความสำคัญของผู้บรรยาย ซึ่งการสื่อความหมายกันในลักษณะนี้ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันโดยทั่วไปว่า วิธีสอนแบบบรรยายใช้กับการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไม่ได้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถใช้วิธีสอนแบบบรรยายควบคู่ไปกับวิธีการอื่น ๆ ได้ โดยในภาพรวมแล้ว ผู้เรียนต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและเป็นผู้ใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าผู้สอน

5. แนวคิด หลักการของระบบสุขภาพภาคประชาชน

ความหมาย ระบบสุขภาพภาคประชาชน ระบบสุขภาพภาคประชาชน หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกของสังคม หรือชุมชนนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ร่วมมือกันดูแล และบริหารจัดการให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นพื้นฐานด้วยตนเอง ด้วยการสนับสนุนองค์ความรู้ เทคโนโลยีและทรัพยากรที่จำเป็นจากภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบสุขภาพภาคประชาชน เป็นวัฒนธรรมการดูแลความสุขสมบูรณ์ทางสุขภาพกายและใจของตนเอง สมาชิกในครอบครัว สมาชิกในชุมชนและสังคมของตน ระบบสุขภาพภาคประชาชนจึงเป็นระบบสุขภาพทุกมิติในลักษณะองค์รวม ซึ่งรวมถึงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบอาหาร ระบบยา ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วิถีชุมชน และวัฒนธรรม

แนวคิดระบบสุขภาพภาคประชาชนที่กล่าวในข้างต้นเป็นภาพ ของระบบสุขภาพภาคประชาชนที่เกิดขึ้นในชุมชนท้องถิ่น จึงเป็นภาพการทำงานของประชาชนที่เป็นเครือข่าย มีกระบวนการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีนโยบาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลวิธีที่ประชาชน เป็นผู้กำหนด ภายใต้อำนาจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ตามสภาวะแวดล้อม บริบท เชื่อมโยงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมท้องถิ่นและครอบครัว ใช้ทุนทางสังคมที่เป็นของตน มีรูปแบบการทำงานแบบองค์รวม ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาสากล มีนโยบายและกลไกการสนับสนุนจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกระตุ้นจากองค์กรภายนอกและภายในช่วยขับเคลื่อนกระบวนการ

ระบบสุขภาพภาคประชาชนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ที่เกิดขึ้นในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ การดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน จึงมิได้หมายความว่าต้องสร้างระบบการดำเนินงานที่มาทำงานด้านสุขภาพแยกจากการทำงานด้านอื่นๆ แต่ควรเป็นระบบการดำเนินงานที่มีศูนย์กลางการบริหารจัดการเดียวกันของทุกๆ สาขา ทั้งด้านสุขภาพ เกษตร อาชีพ การศึกษาและอื่นๆ เพื่อการบูรณาการของการพัฒนาที่ยืดการแก้ปัญหา สร้างความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่นเป็นประการสำคัญ

เหนือขึ้นมาจากระดับชุมชนท้องถิ่นในภาพของสังคมและ ประเทศสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นมีความสลับซับซ้อนกว่าแต่ก่อนมาก ปัญหาด้านสุขภาพเองก็มิได้เกิดขึ้นเป็นปัญหาเดี่ยวๆ แต่มีความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลกับปัญหาอื่นๆ ที่มีความสลับซับซ้อนมากเกินกว่าที่จะแก้ไขด้วยกลยุทธ์ทางด้านสุขภาพเพียง ประการเดียว รวมทั้งบางปัญหาที่เกินกำลังที่ชุมชนท้องถิ่นจะสามารถจัดการได้เพียงลำพังใน ชุมชนท้องถิ่นเดียวได้ ดังนั้นระบบสุขภาพภาคประชาชนแต่ละชุมชนท้องถิ่นจึงต้องมีการถักทอเชื่อมโยงกันเป็นกลไกที่เชื่อมต่อกับระบบ สุขภาพในระดับต่างๆ รวมถึงระบบการพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อให้มีบทบาทกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาสุขภาพในระดับต่าง ๆ จนถึงระดับประเทศ อันมีพื้นฐานมาจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ส่งต่อกันมาเป็นลำดับ ใน

ขณะเดียวกันก็เป็นเครือข่ายที่มีชุมพลังอันมหาศาล ในการจัดการกับปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาพ ความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ต้องอาศัยความร่วมมือ การผนึกกำลังอย่างมีเป้าหมาย

เป้าหมายของระบบสุขภาพภาคประชาชน ระบบสุขภาพของประเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชนมุ่งสู่เป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี ในฐานะที่ระบบสุขภาพภาคประชาชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพของประเทศที่มีความเชื่อมต่อกับระบบสุขภาพภาครัฐ จึงมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมีสุขภาพที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคม ในการคิดริเริ่มและตัดสินใจในการจัดการระบบสุขภาพตามความคิด ความต้องการของชุมชน และสังคม ภายใต้แนวทางการพึ่งตนเอง คือการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ของประชาชนนั่นเองระบบสุขภาพภาคประชาชน มุ่งสู่วัตถุประสงค์ หัวใจสำคัญของระบบ สุขภาพภาคประชาชน คือ การที่บุคคล ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาสุขภาพตามความต้องการของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรภายนอกเป็นเพียงผู้สนับสนุน กระตุ้น และสร้างปัจจัยแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของชุมชนท้องถิ่น จึงเป็นการพัฒนาให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและนำไปสู่การพึ่งตนเองด้าน สุขภาพได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ระบบสุขภาพภาคประชาชนเป็นระบบสุขภาพอีกระบบหนึ่ง ที่เชื่อมต่อและประสานกับระบบสุขภาพภาครัฐทำให้ระบบสุขภาพของชาติมี ประสิทธิภาพ สามารถครอบคลุม เข้าถึง และเป็นธรรมตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

หลักสำคัญและกลยุทธ์การขับเคลื่อนระบบสุขภาพภาคประชาชน . ด้วยแนวคิดพื้นฐานว่าระบบสุขภาพภาคประชาชนเป็นการจัดการสุขภาพของประชาชนโดยประชาชน ดังนั้นในการดำเนินงานระบบสุขภาพภาคประชาชน จึงมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การปรับความคิดและบทบาท
2. ความร่วมมือระหว่างพหุภาคี
3. ความร่วมมือจากประชาชนและชุมชน
4. การสร้างความปรารถนาและสร้างสะพานสู่ความปรารถนาร่วมกันของชุมชน

การปรับแนวคิดและบทบาท ระบบสุขภาพภาคประชาชน จะเกิดขึ้นและมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสุขภาพของประชาชนทุกภาคส่วน จะต้องปรับแนวคิดและบทบาทในการดำเนินงานให้ภาคประชาชนได้กระทำด้วยตัวเองอย่างแท้จริง โดยเฉพาะกระบวนการวางแผน การคิด การตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินและตรวจสอบ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่และกลุ่มแกนนำต้องสร้างเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตั้งประเด็นคำถามหรือข้อสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นใน

ชุมชน กระตุ้นให้ชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันทำ พุดคุยกันบ่อยๆ เพื่อจะได้ปรับแนวคิดและบทบาทตนเอง ในส่วนของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องปรับแนวคิดและบทบาทจาก ผู้ปฏิบัติ ผู้สั่งการ หรือคิดตัดสินใจทำ แทนประชาชน ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อสนองงานหรือความต้องการของหน่วยงาน มา เป็น ผู้สนับสนุนและสร้างกลไกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบสุขภาพภาค ประชาชนเป็น หุ่นส่วนการทำงานซึ่งกันและกัน เป็นพี่เลี้ยงเคียงข้างประชาชน ด้วยความจริงใจ มีความหนักแน่น ให้ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชน เป็นผู้ลดความขัดแย้งในการทำงาน สร้างความร่วมมือทุกระดับ สร้างความพร้อมและความสามารถในการทำงานให้แก่ทีมงาน สร้างพลังปัญญาอย่างรู้เท่าทันให้แก่ ประชาชน เป็นผู้ขายแนวคิดระบบสุขภาพภาคประชาชน เป็นผู้กระตุ้นให้มีการใช้ทุนทางสังคมของ ท้องถิ่น ทำงานเป็นเครือข่ายและเจ้าหน้าที่ต้องรู้บทบาทตนเอง รู้ว่าอะไรคือปัญหาของชุมชน ถ่ายทอด ให้ชุมชน จุดสำคัญประชาชนต้องวินิจฉัยปัญหาได้ด้วยตัวเอง เจ้าหน้าที่เป็นเพียงผู้แนะนำการวางแผน อย่างง่าย การจัดอันดับความสำคัญของปัญหา การเตรียมวิธีแก้ปัญหาก่อนที่ง่าย โดยกระบวนการทั้งหมด ประชาชนจะต้องเป็นผู้คิดตัดสินใจทำด้วยตนเองตามวิธีการของประชาชน

สำหรับประชาชนต้องเป็นผู้สร้างความเข้มแข็งขององค์กร ด้วยตนเอง เปลี่ยนจากผู้รับมาเป็นผู้ลุก ขึ้นมากระทำ ลดการพึ่งพาและพึ่งพิงผู้อื่น ค้นหากัลยาณมิตร วิจัย สืบหาข้อมูลชุมชนตนเอง วิเคราะห์ ข้อมูลชุมชนและสังคม องค์กรความรู้ของตนเอง รับรู้ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผล และใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุมี ผล สมเหตุสมผลในการทำแผนแบบมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อการพึ่งตนเอง

ความร่วมมือระหว่างพหุภาคี การทำงานระบบสุขภาพภาคประชาชนจะต้องมีรูปแบบ การทำงานเป็นประชาคม มีภาคีอื่นเข้าร่วมด้วยทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ไม่ได้มีปัญหาเดียว แม้แต่ปัญหาทางด้านสุขภาพ อนามัยยังเกิดจากปัจจัยหลายสาเหตุที่เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นในการแก้ปัญหากำเป็นต้องทำพร้อมกันหลาย ด้าน ในการทำงานหน่วยราชการ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องใช้ประชาชนและ ชุมชนเป็นตัวตั้ง ยึดแนวอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม มีเครื่องมือซึ่งเป็นเครื่องชี้นำในการวินิจฉัยปัญหา ร่วมกัน แก้ปัญหาแบบบูรณาการ และพุ่งเป้าของการพัฒนาไปที่ประชาชนครอบครัวเดียวกันในชุมชน ดังนั้นในการเตรียมการดำเนินงานทุกครั้ง ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องมาพูดคุย ปรึกษาหารือกันถึง วิธีการทำงาน โดยร่วมกันคิดแล้วแยกกันทำ จะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ เกิดการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ทุกหน่วยได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

ความร่วมมือจากประชาชนและชุมชน ระบบสุขภาพภาคประชาชน เป็นการดำเนินกิจกรรม ภายใต้อำนาจตัดสินใจและความต้องการของประชาชนและชุมชนตาม ศักยภาพของท้องถิ่น ประชาชน และชุมชนมีอำนาจเต็มที่ สามารถคิดเอง ทำเองได้ มีอิสระ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา ชุมชนร่วมกัน กำหนดแนวทางที่เป็นไปได้ด้วยวิธีที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดทำแผนชุมชน มี

ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาของชุมชน มีกองทุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการระดับพื้นที่ที่ได้มาจากการเลือกตั้งและท้องถิ่นยอมรับ มีสถานบริการสร้างสุขภาพที่ประชาชนคุ้นเคย รวมทั้งสร้างแกนนำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขและแกนนำสุขภาพ ประจำครอบครัวในชุมชน ช่วยกันปลุกกระดุมให้ประชาชนหันมามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน รับผิดชอบดูแลสุขภาพตนเองไม่ให้เจ็บป่วย เพื่อจะได้มีโอกาสในการทำงานที่มากกว่าวันเวลาป่วยเจ็บ

การสร้างความปรารถนาและสร้างสะพานสู่ความปรารถนาร่วมกันของชุมชน ประชาชนในชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ภาครัฐและองค์กรเอกชน ต้องสร้างจุดยืนร่วมกันมองเห็นเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันสร้างความปรารถนาและสร้างสะพานสู่ความปรารถนา

ร่วมกันของชุมชน ว่าต้องการเห็นชุมชนมีหน้าตาเป็นอย่างไร จะไปให้ถึงจุดหมายได้อย่างไร แล้วแปลงความปรารถนาหรือความต้องการของชุมชน เป็นแผนปฏิบัติหรือเป็นรูปธรรมที่ต่อเนื่อง เป็นจริง สัมผัสได้ วัดได้และประเมินผลได้ ในการสร้างความปรารถนา

ร่วมกันของชุมชน จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีเหตุมีผล สมเหตุสมผล และเป็นเหตุเป็นผล คิดร่วมกันแล้วแบ่งแยกกันไปทำตามความถนัด ตามศักยภาพ ตามบทบาทหน้าที่ แล้วกลับมาพูดคุย ซักถาม ทบทวนกระบวนการ และวิธีการสู่ความปรารถนา

ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ภายใต้หลักการ กติกาเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ส่วนกลยุทธ์ที่จะขับเคลื่อนสู่ระบบสุขภาพภาคประชาชน จะให้ความสำคัญกับนัยยะของคำว่า "ของ" ประชาชน "โดย" ประชาชน และ "เพื่อ" ประชาชน จากบทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมา ถ้าจะให้มีการมุ่งสู่การพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องคำนึงถึง "การได้ลงมือทำโดยประชาชนและการสร้างปัจจัยเอื้อจากองค์กรภายนอกชุมชน" ซึ่งกลยุทธ์ในที่นี้เสนอเพื่อเป็นทิศทางสำหรับทุกองค์กรทุกระดับที่เข้ามา ดำเนินการกับระบบสุขภาพ ภาคประชาชน ที่มุ่งเน้นระดมสรรพกำลังและมุ่งเน้นระดมทรัพยากร ดังนั้นจึงเป็นภาพกว้างเพื่อเปิดโอกาสให้มีการวางกลวิธีและกิจกรรมได้หลากหลาย ภายใต้กลยุทธ์หลัก ดังต่อไปนี้

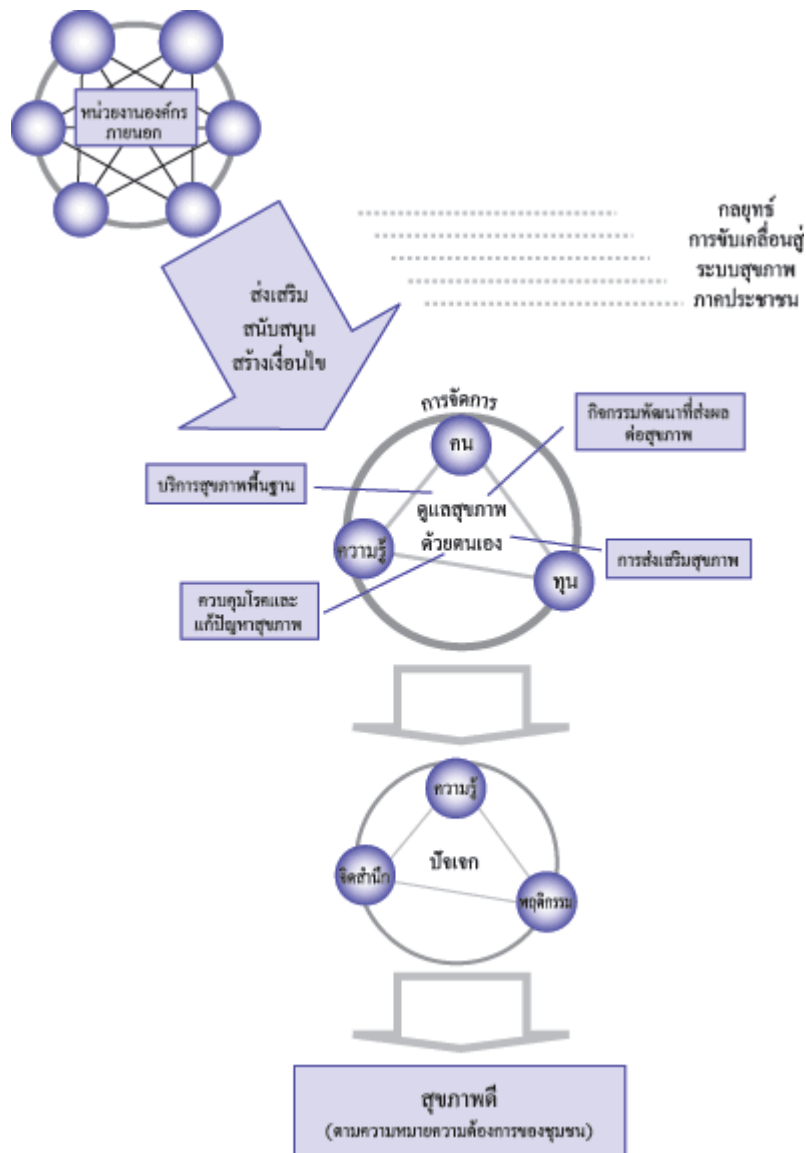
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็น หัวใจหลักของขบวนการในภาคประชาชน ที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นและเป็นไปอย่างแท้จริง ทั้งในส่วนของประชาชน และองค์กรภายนอกชุมชน กลยุทธ์นี้เป็นการมุ่งเน้นการสร้างโอกาสให้ประชาชนองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานแบบหุ้นส่วน (partner participation) โดยการสร้างแกนนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน การสร้างเครือข่ายการทำงานแบบพหุภาคี จัดกระบวนการที่เหมาะสมให้ทุกภาคส่วนเห็นความเชื่อมโยงของปัญหา เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ และปรับแนวทางให้เหมาะสมในบริบทต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกระบวนการเรียนรู้ กลยุทธ์นี้มุ่งเน้น ในการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในการแสวงหาองค์ความรู้ การจัด

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้มีความเสมอภาคในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการสร้างเสริมปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาความรู้และภูมิปัญญา ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีมิติเชิงสังคม และสอดคล้องในวิถีวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมสุขภาพของชุมชน โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าร่วมในขบวนการประชาคมทั้งในระดับสังคมนวมและ ระดับท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 3 การเคลื่อนไหวทางสังคม การเคลื่อนไหวทางสังคม มีความสำคัญต่อการเกิดความรู้ที่ก้าวและกระแสสังคม ซึ่งในภาวะปัจจุบันถือว่า กระแสสังคมมีพลังต่อความเปลี่ยนแปลงสูงมาก และระบบสุขภาพจะแสดงถึงความเป็นภาคประชาชนได้ชัดเจนก็ควรมีภาวะหรือกระแส เป็นของสังคม กลยุทธ์นี้มีทิศทางมุ่งไปในเรื่อง การรวมพลัง สร้างสรรค์จากทุกภาคส่วนอย่างจริงจังถึงขั้นเกิดกระแสในสังคม หรืออาจนำไปสู่นโยบายสาธารณะในระดับต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การสร้างจิตสำนึก ค่านิยม และพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมขบวนการเคลื่อนไหวของภาคประชาชน เพื่อประเมิน ตรวจสอบคุณภาพและพิทักษ์สิทธิทางสุขภาพของมวลชน

กลยุทธ์ที่ 4 การสื่อสารเพื่อประชาชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป การสื่อสาร เผยแพร่ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ มีบทบาทต่อการรับรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมทางสุขภาพโดยเฉพาะในมิติเชิงสังคม ดังนั้นกลยุทธ์นี้มุ่งเน้นการนำระบบสุขภาพภาคประชาชน ทั้งในแง่แนวคิด กระบวนการ ผลงาน และกรณีศึกษาต่างๆ สู่อการเผยแพร่ สื่อสารที่หลากหลาย ภายใต้การศึกษาเป้าหมายการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน เหมาะสม รวมทั้งการสร้างเครือข่ายผู้จัดรายการ ผู้ผลิตสื่อทางสื่อมวลชน และเครือข่ายทีมข่าวสุขภาพของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยการสื่อสารเหล่านี้ต้องเป็นการสื่อสารเพื่อปลุกกระดมประชาชนให้หันมามี ส่วนร่วมประพฤติดปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพตนเองก่อนไปหาหมอ ในลักษณะที่ให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในการทำควมดีว่า "ไม่ป่วย เป็นการช่วยชาติ" นอกจากนี้ต้องสร้างให้ประชาชนเกิดการรับรู้และยอมรับหรือรู้สึว่าตนเองมีส่วนได้ส่วนเสียกับการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายที่รัฐจะนำมาจ่ายชดเชยในบริการ 30 บาทรักษาทุกโรคแล้วแต่เป็นเงินภาษีของราษฎรทั้งสิ้น การเจ็บป่วยแต่ละครั้ง เป็นการเบียดบังส่วนที่จะมาสร้างความสุขหรือพัฒนาสุขภาพให้แก่คนไทย และเป็นการสูญเสียโอกาสการสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว



แผนภาพแสดงแนวคิดกลยุทธ์การขับเคลื่อนระบบสุขภาพภาคประชาชน การสนับสนุนและความช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของชุมชน

ระบบสุขภาพภาคประชาชนเป็นเป้าหมายของการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน ภายใต้งานสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานบริการสุขภาพ ตั้งแต่ในระยะ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 มีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนสามารถบริหารจัดการระบบสุขภาพที่สนองต่อความต้องการของประชาชนชุมชนท้องถิ่นของตน ด้วยการจัดการในกิจกรรม 2 กลุ่ม คือการจัดการบริการขั้นพื้นฐานในชุมชนที่มุ่งเน้นด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และการจัดการสร้างเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของ

ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น พร้อมทั้งการควบคุมกำจัดสิ่งที่ไม่ส่งผลทำลายสุขภาพของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ระบบสุขภาพภาคประชาชนยังเป็นระบบสุขภาพที่เชื่อมต่อกับระบบสุขภาพภาครัฐ ช่วยทำให้ระบบสุขภาพภาครัฐมีประสิทธิภาพ ให้บริการได้ตรงกับความต้องการและปัญหาของประชาชนมากขึ้น ทั้งนี้ทั้ง 2 ระบบที่สอดคล้องประสานอย่างดีจะส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนภายใต้การใช้ทรัพยากรของประเทศทั้งส่วนของรัฐและประชาชนอย่างประหยัด

ในฐานะองค์กรที่รับผิดชอบต่อการดำเนินงาน ขับเคลื่อนระบบสุขภาพภาคประชาชนมีความจำเป็นต้องทำการประเมินผล วัดผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งจากประสบการณ์การประเมินหมู่บ้านในเรื่องที่ผ่านมา เช่น หมู่บ้านพึ่งตนเอง หมู่บ้านสุขภาพดีถ้วนหน้า และอื่นๆ ที่มีการสร้างเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อใช้วัดหมู่บ้านชุมชน ก็พบว่า บางโครงการมีกระบวนการสร้างตัวชี้วัดหลายขั้นตอน มีการทดสอบอย่างถูกต้องทางวิชาการ แต่เมื่อนำไปใช้งานกลับไม่ได้รับการยอมรับ ในบางโครงการมีการใช้ควบคู่กับกระบวนการบริหารที่เร่งรัดผลสำเร็จ ทำให้เกิดการเร่งรัดการทำงานในระดับหมู่บ้าน มีการสร้างกิจกรรมและผลผลิตตามตัวชี้วัด โดยละเลยกระบวนการและหลักการสาธารณสุขมูลฐาน ผลที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านจึงไม่ยั่งยืนไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน ไม่ได้ทำให้ชุมชน เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและสามารถพึ่งตนเอง ด้านสุขภาพได้ จึงเป็นบทเรียนสำคัญในเรื่องของการวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานด้วยการสร้าง เกณฑ์ชี้วัดจากองค์กรภายนอกชุมชนท้องถิ่น การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสุขภาพภาคประชาชน ต่อจากนี้ จึงไม่วัดด้วยการวัดแล้วนับว่ามีหมู่บ้านและชุมชนที่มีระบบสุขภาพภาคประชาชนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนดจากองค์กรภายนอกอีกต่อไป การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานจึงเป็นการวัดผลที่เกิดขึ้นในระดับประเทศ ภาค จังหวัด อำเภอและตำบล ขึ้นกับขอบเขตที่หน่วยงานนั้นๆ รับผิดชอบ กระบวนการในการวัดและประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน จึงอาศัยการคาดประมาณหรือสุ่มสำรวจ และการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง บุคลากรที่จะเข้าไปทำงานร่วมกับชุมชนต้องได้รับการพัฒนา เพื่อไปจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และต้องใช้เทคนิคในการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หลักการของระบบสุขภาพภาคประชาชน เพื่อนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้เรื่อง สุขภาพภาคประชาชนและการแสดงบทบาทวิทยากรกระบวนการได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของภาคประชาชนต่อไป

บทที่ ๓

กระบวนการศึกษาและพัฒนา

รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นศึกษาสถานการณ์และแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร
2. ขั้นการสร้างหลักสูตรและจัดทำเอกสารประกอบ
3. ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้
4. ขั้นประเมินผลหลักสูตร

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและพื้นที่การศึกษาและพัฒนา

การศึกษาและพัฒนารั้ครั้งนี้ ดำเนินการในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขและบุคลากรสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ โดยมีกรเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นลำดับขั้นตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นการศึกษาสถานการณ์และแนวทางการพัฒนาหลักสูตร

1. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เลือกพื้นที่จังหวัดตามความพร้อมและสมัครใจ เขตละ 2 จังหวัด 5 เขต รวม 10 จังหวัด
2. จังหวัด โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลือกทีมบุคลากรจากระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ร่วมทีม จังหวัดละ 3 คน รวม 30 คน เข้าร่วมประชุมระดมสมองเพื่อสร้างหลักสูตร

ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้

1. จัดอบรมและประเมินผลตามหลักสูตร โดยศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอและตำบล จาก 19 จังหวัด ๆ ละ 2 คน รวม 38 คน เข้าร่วมเรียนรู้ ณ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น
2. จัดอบรมและประเมินผลตามหลักสูตร โดยหน่วยงานอื่น จำนวน 3 ครั้ง ได้แก่
 - 2.1 ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มผู้เข้าร่วมเรียนรู้ประกอบด้วยประธานชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขระดับจังหวัดและอำเภอ จาก 19 จังหวัด รวม 57 คน ณ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

2.2 สำนักงานอนามัยและสุขศาสตร์สัตว เขต 6 ขอนแก่น กลุ่มผู้เข้าร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ นายสัตวแพทย์ นักวิชาการสัตวแพทย์ รวม 60 คน ณ ศูนย์ฝึกอบรมปศุสัตว์ เขต 6 ต.ท่าพระ อ.เมือง จ.ขอนแก่น

2.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มผู้เข้าร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วย นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ (สาขาพัฒนาชุมชน) จำนวน 32 คน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขั้นตอนดำเนินการศึกษาและพัฒนา

1. ชั้นศึกษาสถานการณ์และแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้

1.1 ทบทวนเอกสาร หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรนวัตกรประชาคม ของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลักสูตรการศึกษาชุมชน (แนวทางของ นพ.โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์) ของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคเหนือ หลักสูตรนักรับบริหารชุมชน ของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคกลาง หลักสูตรประชาคม ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อศึกษาลักษณะเด่นของแต่ละหลักสูตร รวมทั้งวางแนวทางของเนื้อหา เพื่อเป็นทางเลือกในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสถานการณ์และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.2 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นสถานการณ์การทำงานสุขภาพภาคประชาชนและความต้องการพัฒนา ศักยภาพ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ

ศึกษาเอกสารสรุปผลการดำเนินงานสุขภาพภาคประชาชนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สุ่มตัวอย่างสอบถามบุคลากรระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลที่เข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับ การกิจ สนับสนุนสุขภาพภาคประชาชนของหน่วยงาน ความคิดเห็นที่มีต่องานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน และเรื่องความต้องการในการพัฒนา/เรียนรู้ รวมทั้งความคาดหวังและข้อเสนอแนะต่อศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการประชุมระดมสมองหาแนวทางการพัฒนา หลักสูตร

1.3 การจัดเวทีเสวนาเพื่อประเมินสถานการณ์และวางแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

ผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย บุคลากรจากระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ร่วมทีม จังหวัดละ 3 คน รวม 30 คน ร่วมกับทีมนักวิชาการจากศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนทั้ง 4 ภาค โดย

มีวิทยากรจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ให้ความรู้และขับเคลื่อนเวทีเสวนา ในเวลา 2 วัน

2. ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร

2.1 ขอร่างหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาศถานการณ์ทั้ง 3 ส่วน จากการทบทวนเอกสารหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นสถานการณ์การทำงานสุขภาพภาคประชาชนและความต้องการพัฒนาศักยภาพ และ การจัดเวทีเสวนาเพื่อประเมินสถานการณ์และวางแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

2.2 ตรวจสอบหลักสูตร โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพภาคประชาชน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชน และผู้ร่วมเวทีเสวนาวางแนวทางการพัฒนาหลักสูตร

2.3 ปรับปรุงหลักสูตร โดยนำข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบหลักสูตรมาสร้างหลักสูตรฉบับพร้อมใช้

2.4 การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร โดยจัดทำเอกสารเนื้อหา การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน โดยสังเคราะห์ความรู้จากประสบการณ์ในการจัดการฝึกอบรม และจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ที่มีทั้งหลักการและการยกตัวอย่างให้เห็น เพื่อให้ผู้เรียนรู้ใช้ประกอบระหว่างการเรียน รวมทั้งสามารถนำไปใช้ต่อเมื่อกลับไปทำงานในพื้นที่จริง

3. ขั้นตอนการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้

ใช้หลักสูตรนี้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ทำงานเกี่ยวข้อง โดยมีการใช้ในหลายกลุ่มเป้าหมายหลายครั้ง แต่เลือกการเก็บข้อมูลใน 4 รุ่น ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายลักษณะหลากหลายต่างกันได้แก่

3.1. การจัดอบรมโดยศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอและตำบล จาก 19 จังหวัด ๆ ละ 2 คน รวม 38 คน เข้าร่วมเรียนรู้ ณ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

3.2. การจัดอบรมโดยชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มผู้เข้าร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วยประธานชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขระดับจังหวัดและอำเภอ จาก 19 จังหวัด รวม 57 คน ณ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

3.3 การจัดอบรมโดยสำนักงานอนามัยและสุขาศาสตร์สัตว เขต 6 ขอนแก่น กลุ่มผู้เข้าร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ นายสัตวแพทย์ นักวิชาการสัตวแพทย์ รวม 60 คน ณ ศูนย์ฝึกอบรมปศุสัตว์ เขต 6 ต.ท่าพระ อ.เมือง จ.ขอนแก่น

3.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มผู้เข้าร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วย นักศึกษาคณะ รัฐศาสตร์ (สาขาพัฒนาชุมชน) จำนวน 32 คน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. ชั้นประเมินผลหลักสูตร

ใช้หลักการประเมินผลเพื่อวัดความก้าวหน้าของผู้เรียน (Formative evaluation) ไม่ได้วัดเพื่อ ตัดสินผลให้ผ่านหรือตก (Summative evaluation) โดยในการวัดความก้าวหน้า นั้น ใช้การประเมินผล ดังนี้

1. ประเมินวัดความรู้ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้
2. ประเมินวัดทักษะ โดยการสังเกตระหว่างการเรียนรู้ในห้อง การร่วมกิจกรรมกลุ่มและผลงาน กลุ่มของผู้เรียน
3. ประเมินวัดความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร โดยการประเมินความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำความรู้ ไปใช้และสอบถามความคิดเห็นต่อรายหัวข้อวิชา
4. ประเมินติดตามการนำไปใช้หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้ตามหลักสูตรไปแล้ว 3 เดือน โดยการส่งแบบสอบถามพร้อมซองจดหมายตอบกลับถึงทุกคนที่ผ่านการเรียนรู้ตามหลักสูตร ทั้ง 4 รุ่น

บทที่ ๔

ผลการศึกษาและพัฒนา

จากการดำเนินการศึกษาตามกระบวนการ จะนำเสนอผลการศึกษาและพัฒนา เป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ผลการสร้างหลักสูตรที่ได้จากการศึกษาและพัฒนา
2. เอกสารประกอบหลักสูตรที่ได้จากการทบทวน สังเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในหลักสูตร
3. ผลการประเมินการใช้หลักสูตร

1. หลักสูตรที่ได้จากการศึกษาและพัฒนา

จากการศึกษาสถานการณ์ จัดประชุมระดมความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้นำมาสร้างหลักสูตรขึ้นมา ซึ่งได้หลักสูตรดังรายละเอียดต่อไปนี้

หลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะทั้งโลก(Global)ที่เกิดขึ้นในยุคศตวรรษที่ 21 ในช่วงเดียวกันนี้ก็มี การเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การออกนอกระบบ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นต้น ในท่ามกลางสังคมแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมสารสนเทศ สังคมแห่งการเรียนรู้ หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้จะกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และเสริมสร้างความเข้มแข็งจะเป็น ฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ซึ่งฐานความรู้ที่สำคัญมี 4 มิติ คือ 1) นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้าง การกระจาย และการนำความรู้ไปใช้ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารข้อมูล และ 4) สภาพแวดล้อมทางการพัฒนา ดังนั้นการที่จะรับมือ ปรับตัว และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ให้ได้อย่างเหมาะสม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคมแบบใหม่นี้ หน่วยงาน/องค์กรต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคติที่จำเป็นเพื่อ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงจะทำให้การพัฒนาชุมชนในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

ในมุมมองของการลงทุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กร จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา บทบาทของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรือบุคลากรภาครัฐอื่น ๆ รวมทั้งบุคคลจากภายนอกชุมชนทั้งหลายจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางของการพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน ที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

การพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับสุขภาพชุมชนที่สอดคล้องกับแนวคิด กระบวนทัศน์ และปรัชญาการพัฒนาในสถานการณ์ปัจจุบัน ร่วมกับกระแสของการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งความร่วมมือแบบพหุภาคี คือ การสนับสนุน เสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคประชาชนให้สามารถจัดการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นการพัฒนาสู่ความยั่งยืน พึ่งตนเอง ได้อย่างเหมาะสม บุคลากรจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งประชาชนเองจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม ตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนและดำเนินการอย่างสอดคล้องกัน ต้องมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับวิธีคิด เทคนิคการทำงานแบบใหม่ ๆ รวมถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับแกนนำและประชาชนในชุมชนที่ยืดหยุ่นและปรับประยุกต์ใช้ได้จริง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชนขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนและการพัฒนาชุมชนโดยรวม รวมทั้งการเผยแพร่สู่หน่วยงาน ภาคีเครือข่ายเพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ มีการปรับวิธีคิดและมีทักษะ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานพื้นที่ได้ หลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรนี้

กลุ่มเป้าหมาย

หลักสูตรนี้ออกแบบสำหรับ ผู้ที่ทำงานหรือต้องการจะทำงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับชุมชนในระดับต่าง ๆ ซึ่ง มีความพร้อมที่จะเข้าเรียนรู้ตลอดหลักสูตรอย่างน้อย 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด

โครงสร้างหลักสูตร

ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิด กระบวนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านสุขภาพ
2. บทบาทและทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ
3. การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (PRA)
4. กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม
5. การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
6. แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่

ระยะเวลาในการจัดกระบวนการเรียนรู้

3 วัน หรือ 19 ชั่วโมง

ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เป็นไปได้มากที่สุดสำหรับการที่ บุคคลซึ่งไม่ใช่ นักเรียน แต่เป็นผู้ที่มีภารกิจประจำ เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งต้องมาเข้ากระบวนการเรียนรู้ ถ้าใช้เวลามากกว่านี้จะกระทบกับภารกิจหลักจนตัดสินใจไม่เข้าเรียนรู้ หรือ เรียนรู้ไม่ครบวัน ถ้าน้อยกว่านี้จะได้รับความรู้และทักษะไม่พอเพียงในการนำไปประยุกต์ใช้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ นำความรู้และทักษะไปจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและใช้ทำงานร่วมกับชุมชนในพื้นที่/องค์กรของตนเอง รวมทั้งมีการขยายผล ถ่ายทอดความรู้ไปเครือข่ายและองค์กรอื่น ๆ ได้

โครงสร้างหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้

บท	หัวข้อวิชา	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	พิธีเปิดและชี้แจงวัตถุประสงค์		1
การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกับชุมชน			
บทที่ 1	แนวคิด กระบวนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านสุขภาพ	บรรยายสรุปโดยpowerpoint	2
		จัดกิจกรรมกลุ่มย่อย (ตามใบงาน)	
		สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่ม	
		ประเมินผลจากการสังเกต	

บท	หัวข้อวิชา	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
บทที่ 2	บทบาทและทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ	บรรยายสรุปโดยpowerpoint	3
		จัดกิจกรรมกลุ่มย่อย (ตามใบงาน)	
		สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่ม	
		ประเมินผลจากการสังเกต	
บทที่ 3	การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (PRA)	บรรยายสรุปโดยpowerpoint	4
		จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติ	
		สรุปบทเรียนจากฝึกปฏิบัติแบบ AAR: After Action Review	
		ประเมินผลจากการสังเกต	
บทที่ 4	กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม	บรรยายสรุปโดยpowerpoint	6
		จัดกิจกรรมกลุ่มย่อย (ตามใบงาน)	
		สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่ม	
		ประเมินผลจากการสังเกต	
บทที่ 5	การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	บรรยายสรุปโดยpowerpoint	2
		จัดกิจกรรมกลุ่มย่อย (ตามใบงาน)	
		สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่ม	
		ประเมินผลจากการสังเกต	
บทที่ 6	แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่	ผู้เรียนตอบแบบสอบถาม	1
		รวบรวมคำตอบและบรรยายสรุปโดยpowerpoint	

จำนวนของผู้เรียนรู้ตามหลักสูตร

รุ่นละ 30 - 50 คน

การประเมินผล

1. การประเมินผลระหว่างดำเนินการเรียนการสอน โดย
 - 1) การตอบคำถามในระหว่างการเรียนรู้ (prompt quiz)
 - 2) การสรุปบทเรียนประจำวันจากผลงานการฝึกปฏิบัติ
 - 3) การสังเกตจากการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การประเมินผลภายหลังจบจากกระบวนการเรียนการสอน โดยการติดตามไปสอบถามและสังเกตการณ์ การนำไปใช้ในพื้นที่ภายหลังจบการเรียนการสอน ในช่วงเวลา 3 เดือน

รายละเอียดเนื้อหาในหลักสูตรมีดังนี้

1. หัวข้อวิชา กระบวนทัศน์การพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ

ความคิดรวบยอด

1. ระบบสุขภาพภาคประชาชน เป็นระบบสุขภาพของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านสุขภาพและด้านอื่น ๆ ช่วยจัดการ สนับสนุน สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการภาคประชาชน
2. บุคลากรภาครัฐทุกระดับ ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการทำงานพัฒนาชุมชนร่วมกับภาคประชาชน ให้เข้ากับหลักการ และยุคสมัย
3. กระบวนทัศน์ของบุคลากรจากภายนอกชุมชน ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ

วัตถุประสงค์

เมื่อผ่านการอบรม/กระบวนการเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ สามารถ อธิบายหลักการและความหมายของกระบวนทัศน์การพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพได้

หัวข้อย่อย

1. ความหมายและหลักการ ของ กระบวนทัศน์
2. กระบวนทัศน์ในการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน : สถานการณ์ แนวโน้ม และการปรับกระบวนทัศน์ของบุคลากรที่ทำงานร่วมกับชุมชน
3. บทบาทของบุคลากรจากภายนอกชุมชนในการเป็นผู้นำการจัดการสุขภาพภาคประชาชน

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน โดยใช้กิจกรรมสั้น ๆ แสดงถึงวิธีคิดแบบต่าง ๆ
2. อธิบายความหมายของกระบวนทัศน์ และหลักการ
3. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อยดำเนินการตามใบงาน
4. สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่มย่อยโดยผู้เรียน
5. ถาม – ตอบ และสรุปการเรียนรู้ทั้งกระบวนการ

การประเมินผล จากการสังเกตและการถาม – ตอบในห้อง

เวลา 2 ชั่วโมง

2. หัวข้อวิชาเรื่อง บทบาทและทักษะของวิทยากรกระบวนการกลุ่ม

แนวคิดรวบยอด

1. วิทยากรกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้จุด/เติมไฟให้กลุ่มมีความเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายร่วม
2. บทบาทของวิทยากรกระบวนการกลุ่มในอีกมิติ อาจจะมากกว่าการเป็นวิทยากรกลุ่ม แต่หมายรวมถึงการเป็นผู้จัดเวที ผู้กระตุ้น แคนนำในการขับเคลื่อนในสังคม ซึ่งบางสถาบัน เรียกว่า “นวัตกรรม” (Civic Innovator)
3. ไม่มีเทคนิคสำเร็จรูปที่จะนำไปใช้ได้ผลในทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ โดยไม่มีการประยุกต์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ของกลุ่ม
4. “ใจ” ของวิทยากรกระบวนการกลุ่มมีความสำคัญมากกว่าเรื่องความรู้ หรือเทคนิค
5. การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และการเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) เป็นหลักการที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ เมื่อผ่านการเรียนรู้แล้วผู้เข้าหลักสูตรสามารถ

- 1) อธิบายบทบาทของวิทยากรกระบวนการกลุ่มได้
- 2) แสดงบทบาทการเป็นวิทยากรกระบวนการกลุ่มระหว่างการฝึกปฏิบัติได้

หัวข้อย่อย

1. ความหมายและบทบาทของวิทยากรกระบวนการ (Facilitators) ในกระบวนการพัฒนาชุมชน
2. คุณลักษณะของวิทยากรกระบวนการกลุ่ม
3. อุปสรรคและทางออกในการแสดงบทบาทวิทยากรกระบวนการกลุ่มของนักพัฒนาชุมชน
4. เทคนิค/วิธีการและเครื่องมือของวิทยากรกลุ่ม

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน โดยใช้กิจกรรม ยอมรับความคิดเห็น
2. อธิบายคุณลักษณะ และความแตกต่างระหว่างวิทยากรกระบวนการ (Facilitators) กับวิทยากรแบบดั้งเดิม (Lecturers)
3. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อเรียนรู้กระบวนการคิด เทคนิค/วิธีการสำคัญในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ โดยการลงมือทำตามใบงาน
4. สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่มย่อยโดยผู้เรียน
5. ถาม – ตอบ และสรุปการเรียนรู้ทั้งกระบวนการ

การประเมินผล จากการสังเกต การดูผลงานกลุ่ม และการถาม – ตอบในห้อง

เวลา 3 ชั่วโมง

3. หัวข้อเรื่อง/วิชา การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดรวบยอด

1. การพัฒนาควรเริ่มจากทุนที่มีอยู่ตาม วิถีชีวิต สังคมและวัฒนธรรมของชุมชน
2. วิถีชีวิต สังคมและวัฒนธรรมมีผลอย่างยิ่งต่อการแสดงบทบาทของประชาชนในการพัฒนา
3. การที่ชุมชนได้รับรู้ และเรียนรู้สถานการณ์ของชุมชนเองช่วยสร้างความเป็นเจ้าของในการเลือกแนวทางพัฒนาชุมชน
4. เทคนิค วิธีการศึกษาชุมชนที่ดีนั้น นอกจากทำให้รู้จักชุมชนลึกซึ้งแล้ว ยังเป็นการพัฒนาทีมงานของชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในอนาคตด้วย
5. การทำงานร่วมกับชุมชนต้องมีความเข้าใจชุมชน เตรียมตัวเตรียมใจ ปฏิบัติให้สอดคล้องเหมาะสมกับชุมชน
6. ภูมิปัญญาท้องถิ่น/เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีความสำคัญต่อการทำงานสุขภาพภาคประชาชน
7. บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับสุขภาพเข้าใจเรื่องสังคมศาสตร์ร่วมกับเรื่องวิทยาศาสตร์(สุขภาพ)

วัตถุประสงค์ เมื่อผ่านการอบรม/กระบวนการเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าหลักสูตรสามารถ

- 1) อธิบายหลักการและเทคนิคสำคัญในการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้
- 2) แสดงบทบาทในการใช้เทคนิคสำคัญตามที่ได้รับมอบหมายได้

หัวข้อย่อย

1. ความหมายและแนวคิด : ความเป็นชุมชน
2. ความสำคัญ/ความเชื่อมโยงระหว่างวิถีชีวิต สังคมและวัฒนธรรมของชุมชน กับ สถานการณ์ด้านสุขภาพของชุมชน
3. หลักการของการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม
4. เครื่องมือในการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วมและการเลือกใช้

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน โดยใช้วิดีโอทัศน์
2. อธิบายหลักการการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม เทคนิค วิธีการและการเลือกใช้
3. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อฝึกปฏิบัติตามใบงาน
4. สรุปบทเรียนหลังจากการฝึกปฏิบัติงานแบบ AAR (After Action Review)
5. ถาม – ตอบ และสรุปการเรียนรู้ทั้งกระบวนการ

การประเมินผล จากการสังเกตการทำกิจกรรม การดูผลงานกลุ่ม และการถาม – ตอบในห้อง

เวลา 4 ชั่วโมง

4. หัวข้อวิชา เรื่อง กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดรวบยอด

1. กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยเจ้าหน้าที่/นักพัฒนาจากภายนอกมีบทบาทในการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการแผน มีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนผู้เข้าร่วม ประชาชนทุกคนในชุมชนไม่สามารถมาเข้ากระบวนการทั้งหมดได้ ดังนั้นการค้นหา/เลือกผู้แทนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
3. กระบวนการสร้างแผนชุมชนไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามเงื่อนไขสถานการณ์ของแต่ละชุมชน ซึ่งเจ้าหน้าที่/นักพัฒนาจากภายนอกผู้เข้าไปสนับสนุนต้องพิจารณา
4. “การมีส่วนร่วมของชุมชน” มีความหมายทั้งด้านความคิดและด้านการกระทำ

วัตถุประสงค์ เมื่อผ่านการเรียนรู้แล้วผู้เข้าหลักสูตรสามารถ

- 1) อธิบายกระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้ถูกต้อง
- 2) แสดงการปฏิบัติตามกระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้ถูกต้อง

หัวข้อย่อย

1. แนวคิด หลักการ ของกระบวนการแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม
2. เทคนิคในการจัดการกระบวนการแผนชุมชน
 - 2.1 เทคนิคการระดมสมองโดยใช้แผนที่ความคิด
 - 2.2 เทคนิคในการวิเคราะห์สถานการณ์
 - 2.3 เทคนิคในการวางแผนของชุมชนแบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 เทคนิคในการจัดลำดับความสำคัญแบบมีส่วนร่วม
 - 2.5 เทคนิคในการเข้าถึงพลังชุมชนเชิงบวก
3. ทักษะ สมุทัย นิโรธ มรรค ในกระบวนการแผนชุมชน

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน โดยใช้กิจกรรม ให้เห็นความสำคัญของการวางแผน
2. อธิบายแนวคิด หลักการ ของกระบวนการแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

3. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อยโดยการลงมือทำตามใบงาน
4. สรุปบทเรียนจากกิจกรรมกลุ่มย่อยโดยผู้เรียนและบรรยายสรุปหลักการ แนวคิดในแต่ละขั้นตอนของใบงาน
5. ถาม – ตอบ และสรุปการเรียนรู้ทั้งกระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

การประเมินผล จากการสังเกตการทำกิจกรรมในห้อง ดูจากผลงานกลุ่ม และถาม – ตอบในห้อง
ระยะเวลา 6 ชั่วโมง

ใบงาน หัวข้อ กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

ใบงานที่ 1 การรำลึกและเรียนรู้อดีต

1. วัตถุประสงค์

เพื่อร่วมกันรำลึกเหตุการณ์สำคัญที่ผ่านมาในอดีต ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับต่าง ๆ ความเชื่อมโยงที่กระทบต่อเนื่องกับการประกอบอาชีพเกษตร

2. การแบ่งกลุ่ม

แบ่งเป็น 3 กลุ่ม เลือกผู้ดำเนินการประชุม(ประธาน) 1 คน เลขานุการ 2 คน โฆษกกลุ่ม 1 คน

3. ประเด็น

“รำลึกและเรียนรู้อดีตในเรื่อง ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน”

4. คำถาม

รำลึก

- (1) เหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ, สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต การศึกษา, การเมือง การปกครอง, การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญในพื้นที่ จากอดีตถึงปัจจุบัน มีอะไรบ้าง
- (2) ความเปลี่ยนแปลงของการประกอบอาชีพหรือระบบการทำปศุสัตว์ของประชาชนที่ผ่านมา มีอะไรบ้าง
- (3) ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาด้านปศุสัตว์ที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
- (4) กระบวนการกลุ่มและความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมรวมทั้งการแสดงผลของประชาชน ในการพัฒนาด้านปศุสัตว์ชุมชนในพื้นที่ของเราที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

เรียนรู้

- (5) การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นมีผลต่อการทำงานพัฒนาด้านปศุสัตว์ของเราและเพื่อนร่วมงานอย่างไร
- (6) การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างไร
- (7) สรุปว่า สิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านั้น “อะไรคือสุข” “อะไรคือทุกข์” ของชุมชน

5. เทคนิคการทำงานกลุ่ม

สื่อสารด้วยการเขียน แล้วสนทนาเพิ่มเติม

6. กระบวนการนำเสนอ

- ตัวแทนกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมรวม กลุ่มละ 5 - 7 นาที

ใบงานที่ 2

การเชื่อมโยงเหตุการณ์ ปัจจัยและผลกระทบจากอดีตสู่ปัจจุบัน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างผลกระทบ ปัจจัย ช่องทางและสาเหตุที่เกิดขึ้น โดยนำเสนออย่างเป็นระบบและเป็นความคิดร่วมของสมาชิกทั้งหมด โดยใช้เทคนิค 3 แบบ

2. ประเด็น เหตุการณ์ ความคิดความเชื่อ กระบวนการต่าง ๆ ที่รำลึกและเรียนรู้ในอดีต ส่งผลกระทบและเชื่อมโยงกันอย่างไร

3. การแบ่งกลุ่ม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม เลือกผู้ดำเนินการประชุม(ประธาน) 1 คน เลขานุการ 2 คน โฆษกกลุ่ม 1 คน

4. ขั้นตอนการทำกิจกรรม

4.1 กลุ่มที่ 1 เทคนิคแผนผังต้นไม้

- (1) ผู้อำนวยความสะดวกชี้แจงความหมายและส่วนประกอบของต้นไม้
- (2) ส่งบัตรคำ(ที่เตรียมไว้จากกิจกรรมเรียนรู้อดีต)ให้สมาชิกทุกคนเฉลี่ย เท่า ๆ กัน
- (3) ทุกคนนำบัตรคำไปวางลงในตำแหน่งส่วนประกอบต่าง ๆ ของต้นไม้

- (4) ร่วมกันทบทวน อภิปราย และปรับย้ายบัตรคำไว้ที่กลุ่มเห็นว่าเป็นส่วนประกอบที่ตรง พร้อมทั้งติดกระดาษขาว เมื่อกลุ่มเห็นว่าเหมาะสมแล้ว
- (5) สมาชิกร่วมกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับต้นไม้นี้ แล้วช่วยกันเสนอว่าจะต้องปรับปรุง ดูแลอย่างไรต้นไม้จึงจะงอกงามให้ดอกไม้ให้ผล
- (6) วิทยาการสรุป
- (7) ผู้นำเสนอลงมือเตรียมการนำเสนอ

4.2 กลุ่มที่ 2 เทคนิค แผนผังเหตุผล

- (1) ผู้อำนวยการความสะดวกชี้แจงและยกตัวอย่างการใช้ผังเหตุผล
- (2) ในกลุ่มเลือกประเด็นที่เป็นปัญหากว้าง ๆ (ทุกซ์ของชุมชน) ด้านปศุสัตว์มา 1 ประเด็น
- (3) ตั้งคำถามจาก ผล (ประเด็นปัญหา) ไปหา เหตุ (สิ่งที่ทำให้เกิดปัญหานั้น) เช่น “ทำไมฝนจึงตก?” แล้วช่วยกันตอบ เช่น”เพราะว่ากบมันร้อง” แล้วถามต่อว่า “ทำไมกบจึงร้อง?” ไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งหาคำตอบที่เป็นเหตุให้เกิดสิ่งนั้นไม่ได้ โดยในระหว่างการถามให้เขียนแผนผังตามตัวอย่าง
- (4) ร่วมกันทบทวน อภิปราย และสรุปว่าต้นตอของปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ตรงไหน อะไรบ้าง เชื่อมโยงไปจนถึงปัญหาที่กำลังวิเคราะห์อยู่อย่างไร
- (5) วิทยาการสรุป
- (6) ผู้นำเสนอของกลุ่มเตรียมการนำเสนอ

4.2 กลุ่มที่ 3 เทคนิค ผังก้างปลา

- (1) ผู้อำนวยการความสะดวกชี้แจงและยกตัวอย่างการใช้ผังก้างปลา
- (2) ในกลุ่มเลือกประเด็นที่เป็นปัญหากว้าง ๆ (ทุกซ์ของชุมชน) ด้านปศุสัตว์มา 1 ประเด็น
- (3) ตั้งคำถามจาก สถานการณ์ปัจจุบัน (ประเด็นปัญหา) ไปหา สาเหตุ (สิ่งที่ทำให้เกิดปัญหานั้น) เช่น “มีสาเหตุอะไรบ้างที่ทำให้เกิดปัญหานี้?” แล้วช่วยกันตอบ ให้ผู้เขียนแผนผัง เขียนเป็นกลุ่มสาเหตุ ในลักษณะของผังก้างปลา ตามตัวอย่าง
- (4) ร่วมกันทบทวน อภิปราย และสรุปว่าสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ตรงไหน อะไรบ้าง เชื่อมโยงไปจนถึงปัญหาที่กำลังวิเคราะห์อยู่อย่างไร
- (5) วิทยาการสรุป
- (6) ผู้นำเสนอของกลุ่มเตรียมการนำเสนอ

5. การนำเสนอ

ผู้แทนกลุ่มนำเสนอ กลุ่มละ 5 นาที

ใบงานที่ 3

ความภูมิใจในชีวิตและชีวิตการทำงาน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อร่วมกันรำลึกถึงสิ่งที่ดีงาม ความภาคภูมิใจที่จะเป็นกำลังใจในการก้าวสู่ออนาคต

2. ขั้นตอนการทำกิจกรรม

- (1) ให้สมาชิกจับคู่กัน แล้วแต่ละคนบอกถึง ความภูมิใจที่สุดในชีวิต และความภูมิใจที่สุดในการทำงานจากอดีตจนถึงปัจจุบัน (กรณีมีเศษ ให้เป็นกลุ่มสามคนได้) ใช้เวลา 5 นาที
 - (2) สมาชิกแต่ละคู่ไปรวมกับคู่อื่นให้ได้ 3 คู่ แล้วภายในกลุ่มบอกถึงความภูมิใจ โดยให้บอกความภูมิใจของคนที่อยู่กับตนเองให้กลุ่มฟัง ใช้เวลา 10 นาที
 - (3) แต่ละกลุ่มสรุปความภูมิใจร่วมของกลุ่ม แล้วนำเสนอกลุ่มละ 2 นาที
 - (4) วิทยากรสรุป
-

ใบงานที่ 4

การสร้างสรรค้อนาคตร่วมกัน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อร่วมกันระดมแนวคิดที่เป็นภาพอนาคตที่ปรารถนา โดยใช้เทคนิคแผนที่ความคิด (Mind Map) จัดระบบความคิดของสมาชิกทั้งหมด รวมทั้งการใช้เทคนิคจัดลำดับความสำคัญแบบมีส่วนร่วม (Weight Ranking)

2. ขั้นตอนการทำกิจกรรม

- (1) แบ่งกลุ่ม เป็น 3 กลุ่ม
- (2) เลือกผู้ดำเนินการประชุม(ประธาน) 1 คน เลขานุการ 2 คน โฆษกกลุ่ม 1 คน แล้วให้สงบนิ่งทำจิตใจให้โปร่งโปร่งและสร้างสมาธิ (3 นาที)
- (3) ผู้อำนวยการความสะดวกแจกกระดาษ

- (4) แต่ละคนเขียนถึงสิ่งที่เป็นภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานปศุสัตว์ในชุมชน (ควรมีลักษณะ/ส่วนประกอบอย่างไร ทั้งในแง่ผลลัพธ์ กระบวนการ แนวคิดหลักการ ฯลฯ) ลงบนกระดาษที่แจกให้ โดยเขียนแผ่นละ 1 ประเด็น
- (5) ช่วงแรกผู้อำนวยความสะดวกประจำกลุ่มช่วยสร้างแผนที่ความคิดให้ (โดยการจัดกลุ่มความคิดที่สมาชิกเขียนมาเป็นกลุ่ม ๆ ไว้ก่อน แล้วนำไปลงในแผนที่ความคิด)
- (6) หลังจากนั้นให้ทีมประธาน และเลขานุการ ดำเนินการต่อ เพื่อเป็นการฝึกทักษะ
- (7) ได้แผนที่ความคิดของกลุ่มแล้ว ให้เรียงร้อยข้อความสำคัญ (key words) ให้เห็นวิสัยทัศน์ของกลุ่ม
- (8) ผู้อำนวยความสะดวกนำแผนที่ความคิดรวมกลุ่มใหญ่ มานำเสนอในที่ประชุมทบทวน
- (9) แจกสติ๊กเกอร์ให้สมาชิก เท่า ๆ กัน นำไปติดใต้น้าหน้าข้อความสำคัญของประเด็นในแผนที่ความคิด
- (10) รวมคะแนนได้จากประเด็นย่อยเรื่อย ๆ สุดท้ายจึงเป็นคะแนนรวมของประเด็นใหญ่
- (11) สรุปประเด็นใหญ่ที่ได้คะแนนความสำคัญจากมากไปหาน้อย

3. การนำเสนอ

กลุ่มละ 5 – 7 นาที

ใบงาน ที่ 5
การสร้างยุทธศาสตร์/แนวทางสู่อนาคตร่วมกัน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง/ยุทธศาสตร์ที่จะก้าวสู่อนาคตที่ปรารถนา และใช้เทคนิคการนำเสนอ+ วิพากษ์แบบ หมุนเวียนเรียนรู้ (Civic Café)

2. ขั้นตอนการทำกิจกรรม

- (1) แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม เลือกผู้ดำเนินการ เลขานุการ และ โฆษก
- (2) ในแต่ละกลุ่ม เลือกประเด็นที่สำคัญที่สุด 2 ประเด็นที่ได้จากกิจกรรมที่ผ่านมา แล้วแบ่งกลุ่มย่อย ออกเป็น 2 กลุ่ม ตามความสนใจหรือความถนัด
- (3) ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยคำถามหลัก ๆ ว่า “จะอย่างไร?” โดยใช้การสื่อสารด้วยการเขียนร่วมกับการอภิปรายในกลุ่ม
- (4) การหาแนวทางที่จะก้าวสู่อนาคตที่ปรารถนา ให้ใช้ข้อมูลจากบทเรียนในอดีต (เหตุแห่งทุกข์ และสุข) ประกอบการพิจารณา เพื่อที่จะได้แนวทางที่ตรงกับเหตุ หวังผลได้ และมีความเป็นไปได้ตามสถานการณ์
- (5) เตรียมการนำเสนอแบบ หมุนเวียนเรียนรู้ โดยให้มีผู้แทนกลุ่ม ๆ ละ 2 คน ทำหน้าที่สรุปนำเสนอและตอบข้อซักถามแก่ผู้เข้ามาเรียนรู้
- (6) เข้ากระบวนการหมุนเวียนเรียนรู้ จำนวน 2 รอบ

3. การนำเสนอ

- นำเสนอแบบหมุนเวียนเรียนรู้ รอบละ 10 นาที
-

ใบงาน ที่ 6

การนำแนวทาง/กลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ/โครงการในพื้นที่

1. วัตถุประสงค์

เพื่อร่วมกันจัดกำหนดกระบวนการส่งเสริมประชาคมในพื้นที่

2. ขั้นตอนกิจกรรม

(1) แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม เลือกผู้ดำเนินการ เลขานุ และ โฆษก

(2) แต่ละกลุ่มเลือกแนวทางหลัก/ กลยุทธ์หลัก 1 เรื่อง

(3) ร่วมกันพิจารณาว่า “แนวทาง/กลยุทธ์ ที่เลือกมา เราจะนำไปทำจริงในพื้นที่ได้อย่างไร”

โดย อาจจะช่วยกัน ตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำดังนี้

- พวกเราจะทำอะไร (ชื่อแผน/โครงการ) มีขอบเขต(พื้นที่หรือเนื้อหา)อย่างไร
- ทำแล้วพวกเราและชุมชนจะได้อะไร (ผลที่คาดว่าจะได้รับและจุดประสงค์ของแผน)
- พวกเราจะทำอย่างไรบ้าง มีกระบวนการอย่างไร เริ่มจากอะไร และมีขั้นตอนต่อ ๆ ไปอย่างไร (กิจกรรม / ขั้นตอนวิธีดำเนินงาน)
- ต้องใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ อะไรบ้าง ใช้งบประมาณจากที่ไหน
- กิจกรรมจะทำที่ไหน (พื้นที่)
- ทำเมื่อไร (กำหนดปฏิบัติการ)
- จะมีการติดตามความก้าวหน้า หรือมีการประเมินความสำเร็จอย่างไรบ้าง (การประเมินผล)
- ใครบ้างจะช่วยทำ ? (ทีมปฏิบัติการ), หน่วยงานใดบ้างที่เราต้องการให้ช่วยเหลือ (หน่วยสนับสนุน)
- ใครเป็นผู้ดูแล ประสานงาน (ผู้รับผิดชอบ)

(3) เรียบเรียงคำตอบที่ได้ลงในตารางแผนปฏิบัติการของชุมชน ด้วยแบบฟอร์มที่กลุ่มเข้าใจและพอใจ

(4) เขียนผังขั้นตอนวิธีดำเนินการของแผนโดยสรุป เพื่อเตรียมนำเสนอ

(5) นำเสนอที่ประชุมรวม กลุ่มละ 5 - 7 นาที

5. หัวข้อวิชา เรื่อง การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดรวบยอด

1. การประเมินผลการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ควรใช้แนวคิดของระบบสุขภาพภาคประชาชน กล่าวคือ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล
2. การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ชุมชนเข้าใจสถานการณ์ของชุมชนและมองเห็นทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนา
3. การประเมินผลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล จะทำให้ได้ทั้งผลงาน และได้เอกสารวิชาการ (รายงานประเมินผล)

วัตถุประสงค์

เมื่อผ่านการเรียนรู้แล้วผู้เข้าหลักสูตรสามารถ

- 1) อธิบายหลักการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม และตัวชี้วัดการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
- 2) อธิบายและออกแบบการประยุกต์ใช้การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่ได้

หัวข้อย่อย

1. ความหมายและหลักการ ของ การประเมินผล และการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
2. ความสำคัญและความจำเป็นของ การประเมินผล และการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ในงานพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
3. ตัวชี้วัดการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
4. บทบาทของนักพัฒนาในการประเมินผลร่วมกับชุมชน
5. อื่น ๆ ตามการพิจารณาของวิทยากร

กิจกรรมการเรียนรู้

1. นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการตั้งคำถาม ถึงการวัดผลเพื่อดูความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
2. บรรยาย การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
3. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ตั้งคำถาม ให้ผู้เรียนตอบ
4. สรุปหลักการและแนวคิด ของการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและวิธีนำไปใช้

การประเมินผล จากการสังเกตการทำกิจกรรม การดูผลงานกลุ่ม และการถาม – ตอบในห้อง
เวลา 2 ชั่วโมง

6. หัวข้อวิชา แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่

แนวคิดรวบยอด

1. การได้เรียนรู้เรื่องใดใดจะมีประโยชน์น้อยมากหากไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะสร้างความรู้ ความเข้าใจแล้ว ยังต้องชี้แนวทางในการประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงด้วย
3. การที่ผู้เรียนระบุถึงสิ่งที่เป็นการนำความรู้ไปใช้ได้ชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะไปดำเนินการจริง

วัตถุประสงค์

เมื่อผ่านการเรียนรู้แล้วผู้เข้าหลักสูตรสามารถ บอกถึงแนวทางการนำบทเรียนทั้งหมดไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ชัดเจน

หัวข้อย่อย

1. สรุปบทเรียนและความเชื่อมโยงของเนื้อหาทั้งหลักสูตร
2. การนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและต่อการเสริมสร้างทักษะของบุคลากรเอง
3. การตั้งปณิธานส่วนบุคคล

กิจกรรมการเรียนรู้

1. นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการนำเสนอสิ่งที่ท้าทายในการทำงานร่วมกับชุมชน
2. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ให้สนทนาถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งหลักสูตร และการนำไปใช้ในพื้นที่
3. นำเสนอและสรุปบทเรียนและแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง
4. จัดกิจกรรมสัญญาใจเพื่อแสดงปณิธานของแต่ละบุคคล

การประเมินผล จากการสังเกตการทำกิจกรรม การดูผลงานกลุ่ม และการถาม – ตอบในห้อง
เวลา 1 ชั่วโมง

2. เอกสารประกอบหลักสูตร

การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน

บทนำ

การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการทำหน้าที่ของ (Facilitator) ถือเป็นแนวทาง ทางออกที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทย ในการให้ความรู้กับผู้ใหญ่โดยเฉพาะสำหรับชุมชน หรือผู้ที่ต้องเข้าร่วมทำงานกับชุมชน ต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญบางประการอยู่เสมอ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากเด็กนักเรียน ทั้งในด้านวัย ภายนอก และ ความคิด จิตใจ รวมทั้งบริบทในชีวิตของผู้เรียน มีมากมายหลากหลาย
- เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นั่นคือ ร่วมกันเรียนรู้ และ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- อยู่ในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัด อึดอัด เกินไป
- การใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นสิ่งสำคัญ
- สิ่งสำคัญที่สุดของกระบวนการ คือ แบบแผน วิธีคิด (กระบวนการทัศน์) ของผู้ที่เป็นวิทยากร กระบวนการ

บุคคลหรือทีมงานที่จะจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการควรมีการทบทวนและปรับกระบวนการทัศน์ของตนเองและทีมงาน เนื่องจากมีความสำคัญอย่างมากกับการทำหน้าที่ เพราะสิ่งที่เราจะพาเราให้เข้าหากลุ่มเป้าหมายได้ลึกซึ้งและนำพากลุ่มให้เรียนรู้และพัฒนาไปได้พร้อมกับการยอมรับจากชุมชนนั้น คือ จิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด โดยสิ่งที่อยู่เบื้องหลังก็คือ กระบวนทัศน์ นั่นเอง

กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา (New Development Paradigm)

กระบวนทัศน์(Paradigm) และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift)

คำว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm) ได้ถูกนำเสนอขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962 (พ.ศ. 2505) โดย โทมัส คูนส์ ซึ่งได้รับความสนใจและมีอิทธิพลต่อการคิด วิธีวิทยาของศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสังคมศาสตร์ และขยายตัวอย่างกว้างขวางต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยถูกใช้และสร้างนิยามอย่างมากมายในแวดวงวิชาการ ทั้งกลุ่มวิทยาศาสตร์และกลุ่มสังคมศาสตร์ ทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทย ในประเทศไทยนั้นมักจะปรากฏในกลุ่มสังคมศาสตร์มากกว่าทางวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะเมื่อมีการ

พิจารณาถึงสภาพและระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของสังคมไทย ซึ่งมีการวิเคราะห์และเสนอถึง “กระบวนทัศน์ใหม่(New Paradigm)” และ “การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์(Paradigm Shift)”

ความหมายของกระบวนทัศน์ (Paradigm)

เนื่องจากเรื่องของกระบวนทัศน์ เป็นเรื่องของวิธีคิด ซึ่งเป็นการเปิดให้มีการคิดใหม่ ๆ ในความหมายหรือนิยามอยู่แล้ว จึงมีผู้ให้นิยามและนำไปใช้ในรูปแบบหลากหลาย แต่ยังคงแก่นสารของแนวคิดหลักในนิยามต่าง ๆ ซึ่งในที่นี้ ขอเสนอนิยามและแนวคิดของ “กระบวนทัศน์” ดังนี้

กระบวนทัศน์ (Paradigm) คือ ชุดแนวคิด (Concepts) ค่านิยม (Values) ความเข้าใจรับรู้ (perceptions) และการปฏิบัติที่มีร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่ง ชุมชนหนึ่ง ที่ก่อตัวเป็นแบบแผนของทัศนะอย่างเฉพาะแบบหนึ่ง เกี่ยวกับความจริง (Reality) ซึ่งเป็นฐานของชีวิตของการจัดการตนเองของชุมชนนั้น (Fritjof Capra : 1997)

กระบวนทัศน์ (Paradigm) คือ ทัศนะพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง อันกำหนดแบบแผนการคิดและการปฏิบัติในชุมชนหนึ่ง ๆ เมื่อทัศนะพื้นฐานดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้แบบแผนการคิดและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยทั้งกระบวน ซึ่งเรียกว่าเป็นการ “ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift)” (คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ปัญหาสังคม : 2537)

นอกจากนี้ กระบวนทัศน์ มิใช่เพียง “ความใหม่” หรือ “ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบสิ้นเชิง” เท่านั้น แต่หัวใจของกระบวนทัศน์ คือ “ระดับความสำคัญ” กล่าวคือ กระบวนทัศน์ มีฐานะเป็น “ทัศนะแม่บท” หรือ “เป็นความเชื่อระดับรากหรือฐานคิด” ที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดทัศนะ ความเชื่ออื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย (อรศรี งามวิทยาพงศ์ : 2545)

ตัวอย่างของ **กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา** ที่ต้องการหรือควรจะมีสำหรับแนวทางจัดกระบวนกรเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกับชุมชน ได้แก่

1. เห็นว่า การพัฒนาที่จะทรงพลัง มีประสิทธิภาพ และได้ผลสูงสุด ต้องเป็นการรวมพลังสร้างสรรค์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานแห่งความรู้จัก สามัคคี
2. เห็นว่า การพัฒนาที่พึงปรารถนาของทุกฝ่าย คือการพัฒนาที่เป็น **บูรณาการ** นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนสมดุล และสามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน
3. เห็นว่า การที่จะบูรณาการได้ ต้องมี **ประชาชนและชุมชนเป็นแกนหลัก** โดยเป็นผู้กำหนดความต้องการในการพัฒนา เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดการพัฒนา และเป็นผู้รับผลของการพัฒนา

4. เห็นว่า **องค์กรชุมชน** และ **การศึกษาเรียนรู้ชุมชน** คือ กลไกและกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ มีประสิทธิภาพ ตลอดจนจนมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. เห็นว่า **การเรียนรู้จากการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน** เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความเป็นจริงในมิติต่าง ๆ ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. เห็นว่า **ในชุมชนมีทุนทางสังคมและมีศักยภาพ** ที่จะพัฒนาด้วยตัวของชุมชนเองได้ถ้าได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เหมาะสม

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จะเกิดขึ้นเมื่อทัศนคติพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเปลี่ยนแปลงไป ทำให้แบบแผนการคิดและปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งกระบวน

ความเป็นชุมชน (Community) การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) และประชาคม (Civil Society)

ความหมายและแนวคิด

ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีปัญหาและผลประโยชน์ร่วมกัน อาศัยอยู่ในพื้นที่หรือบริเวณเดียวกัน และมีวัฒนธรรมประเพณีร่วมกัน (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 2542)

ชุมชน คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันในบริเวณเดียวกันและมีกิจกรรมปกติของชีวิตเกี่ยวข้องผูกพันกัน (พิทยา สายหู อังโน ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ :2543)

ความหมายของชุมชนในอดีต เราให้ความสำคัญกับ ขอบเขตบริเวณที่อยู่อาศัย แต่ความเปลี่ยนแปลงแบบโลกาภิวัตน์ ทำให้การจำกัดขอบเขตบริเวณที่อยู่อาศัย อาจจะไม่ใช่มุมใหญ่ในการบอกความเป็นชุมชน แต่สิ่งที่น่าห่วงก็คือ **การมีกิจกรรมและสภาพปกติของชีวิตร่วมกัน** อยู่ในปัญหาและผลประโยชน์ ร่วมกัน ตัวอย่างของชุมชนที่ไม่มีพื้นที่อยู่อาศัยบริเวณเดียวกัน ได้แก่ ชุมชน จ.ส. 100

ศาสตราจารย์นายแพทย์ ประเวศ วะสี ได้ให้คำจำกัดความว่า **ความเป็นชุมชน** คือ การที่กลุ่มคนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้และร่วมกันกระทำการกิจต่าง ๆ โดยชุมชนมีหลายแบบ มีหลายแบบ ไม่จำเป็นจะต้องหมายถึงคนกลุ่มใหญ่มาอยู่รวมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน

ดังนั้นหากถามถึง ความเป็นชุมชนของเมืองไทย จะพบว่า ยังคงมีอยู่คู่กับมวลมนุษย์ที่ไม่อาจอยู่เพียงลำพังได้ ไม่ว่าจะมองในมุมใด เพียงแต่เมื่อคิดถึงภาพของชุมชนที่เข้มแข็ง ดีงาม แล้วจะรู้สึกเหมือน ๆ กับบางส่วนของชุมชนเปลี่ยนไปหรือขาดหายไป โดยเฉพาะ เรื่อง **วัฒนธรรมประเพณี** และ

ความเอื้ออาทร ที่สำคัญก็คือ ในความเป็นชุมชนนั้น ลักษณะของการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเหนียวแน่น เข้มแข็งเพียงใด หากความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันลดน้อยลงไปเท่าใด ความเป็นชุมชนยิ่งอ่อนแอ และยากจะนับว่า ยังมีความเป็นชุมชนเหลืออยู่

การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่คนส่วนใหญ่ของชุมชนมีส่วนสำคัญในขบวนการใด ๆ ที่มีผลต่อชุมชนนั้น ๆ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้น การที่จะบ่งบอกถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้น ควรจะมีส่วนร่วมอย่างน้อย ใน 5 ขั้นตอน คือ (1) ร่วมในการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหา (2) ร่วมในการวางแผน (3) ร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน (4) ร่วมในการติดตามประเมินผล และ (5) ร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หรือ อาจกล่าวรวม เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

- (1) การร่วมคิด ซึ่งรวมถึงตั้งแต่การศึกษา การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน
- (2) การร่วมทำ คือ การร่วมลงมือทำตามสิ่งที่ได้คิดและตัดสินใจ
- (3) การร่วมรับผลการพัฒนา เป็นการร่วมประเมินผล และร่วมในผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ประชาคม / ประชาสังคม (Civil Society)

ประชาสังคม (Civil Society) หมายถึง การที่ทุกคนในสังคมซึ่งมีจิตสำนึก (Civic consciousness) ร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership) ในการกระทำบางอย่าง ทั้งนี้ด้วยความรัก เอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเพื่อประโยชน์สาธารณะ (ทวิศักดิ์ นพเกษร: 2542)

ประชาสังคม (Civil Society) หมายถึง ทุก ๆ ส่วนของสังคมโดยรวม ซึ่งแยกต่างหากจากภาครัฐ และภาคธุรกิจ โดยทั่วไปหมายถึง ภาคประชาชน ประกอบด้วยองค์กรประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มพิทักษ์สิทธิ นักวิชาการ ฯลฯ (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 2542)

ประชาคม (Civic Group) หมายถึง การรวมกลุ่มหรือกลุ่มคนที่มาร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีเป้าหมายค่อนข้างชัดเจนและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 2542)

ประชาคม เป็นส่วนที่แสดงถึงความเข้มแข็งของความเป็นชุมชน ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย บางครั้งใช้คำว่า “ประชาสังคม” แทน แต่บางสถาบันก็แยกความหมายออกเป็น “**ประชาคม (Civic Group)**” และ **ประชาสังคม (Civil Society)** มีทั้งให้ความหมายของ คำว่า “ประชาคม” แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว จะใช้คำว่า “ประชาคม” เมื่อก้าวถึง ขบวนการที่มีขอบเขตอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะเป็นขอบเขตพื้นที่ เช่น ประชาคมตำบล ประชาคมเมือง อาจจะเป็นขอบเขตเนื้อหา เช่น ประชาคมผู้เลี้ยง

สัตว์ปีก ประชาคมสุขภาพ หรือเป็นการเรียกชื่อ เช่น ประชาคมกลุ่มน้ำพอง เป็นต้น และจะใช้คำว่า “ประชาสังคม” เมื่อกล่าวถึงภาพรวม ๆ หรือภาพใหญ่ ทั้งสังคม แสดงถึงความหลากหลายขององค์กร เครือข่ายที่รวมกัน

คำจำกัดความที่ผู้เขียนคิดว่า ทำให้มองเห็นภาพของกระบวนการประชาคมได้ดี เป็นของ ปราชญ์ชาวบ้านอีสาน ท่านหนึ่ง (ขออภัยที่ไม่ทราบนามเพราะฟังต่อ ๆ กันมา) ให้คำจำกัดความว่า ประชาคม คือ การประกอบกันของ 4 ฮ. ซึ่งประกอบด้วย

- ฮ. โสม หมายถึง การรวมกันของกลุ่มคน
- ฮ. อัก หมายถึง การมีความรัก เอื้ออาทร ห่วงใยกัน
- ฮ. เอียน หมายถึง มีการเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
- ฮ. เอ็ด (ดี) หมายถึง การร่วมกันทำกิจกรรม ที่ตั้งงามสร้างสรรค์ด้วยกัน

สิ่งสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับประชาคม ก็คือ ประชาคม มีลักษณะเป็นขบวนการที่มีชีวิต มีการเคลื่อนไหว และอาจจะมีระบบหรือขั้นตอน จึงถือว่าเป็นประชาคม มิใช่ จบเพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ดังที่มีหลายแห่งที่ ใช้คำว่า ประชาคม ในความหมายการเรียกประชุมชาวบ้าน เท่านั้น

บทบาทของวิทยากรกระบวนการ

ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและขบวนการประชาคม โดยเฉพาะการจัดเวทีประชาคม การประชุมกลุ่มต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีผู้ที่ทำให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายโดยรูปแบบในจุดมุ่งหมายเช่นกัน ในขณะเดียวกัน ก็มีการใช้เครื่องมือและเทคนิค ที่หลากหลายขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ จึงเกิดคำที่ใช้เรียกผู้ที่ทำหน้าที่นี้ว่า วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งในความหมายตรงตามรากศัพท์แปลว่า ผู้ที่ทำให้เกิดความสะดวก หรือผู้ที่ทำให้เกิดความง่าย ซึ่งในความหมายของการเรียนรู้ น่าจะหมายถึงผู้ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ส่วนความหมายที่เป็นคำจำกัดความนั้นมีผู้ให้นิยาม ดังนี้

วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) คือ คนกลางที่ช่วยจัดและดำเนินงานการพบปะ ประชุม อบรมให้เกิดการคิดที่เป็นระบบ มีอิสระทางความคิดและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างตรงไปตรงมา ด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ นอกจากนี้ วิทยากรกระบวนการยังช่วยสร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความร่วมมือที่จริงใจ จริงจัง และขจัดอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้การคิดและการสื่อสารขาดประสิทธิภาพ (ทวิศักดิ์ นพเกษร: 2542)

Facilitator ยังถูกเรียกในชื่ออื่นว่า “ผู้อำนวยกลุ่ม” ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในอันที่จะทำให้มีหลักประกันได้ว่า สมาชิกกลุ่มได้ใช้วิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้เวลาที่สั้น หรือน้อยที่สุดในการทำงาน (วรภา ชัยเลิศฉัตรกุล:-) และยังให้ความหมายเชิงพฤติกรรมศาสตร์ด้วยว่า ผู้อำนวยกลุ่ม คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ และให้ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่ได้สังเกต ไม่ว่าจะเป็นในด้าน

เนื้อหา วิธีการทำงาน ซึ่งรวมทั้งขั้นตอนการทำงานของกลุ่ม โดยผู้อำนวยกลุ่มจะทำหน้าที่ไปถึงการเป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มได้พิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนที่จะแตกต่างจากวิทยากรในความหมายเดิมอย่างไรบ้างนั้น สามารถพิจารณาได้จากตารางนี้

วิทยากรในความหมายเดิม	วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)
1. เป็นครุฑนักรบรรยาย (Lecturer)	1. เป็นครูฝึก (Coach) ตั้งคำถาม/สะท้อนความคิด พร้อมให้คำปรึกษา
2. เป็นผู้นำความรู้มาให้ เน้นการถ่ายทอดและการฟัง	2. เป็นผู้จัดกระบวนการให้เกิดความรู้ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ต้องเตรียมข้อมูลความรู้มาด้วย แต่ไม่จำเป็นต้องสอน/ถ่ายทอด)
3. มีเป้าหมายให้ผู้ฟังเชื่อในสิ่งที่นำเสนอ	3. มีเป้าหมายให้ริเริ่ม เกิดความรู้ ความคิดใหม่
4. วิทยากรเป็นศูนย์กลาง	4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง
5. เป็นผู้ตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	5. เป็นเพียงกระจกสะท้อนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงตนเอง
6. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นความรับผิดชอบของวิทยากร	6. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันกับวิทยากร
7. การสื่อสารทางเดียว	7. การสื่อสารสองทาง
8. มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	8. มีความรู้ที่เป็นสหวิทยาการ(องค์รวม)
9. ต้องตอบคำถามได้ทุกอย่าง	9. ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้รู้ทุกอย่าง ความรู้อยู่ที่การเรียนรู้ร่วมกัน
10. สนใจให้รับความรู้ ฟังพาวิทยากร	10. สนใจให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่พลังวิคุณและการพึ่งพาตนเอง
11. มุ่งยกระดับตัวความรู้	11. มุ่งยกระดับความคิด
12. มักเป็นระบบปิด และไม่ยืดหยุ่น	12. เป็นระบบเปิดและยืดหยุ่น
13. สนใจเนื้อหามากกว่ากระบวนการ	13. ให้ความสนใจต่อกระบวนการ การปฏิสัมพันธ์ และการเกิดความรู้และวิธีการทำงานของผู้เข้าร่วมสัมมนาใหม่ ๆ มากกว่าการมารับฟังเนื้อหาเพียงอย่างเดียว

บทบาทหน้าที่ของวิทยากรกระบวนการ

บทบาท กับหน้าที่ เป็นคำที่ควรควบคู่กันไป แต่ในกรณีนี้ขอแยกเพื่อความชัดเจนในเนื้อหา โดยในส่วนของบทบาทจะเน้นสิ่งที่ควร(ต้อง)จะ(แสดง)เป็น และในส่วนของหน้าที่จะเน้นสิ่งที่ควร(ต้อง) กระทำหรือดำเนินการ

บทบาทวิทยากรกระบวนการ สอดคล้องกับคุณลักษณะในตารางข้างต้น ได้แก่

1. เป็นผู้จัดกระบวนการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้ให้ความรู้และเป็นผู้รับความรู้
2. เป็นโค้ช คอยชี้แนะ ตั้งคำถาม สะท้อนความคิด
3. เป็นกลาง ไม่อคติ เป็นอิสระ ไม่ขึ้นต่อแรงกดดันของอำนาจใด
4. เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ ได้เห็นและยอมรับตัวตน ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น และเห็นหนทางที่จะพัฒนาได้
5. เป็นผู้รับผิดชอบดูแลทิศทางของกระบวนการ พร้อมจะปรับให้เข้ากับบรรยากาศ/สถานการณ์แต่ละช่วง
6. เป็นผู้ให้กำลังใจในการเปลี่ยนแปลง
7. เป็นผู้สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางความคิด จัดการกับความคิดที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์
8. เป็นผู้นำในการยกระดับความคิดของผู้เข้าร่วมกระบวนการให้ขึ้นไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น

หน้าที่ของวิทยากรกระบวนการ

1. ทำความเข้าใจเป้าหมายและจุดประสงค์ของการประชุม
2. เตรียมประเด็นหลัก ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อมอบหมายให้กลุ่มระดมสมอง กำหนดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ
3. ประสานงานกับผู้จัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้เข้าร่วมประชุม ใช้ประกอบการประชุม โดยส่งให้ผู้เข้าประชุมล่วงหน้าหรือจัดนิทรรศการในวันประชุม หรือนำมาจุดประกายในช่วงเปิดประชุม (ทั้งนี้พิจารณาเกี่ยวกับจุดประสงค์การประชุม และศักยภาพของกลุ่มผู้เข้าประชุมด้วย) หรืออาจเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่ผู้จัดการประชุมต้องการนำเสนอ
4. ประสานงานกับผู้จัดการประชุมในการกำหนดให้ผู้เข้าประชุมต้องสามารถอยู่ร่วมกระบวนการได้ตลอด รวมทั้งวิทยากรกระบวนการควรทราบข้อมูลพื้นฐานของชุมชน/บุคคลเพื่อปรับกระบวนการ/วิธีนำเสนอ

5. ประสานงานกับผู้จัดการประชุม เรื่อง ลักษณะที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้ และการทำกิจกรรม เช่น มีบรรยากาศเป็นส่วนตัว ห้องประชุมไม่คับแคบเกินไป มี กระดาน/ผนังที่ใช้ติดแผ่นพลิก
6. ประสานงานกับผู้จัดการเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องเขียนที่จำเป็น
7. เตรียมงานและนัดหมายทีมวิทยากรประชุมเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ เป้าหมายและ จุดประสงค์ ลำดับการเรียนรู้ รวมทั้งการเตรียมการล่วงหน้า เช่น ใบงาน เกม
8. หน้าที่สำคัญ คือ กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน สะท้อน/ทบทวน/เชื่อมโยง สรุปประเด็นให้ตรงกับความหมายที่แท้จริงของสมาชิกใน กลุ่ม ใช้ศิลปะในการตัดการอภิปรายที่ยืดเยื้อเกินความจำเป็น/นอกประเด็น /อาจกระทบ ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในทางเสียหาย
9. สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความสนุกสนานในการแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกที่เข้าประชุม
10. สร้างความชัดเจนในข้อความของสมาชิกบางคนที่เขียนหรือพูดแล้วไม่สื่อความหมายตาม ประเด็น ต้องซักถาม ให้เขียนหรืออธิบายเพิ่มเติม
11. ต้องสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนกำหนดเวลาและกระบวนการได้ตามความจำเป็น ซึ่งจะ ทำให้กระบวนการราบรื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
12. ไม่มีหน้าที่บอกหรือสอนว่า ชุมชนมีปัญหาอะไร จะแก้ไขอย่างไร อนาคตควรเป็น อย่างไร แต่มีหน้าที่ในการกระตุ้น อธิบาย แม้กระทั่งการยกตัวอย่างเพื่อให้สมาชิก มองเห็นภาพหรือได้ข้อมูลประกอบการทำกิจกรรมได้ และยังมีหน้าที่ช่วยสรุปใจความ กรณีสมาชิกกลุ่มมีปัญหาที่บอกได้แต่สรุปเป็นใจความที่เหมาะสมไม่ได้
13. ต้องคำนึงเสมอว่า กระบวนการประชุมปฏิบัติการ/การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการลงมือกระทำเพื่ออนาคตที่ดีกว่า การมีกิจกรรมลงมือทำ ต่อเนื่องจากการประชุมต่างหากที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง
14. ประสานงานให้สมาชิกกลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

คุณสมบัติ(ที่พึงมี)ของวิทยากรกระบวนการ

1. มีจิตใจรักผู้อื่น มีความสุขกับการเห็นการยกระดับทางความคิด จิตวิญญาณ และมีความ เชื่อมั่นในพลังระหว่างมนุษย์ เชื่อในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ทำเทียมเสมอภาค โดยเฉพาะการเชื่อมั่นในพลังของชุมชน พลังแห่งวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน

2. เป็นคนที่พยายามเปลี่ยนแปลง ฝึกฝน พัฒนาตนเองและบุคคลในทีมให้เป็นผู้รอบรู้ มีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง (Personal Mastery)
3. ให้ความสนใจใส่ใจกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
4. มีจิตใจประชาธิปไตย ใจกว้าง เปิดรับความคิดเห็น ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ไม่เป็นเผด็จการหรือครอบงำกลุ่ม
5. มีวิธีคิดแบบองค์รวม เชื่อมโยงเป็นระบบ
6. มีความพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นตลอดเวลา รวมทั้งพร้อมจะเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมกระบวนการ
7. มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ติดกรอบ พร้อมที่จะขยาย ปรับ หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนทางความคิด กล้าจินตนาการ
8. สามารถใช้สมองซีกซ้าย-ขวาอย่างเชื่อมโยงทั้งศาสตร์และศิลปะ
9. มีประสาทสัมผัสที่ดี นอกเหนือจาก ตาหูฟังยังต้องมีความรู้ความเห็นที่แจ่มชัด เป็นนักสังเกตการณ์ มีความละเอียดอ่อนสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของคนได้ง่าย (แต่ต้องไม่เป็นคนอ่อนไหวง่ายตามอารมณ์)
10. มีอารมณ์ที่ดี สมานิติ ใจเย็น ไม่ตื่นตระหนกง่าย ไม่จู้จี้จุกจิก ไม่เอาแต่ใจตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
11. มีความสนุก ตื่นเต้น ตื่นตัวตลอดเวลากับการมีปฏิสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
12. ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยเฉพาะ การสื่อสารแบบสองทาง
13. กล้าตัดสินใจและมีความรับผิดชอบสูง

แม้ว่าคุณสมบัติที่พึงมีของวิทยากรกระบวนการจะมีมากมายตามที่กล่าวมา แต่ก็ไม่ง่ายที่จะมีคนที่มีความสมบัติครบทุกประการ แต่ก็ไม่ใช่เรื่องที่จะไปเสียดายใจ ท้อถอยว่าตนเองไม่เหมาะกับบทบาทวิทยากรกระบวนการ เพราะคุณสมบัตินั้นแทบทุกข้อสามารถสร้าง เรียนรู้ ฝึกฝน เพิ่มเติมมาได้ และสามารถสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมกับแต่ละคนได้ขอเพียงมีคุณสมบัติตามข้อ 1 ก็จะสามารถทำบทบาทวิทยากรได้ในที่สุด

คำว่า วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) มักจะทำให้ผู้คนคิดถึงภาพการดำเนินบทบาทในห้อง/ลาน/เวทีการประชุม หรือจัดการกระบวนการกลุ่ม แต่ยังมีนักพัฒนา นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งมองว่า บทบาทของวิทยากรกระบวนการในการพัฒนา น่าจะมีมากกว่านั้น หรืออาจเรียกว่า ก้าวหน้าไปอีกคือ เป็นผู้ประสาน กระตุ้น ระดมพลัง/ทุน เป็นแกนนำในการผลักดันให้เกิดความเคลื่อนไหวของกลุ่ม/ชุมชน ไปสู่ทิศทางหรือเป้าหมายร่วมของชุมชน รวมทั้งน่าจะเป็นผู้สร้าง/ผู้จัดเวที ให้เกิดความรู้ แนวทาง วิธีการหรือ แนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นเพื่อให้เห็นความต่างจากบทบาทวิทยากร

กระบวนการตามหลักการ จึงมีการเรียกผู้ที่ดำเนินบทบาทตรงนี้เป็นคำใหม่ คือ **นวัตกรรม (Innovator)** ซึ่งมักจะมาพร้อม ๆ กับเรื่องของประชาคม ที่เรียกว่า **นวัตกรรมประชาคม (Civic Innovator)**

นักพัฒนา กับ บทบาทวิทยากรกระบวนการ

โดยทั่วไปนักพัฒนา นักวิชาการมีชีวิตที่อยู่ในโลกที่มีการแบ่งงานกันทำ ตามสาขาความชำนาญ โดยวิชาชีพก็บ่งบอกความเชี่ยวชาญเฉพาะอยู่แล้ว ลักษณะดังกล่าวมีผลทำให้เราพลอยมีวิถีคิดแบบแยกส่วนไปด้วยตามหน้าที่การงาน แต่เมื่อทำงานกับชาวบ้าน กับชุมชน จะพบว่า ชาวบ้านไม่ได้ถูกแบ่งงานตามสาขาอาชีพที่ชัดเจนแบบเรา และจะพบว่า ชาวบ้านจะมีวิถีคิดแบบ**องค์รวม(Holistic Approach)** ไม่ได้แบ่งชีวิตออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีคิดของชุมชน จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการทัศน์ (วิถีคิดและโลกทัศน์) ในการมองชีวิต มองผู้คน และสังคมให้เป็นแบบองค์รวม มากขึ้น

กรณีที่แสดงถึงความเป็นองค์รวมได้ชัดเจน คือ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดนกในไก่และสัตว์ปีก ซึ่งสร้างแรงสะเทือนไปทั่วประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว สุขภาพคน การเมืองการปกครอง คุณภาพชีวิตของเกษตรกรและผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับสัตว์ปีก วิธีการแก้ปัญหาโดยการฆ่าไก่จำนวนมาก ก็กระทบถึงด้านจิตใจของคนในชุมชนอีกด้วย

จากสภาพที่กล่าวมา จะเห็นว่าปัญหาของชุมชน ไม่ว่าจะเรื่องอะไร ก็ยากยิ่งที่จะแก้ปัญหาได้โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะการแก้ปัญหาที่ต้องการความยั่งยืน ยังต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน การทำหน้าที่ของนักพัฒนา จึงจำเป็นที่จะต้องแสดงบทบาทของวิทยากรกระบวนการ หรือ บทบาทของนวัตกรรม เพื่อทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานสาขาอื่น ในการจัดการปัญหา หรือพัฒนางานแบบบูรณาการ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

เทคนิคพื้นฐานในการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

เทคนิคพื้นฐานในที่นี้นอกจากเป็นเทคนิคในการจัดการกระบวนการเรียนรู้แล้ว ยังหมายถึงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในห้องประชุม(ทุกคนเป็นครู ทุกที่เป็นห้องเรียน)และสามารถใช้ในกระบวนการพัฒนาที่ใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมทั่วไปได้ด้วย มิได้จำกัดเฉพาะเรื่องกระบวนการเรียนรู้เท่านั้น

การออกแบบกลุ่ม

การมีส่วนร่วมสูงสุด เกิดจากการออกแบบกลุ่มที่เหมาะสม ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการกลุ่ม แต่ละประเภทมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันมาก บางประเภทเอื้อให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ได้มากแต่อาจขาดความหลากหลายของแนวคิด จึงเหมาะสำหรับการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ โดยยังไม่ต้องการข้อสรุปที่สมบูรณ์ ข้อสรุปที่สมบูรณ์อาจได้มาจากการนำเสนอแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

ประเภทกลุ่ม	ความหมาย	ข้อป่งใช้	ข้อจำกัด
กลุ่ม 2 คน (Pair group)	ให้สมาชิกจับคู่กัน ทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	ต้องการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความเห็นหรือปฏิบัติ	ขาดความหลากหลายทางความคิดและประสบการณ์
กลุ่ม 3 คน (Triad group)	ให้สมาชิกจับกลุ่ม 3 คน แต่ละคนมีบทบาทที่ชัดเจน และหมุนเวียนบทบาทกันไปได้	ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตามบทบาท และสามารถเรียนรู้ได้ครบทุกบทบาท	ขาดความหลากหลายและกระจำจืดไปบ้าง
กลุ่มย่อยระดมสมอง (Buzz group)	เป็นการรวมกลุ่ม 3 – 4 คน ขึ้นชั่วคราวเพื่อแสดงความคิดเห็น	ต้องการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในเวลาสั้น ๆ โดยไม่ต้องการข้อสรุป หรือต้องการข้อสรุปที่ไม่ลึกซึ้งมากนัก	ขาดความลึกซึ้ง ไม่มีการอภิปรายกันอย่างลึกซึ้ง
กลุ่มเล็ก (Small group)	เป็นการจัดกลุ่ม 5-6 คน ทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจนลุล่วง	ต้องการให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายได้อย่างลึกซึ้ง จนได้ข้อสรุป	ใช้เวลามาก
กลุ่มใหญ่ (Large group)	เป็นการอภิปรายในกลุ่ม 15 – 30 คน ทั้งชั้น	ต้องการให้เกิดการโต้แย้งหรือการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มย่อยเพื่อหาข้อสรุป	บางคนอาจให้ความสนใจหรือมีส่วนร่วมน้อยใช้เวลามาก

ประเภทกลุ่ม	ความหมาย	ข้อบ่งชี้	ข้อจำกัด
กลุ่มไขว้ (Cross-over group)	เป็นการจัดกลุ่ม 2 ขั้นตอน โดยแยกให้สมาชิกทำกิจกรรมเฉพาะบางกลุ่มจนมีความเชี่ยวชาญ จากนั้นจึงให้สมาชิกจากแต่ละกลุ่มมาร่วมกันเป็นกลุ่มใหม่เพื่อบูรณาการ	ต้องการให้สมาชิกใช้ศักยภาพของตนเองในสร้างความรู้ สมาชิกจะมีส่วนร่วมและได้น้อยมาก	ใช้เวลามากอาจมีความรู้ที่ตกหล่น
แบ่งกลุ่มย่อย (Sub group)	เป็นการจัดกลุ่ม 2 ขั้นตอนจากกลุ่ม 8-12 คน แต่ละกลุ่มถูกแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 3-4 กลุ่มเพื่อให้ทำงานกลุ่มละ 1 งาน (ที่ไม่เหมือนกัน) จากนั้นจึงให้กลุ่มย่อยมารวมกันเพื่อบูรณาการ	← เหมือนกลุ่มไขว้ →	
กลุ่มปิรามิด (Pyramid group)	รวบรวมความคิดเห็น โดยเริ่มจากกลุ่ม 2-4 คน ทวีขึ้นไปเป็นชั้นๆ จนครบทั้งชั้น	สร้างความตระหนักและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของแต่ละกลุ่มหรือฝ่าย	ขาดข้อสรุป และความคิดซึ่ง

การร้อยรัดกระบวนการกลุ่มที่หลากหลายด้วยกันอย่างเหมาะสมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างสูงสุดมีพลวัตหรือการเคลื่อนไหวของการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิด / ประสบการณ์ ทำให้สมาชิกมีความสนใจอย่างต่อเนื่อง

การออกแบบงาน (Task design)

แม้การออกแบบกลุ่มที่หลากหลายจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมได้มาก แต่ไม่ได้หมายความว่า การมีส่วนร่วมนั้นได้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เสียเวลา หัวใจสำคัญของการบรรลุนานสูงสุดจึงอยู่ที่การกำหนดงานให้กับกลุ่ม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของการกำหนดงาน 3 ประการ คือ

1. กำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนว่าจะให้สมาชิกแบ่งกลุ่มอย่างไร เพื่อทำอะไรใช้เวลาอย่างน้อยแค่ไหน เมื่อบรรลุนานแล้วจะให้ทำอย่างไรต่อ (เช่น เตรียมเสนอหน้าชั้นในเวลาที่กำหนดให้)

2. กำหนดบทบาทของกลุ่มหรือสมาชิกที่ชัดเจน โดยปกติการกำหนดบทบาทในกลุ่มย่อยควรให้แต่ละกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกัน เมื่อมารวมเสนอในกลุ่มใหญ่จึงจะเกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้โดยไม่น่าเบื่อ การกำหนดบทบาทยังรวมถึงสมาชิกในกลุ่มด้วย เช่น บทบาทของการนำกลุ่ม การรวบรวมความเห็น การนำเสนอ เป็นต้น

3. ควรมีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน ซึ่งบอกรายละเอียดของกิจกรรมและบทบาทโดยทำเป็นข้อกำหนดงานที่วิทยากรแจ้งแก่สมาชิกหรือทำเป็นใบงานมอบให้กับกลุ่ม ซึ่งประการหลังจะเหมาะกับการทำกลุ่มย่อยที่ต้องการทำงานให้ได้ผลงานที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม โดยจัดทำเป็น

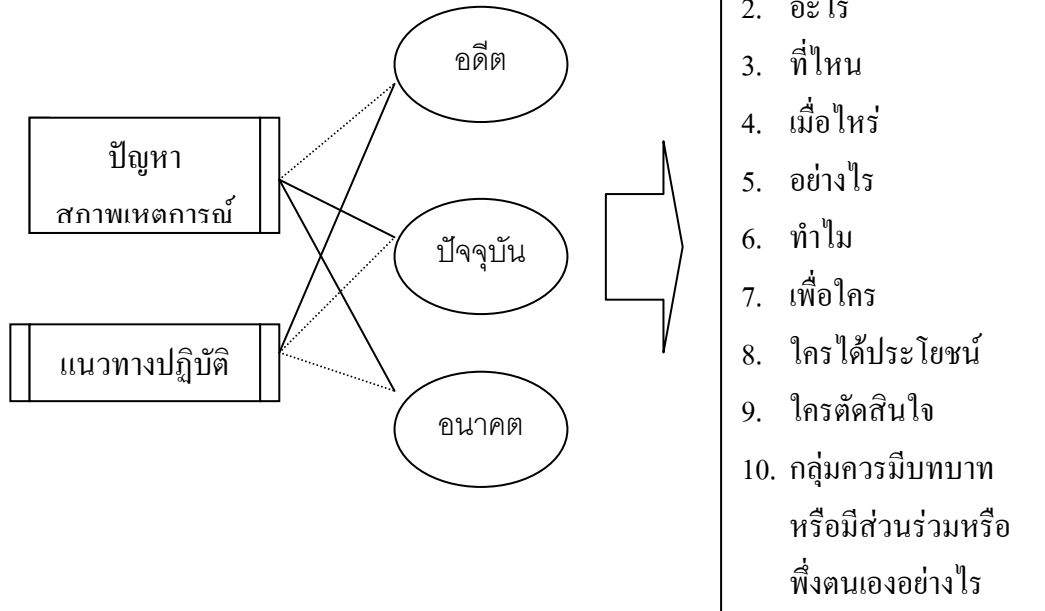
- ใบงาน เป็นข้อกำหนดผลงาน หรือใบมอบหมายงานให้กลุ่มเล็ก หรือกลุ่มย่อยระดมสมองที่มีรายละเอียดมาก และต้องการผลงานที่เป็นข้อสรุปของกลุ่มที่มีความลึกซึ้งมาก มักใช้ในกิจกรรมสะท้อนความคิดและอภิปราย และกิจกรรมประยุกต์แนวคิด

- ใบชี้แจง เป็นงานที่มีรายละเอียดไม่มากนักในกลุ่มใหญ่ ก่อนทำกิจกรรมกลุ่มวิทยากรอาจเขียนใส่กระดาษหรือแผ่นใส ให้สมาชิกอ่านพร้อมกันในชั้นหรือในกลุ่มใหญ่ มักใช้ในกิจกรรมด้านประสบการณ์ หรือประยุกต์แนวคิด

เทคนิคการตั้งคำถาม

ลักษณะของคำถามที่จะก่อให้เกิดการอภิปรายกลุ่มนั้นจะต้องเป็นคำถามที่กระตุ้น ชั่วความคิด ทำทลายความคิด และควรเป็นคำถามปลายเปิดมากกว่าคำถามปิด เพื่อประสิทธิภาพในการใช้คำถาม วิทยากรควรมีกรอบหรือโครงสร้างของชุดคำถาม ดังนี้

โครงสร้างชุดคำถาม



คำถามปิด เป็นคำถามเพื่อทราบข้อมูลโดยเฉพาะ ไม่ค่อยเอื้อให้เกิดการเปิดเผยตนเอง ได้ข้อมูลน้อยมาก จะได้คำตอบเพียงสั้น ๆ หรือคำตอบใช่ ไม่ใช่ มักเป็นคำถามที่ถามถึงใคร อะไร

คำถามเปิด เป็นคำถามที่ไม่ได้กำหนดขอบเขตการตอบ ทำให้มีโอกาสพูดถึงความคิด ความรู้สึก ปัญหาประสบการณ์ตามความต้องการของผู้ตอบ ผู้ตอบจะได้เต็มที่สะดวกใจทำให้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากมาย มักเป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับ ทำไม อย่างไร

จากโครงสร้างชุดคำถามอธิบายประกอบภาพได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สี่เหลี่ยม 2 รูปซ้ายมือจะแสดงถึงทฤษฎีหลักการและปัญหาหรือสภาพเหตุการณ์ แนวทางปฏิบัติของเรื่องที่จะอภิปราย ซึ่งโดยปกติแล้วเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีการอภิปราย กลุ่มนั้นจะมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง จะเป็นแนวทฤษฎี / หลักการ / ปัญหาของเรื่อง / สภาพเหตุการณ์นั้น ๆ และส่วนที่สอง เป็นแนวปฏิบัติของเรื่องนั้นๆ

ส่วนที่ 2 วงรี 3 รูป ถัดมาจะแสดงถึงระยะเวลา 3 ช่วง คือ อดีต ปัจจุบัน อนาคต โดยทั่วไปแล้ว เรื่องที่จะอภิปรายกลุ่มจะมีความเกี่ยวข้องกับมิติของเวลา 3 ช่วงดังกล่าว

- ส่วนที่ 3** ด้านขวามือสุดของภาพเป็นชุดคำถามที่จะใช้กระตุ้นให้กลุ่มเกิดการอภิปรายมี 10
คำถาม ส่วนใหญ่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด
- วิธีการใช้ชุดคำถามจะต้องนำ 3 ส่วนมาประกอบกัน แล้วผูกประโยคเป็นชุดคำถาม

การกำหนดบทบาทของผู้ร่วมเรียนรู้

- 1.ช่วยกันค้นหาข้อมูล ให้ข้อมูล / ประสพการณ์/ความคิด
- 2.ร่วมกันวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล ประสพการณ์ความคิดรวบยอด สรุป
- 3.ทำงานภายในกลุ่มให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนดให้
- 4.ค้นหาความคิดเห็นร่วม (Common ground) ของกลุ่ม
- 5.ช่วยกันกำหนดกิจกรรมที่จะนำ “ความคิดเห็นร่วม ” ไปสู่การปฏิบัติ

กติกาเบื้องต้นของการประชุม/เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

- 1.ทุกความคิดเห็นที่สมาชิกกล่าวต่อกลุ่มถือว่ามีความหมายมีคุณค่า แต่ไม่มีการตัดสินว่าความคิดเห็นนั้นถูกหรือผิด สมาชิกสามารถอธิบายเหตุผลความรู้สึกรองตนต่อความคิดเห็นที่เสนอต่อกลุ่ม โดยไม่มีการโต้เถียง สมาชิกกลุ่มจะช่วยกันเลือก / ค้นหา ความคิดเห็นร่วมเพื่อถือเป็นความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่ม
- 2.ทุกความคิดเห็น/ข้อมูลที่สมาชิกเสนอต้องได้รับการบันทึกให้ปรากฏบนแผ่นพลิก เพื่อให้ผู้อื่นได้มองเห็นอย่างชัดเจนซึ่งจะช่วยให้สมาชิกอื่น ๆ นำมาคิดสืบเนื่องต่อกันได้ เป็นการขยายเครือข่ายความคิด
- 3.บริหารเวลาการทำงานให้เป็นไปตามที่กำหนดทุกขั้นตอน
- 4.กลุ่มจะทำงานเกี่ยวข้องกับความคิดที่สมาชิกกลุ่มเห็นพ้องต้องกันเท่านั้น สิ่งที่ไม่เห็นพ้องจะถูกบันทึกและนำมาพิจารณาได้อีกหากมีเวลาหรือนำมาพิจารณาในโอกาสต่อ ๆ ไป
- 5.กลุ่มจะไม่ทำงานในประเด็นที่สมาชิกกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน
- 6.สมาชิกที่เข้าร่วม ควรเข้าร่วมงานกับกลุ่มตั้งแต่เริ่มต้นอย่างต่อเนื่อง

การสร้างบรรยากาศกลุ่ม

การสร้างบรรยากาศกลุ่มที่ดีและเหมาะสม เป็นกลยุทธ์ที่มีผลกระทบต่อ การเปิดเผยความคิด ความรู้สึก ประสพการณ์ของสมาชิกกลุ่มด้วยความเต็มใจและจริงใจมีผลต่อการดำเนินงาน / อภิปราย ภายในกลุ่ม บรรยากาศกลุ่มจึงควรมีลักษณะเป็นกันเองระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกันและระหว่าง

วิทยากรกับสมาชิกกลุ่ม ลักษณะประจำของคนไทยคือความรักสนุก ใฝ่สัมพันธ์มากกว่าใฝ่สัมฤทธิ์ แต่มีความเกรงใจและไม่กล้าแสดงความคิดเห็น การจัดกิจกรรมนั้นเน้นการเพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างสัมพันธ์ด้วยความสนุกสนานจะทำให้สมาชิกกลุ่มกล้าเปิดเผยตนเองด้วยความเต็มใจและจริงใจ ทำให้การอภิปรายกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่นและสมาชิกมีส่วนร่วมเต็มที่ นอกจากนี้กิจกรรมนั้นเน้นการยังใช้เพื่อการนำไปสู่การปรับทัศนคติที่สะท้อนแง่คิด เป็นการนำเข้าสู่เรื่องที่จะอภิปรายได้ง่ายขึ้น เช่น การใช้เกมส์ เพลง นิทานนำ

สถานที่

สถานที่ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นสถานที่ที่แยกเป็นสัดส่วนเฉพาะไม่พลุกพล่าน หรือถูกรบกวนจากเสียง ภาพ และบุคคลภายนอก ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่สะดุดเป็นครั้งคราว สมาชิกมีสมาธิในการร่วมกิจกรรมและเปิดเผยตนเองได้เต็มที่ สถานที่ควรมีลักษณะโล่ง มีเฉพาะเก้าอี้ ไม่มีโต๊ะเพื่อให้มีการเคลื่อนไหวเคลื่อนย้ายได้สะดวก ขณะดำเนินกิจกรรมกลุ่มมีการระบายอากาศที่ดี ไม่ร้อนอบอ้าว การจัดโต๊ะเก้าอี้ในรูปแบบต่าง ๆ สามารถสื่อให้คนเกิดความรู้สึกรับรู้ถึงตำแหน่ง อำนาจ ความร่วมมือ ความเท่าเทียม ความเป็นกันเอง ความเป็นพวกเดียวกัน การจัดเก้าอี้ที่เอื้อต่อกระบวนการกลุ่มจึงควรจัดเก้าอี้เป็นรูปโค้งครึ่งวงกลม รูปตัวยู รูปวงกลม โดยไม่มีโต๊ะ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ด้วย อวจนภาษา (ภาษาร่างกาย) มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ลดความแตกต่างสถานภาพ รู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกัน ไม่แปลกแยก แสดงความคิดเห็นได้เต็มที่

เทคนิคการสื่อสาร

การใช้ภาษากาย (อวจนภาษา)

ภาษากายเป็นการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ใช่คำพูด แต่มีความหมายสามารถสื่อถึงความรู้สึก ซึ่งมนุษย์สามารถรับรู้ได้ ได้แก่ การวางตัวกิริยาการเคลื่อนไหว การแสดงสีหน้าแววตา การประสานสายตา การสบตา น้ำเสียง การจัดสถานที่ สิ่งแวดล้อม ภาษากายมีความหมายที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าภาษาพูด

การใช้สถานที่ที่มีฉูดและสงบ ปราศจากการรบกวนและสิ่งรบกวนจากภายนอก ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนตัว

การให้แสงสว่างทึม ๆ (Dim Light) ที่มีเสียงเพลงสมาธิ (Meditation Music1) หรือเพลงผ่อนคลาย (Relaxation Music) เบา ๆ ให้ความรู้สึกผ่อนคลาย หรือเป็นสุขด้วยความสงบ และมีสันติ

การจัดเก้าอี้ติดกันเป็นรูปเส้นโค้งโดยไม่มีโต๊ะ ให้ความรู้สึกถึงความเป็นกลุ่มเดียวกัน ความเท่าเทียมที่ไม่แตกต่าง ความใกล้ชิด ความคุ้นเคยเป็นกันเอง

การใช้น้ำเสียงอ่อนโยนนุ่มนวล การสบตาและการยิ้มขณะตั้งคำถามหรือการพูดคุยด้วยแสดงให้เห็นถึงความเป็นกันเอง ความอบอุ่น ความไม่มีเงื่อนไขว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด การให้อภัย

การยืนในระยะห่าง 1-2 ฟุต แสดงถึงความใกล้ชิด

การแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบง่าย และการวางตัวสบาย ๆ แสดงถึงความเป็นกันเองเปิดเผย

การสื่อสารด้วยการเขียน

การเขียนความคิดเห็น ข้อมูลประสบการณ์ลงในกระดาษแผ่นเล็ก ๆ โดยไม่ระบุชื่อผู้เขียนแล้วส่งให้วิทยากรหรือเลขากลุ่มรวบรวมเป็นหมวดหมู่ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นได้ดีกว่าการพูดเพียงอย่างเดียว อาจใช้เป็นการนำขึ้นต้นเพื่อนำไปสู่การอภิปรายที่มีประสิทธิภาพตามประเด็นที่ได้เขียนรวบรวมไว้ภายในเวลาที่จำกัด ความคิดเห็นที่รวบรวมได้ ควรบันทึกสั้น ๆ บนกระดาษแผ่นพลิกให้ทุกคนอ่านเห็นได้ชัดเจน

การเขียนความคิดเห็น ข้อมูลประสบการณ์ลงในกระดาษแผ่นเล็ก ๆ โดยไม่ระบุชื่อผู้เขียนแล้วส่งให้วิทยากรหรือเลขากลุ่มรวบรวมเป็นหมวดหมู่ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นได้ดีกว่าการพูดเพียงอย่างเดียว อาจใช้เป็นการนำขึ้นต้นเพื่อนำไปสู่การอภิปรายที่มีประสิทธิภาพตามประเด็นที่ได้เขียนรวบรวมไว้ภายในเวลาที่จำกัด ความคิดเห็นที่รวบรวมได้ ควรบันทึกสั้น ๆ บนกระดาษแผ่นพลิกให้ทุกคนอ่านเห็นได้ชัดเจน

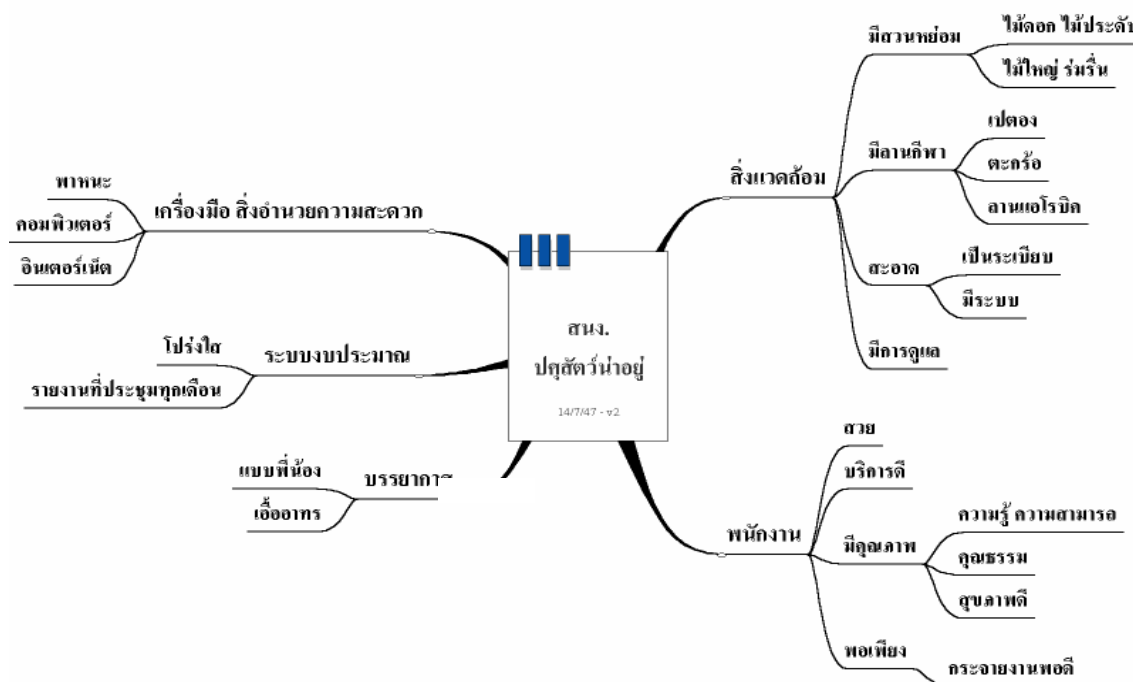
การเขียนความคิดเห็นของทุกคนบนกระดาษแผ่นใหญ่ที่ติดฝาผนังตามประเด็นที่ตั้งไว้ ทำให้รู้สึกเป็นอิสระในการแสดง ความคิดเห็น ความคิดเห็นของแต่ละคนจะปรากฏให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้ได้ภายในเวลาที่จำกัดส่งเสริมการเรียนรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกันหลังจากนั้นจึงให้แบ่งกลุ่มเพื่อช่วยกันสรุปประเด็นที่ปรากฏบนผนังหรือนำมาเชื่อมโยงกับประเด็นคำถามที่ตั้งขึ้นใหม่ วิธีนี้เป็นวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีส่วนร่วม ลดข้อโต้แย้งขัดแย้งและการข่มความคิดของผู้อื่น โดยมีวิทยากรช่วยสนับสนุนประคับประคองกระบวนการกลุ่มให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในเวลาที่กำหนด

แผนที่ความคิด (Mind Map)

แผนที่ความคิด เป็นวิธีการช่วยบันทึกความคิดเพื่อให้เห็นภาพความคิดที่หลากหลายในมุมมอง ที่กว้างและชัดเจนกว่าการบันทึกที่เราคุ้นเคย โดยยังไม่จัดระบบระเบียบความคิดใด ๆ ทั้งสิ้น

เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับโครงสร้างการคิดของมนุษย์ที่บางช่วงสมองจะกระโดดออกนอกทางขณะกำลังคิดถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลุ่มลึก

การทำแผนที่ความคิด เริ่มต้นด้วยการเขียนคำสั้น ๆ ในประเด็นที่เราต้องการ (Key Words) ไว้กลางกระดาษแผ่นใหญ่ที่ไม่มีเส้นบรรทัดซึ่งวางไว้ในแนวนอน ลากเส้นสิ่งที่สัมพันธ์กับประเด็นด้วยปากกาหลากสีออกไป



การทำแผนที่ความคิดเป็นวิธีหนึ่งในการจดบันทึก ความคิดของผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม โดยให้สมาชิกทุกคนเสนอความคิดที่ตั้งไว้ อาจกำหนดกติกาให้เสนอเพียงคนละหัวข้อก่อนเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทุกความคิดที่เสนอขึ้น วิทยากรจะบันทึกด้วยคำสั้น ๆ เขียนตัวโตให้ทุกคนมองเห็น พร้อมทั้งโยงเส้นเข้ากับกิ่งต่าง ๆ ของผู้เสนอ วิธีนี้ทำให้ได้ความคิดหลากหลาย การมองเห็นความคิดของผู้อื่นที่ถูกบันทึกไว้ทำให้คนอื่น ๆ บังเกิดความคิดใหม่สืบเนื่องต่อมาได้ เปรียบเสมือนการต่อภาพ Jigsaw นั้นเอง วิทยากรมีหน้าที่กระตุ้นให้สมาชิกอธิบายความคิดให้กลุ่มฟังจนเข้าใจความหมายที่สมาชิกอธิบายไว้ การจัดความสำคัญ ความสัมพันธ์ และความเป็นไปได้ ตามความเห็นของสมาชิก กระทำได้โดยมอบ Sticker สีให้คนละ 5-8 แด้มเท่า ๆ กันเพื่อให้สมาชิกนำไปติดข้างคำที่สมาชิกให้ความสนใจซึ่งอาจให้มากกว่า 1 แด้ม ต่อ 1 คำได้.

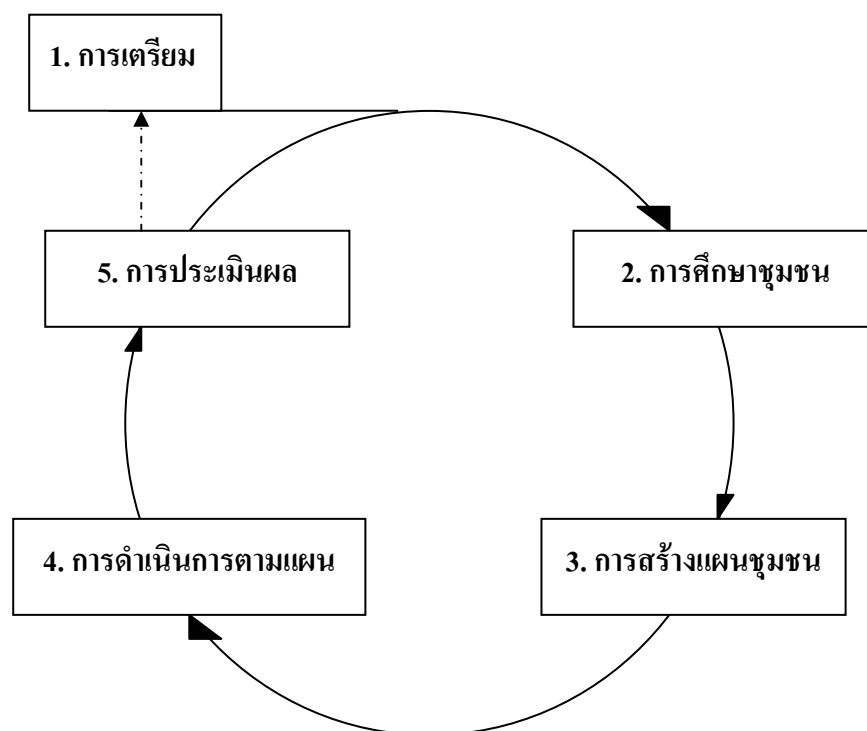
เครื่องมือและเทคนิคในการทำงานร่วมกับชุมชน

การทำงานร่วมกับชุมชนหรือการสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับสังคมไทยนั้น ต้องมีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ซึ่งเรามีปัจจัยเอื้อที่ดี คือ น้ำใจพร้อมช่วยเหลือ ของคนไทย มีระบบการปกครองประเทศที่เป็นเสรี มีบรรยากาศประชาธิปไตย แต่ก็มีอุปสรรคในการสร้างการมีส่วนร่วมที่แท้จริง เนื่องจาก การแสดงความคิดเห็นของคนไทยยังมีธรรมเนียมหรือวัฒนธรรมบางส่วนจำกัดไว้ เช่น ความเกรงใจ ความอายที่จะแสดงความคิดเห็น ความไม่อยากจะให้มากเรื่อง ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะหาเครื่องมือและเทคนิคช่วย ให้การมีส่วนร่วมของชุมชนมากขึ้น มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบมากขึ้น เครื่องมือและเทคนิคมีหลากหลายประการ แต่ในที่นี้จะเสนอเฉพาะส่วนที่มีการใช้กันมาก ไม่ยากเกินไปและค่อนข้างเหมาะกับสังคมไทย โดยจะเสนอตามระยะต่าง ๆ ของการทำงานพัฒนาร่วมกับชุมชน

เครื่องมือ/เทคนิคในกระบวนการ (วงจร) ทำงานร่วมกับชุมชน

โดยทั่วไปแล้วการทำงานพัฒนาจะมีกระบวนการขั้นตอน แต่เนื่องจากกระบวนการไม่สิ้นสุด ยังต้องเคลื่อนต่อแบบพลวัต (Dynamic) จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นวงจรของการพัฒนา ดังนี้

- 1) การเตรียม (Pre - Study/Research Phase)
- 2) การศึกษาชุมชน (Study/Research Phase)
- 3) การสร้างแผนชุมชน (Planning Phase)
- 4) การปฏิบัติการตามแผน (Implementation/Development Phase)
- 5) การประเมินผล (Evaluation Phase)



กระบวนการทำงานทั้งหมด ในที่นี้จะนำเสนอในรูปแบบการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การเตรียม

ควรมีการเตรียมต่อไปนี้

1). **เตรียมใจ** ผู้ที่จะเข้าร่วมพัฒนาชุมชน ควรมีการเตรียมใจเพื่อให้พร้อมเข้าหาชุมชนอย่างน่าเชื่อถือ ดังนี้

- ใจต้องเชื่อมั่นในศักยภาพของชุมชนที่จะพัฒนา ถ้าได้รับโอกาสและการสนับสนุน
- ใจต้องศรัทธาในกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- ใจต้องศรัทธาในภูมิปัญญาและทุนทางสังคมของชุมชน
- ใจต้องเปิดกว้างพร้อมรับสิ่งที่แตกต่างจากสมมติฐานหรือมุมมองของตนเอง
- ใจต้องยอมรับความเท่าเทียมในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ใจต้องยอมเป็นหุ้นส่วน(เพื่อน)กับสมาชิกชุมชน

2). **เตรียมตัว** ควรมีการเตรียมตัวให้แข็งแรง และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อให้ชุมชนยอมรับเป็นเพื่อน หรือลูกหลานแทนการเห็นเป็นเจ้าเป็นนาย บุคลิกภาพเหล่านั้นได้แก่ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือ พร้อมร่วมมือและช่วยเหลือ เป็นผู้ฟังที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เกรงใจ เปิดเผย มองโลกในแง่ดี มีกิริยาที่เหมาะสม ทำที่เป็นมิตรนำคบหาสมาคม ทำตัวแบบเสมอภาคหรือติดดินเหมือนคนทั่วไป

3). **เตรียมความรู้ข้อมูลข่าวสาร** ควรมีการเตรียมข้อมูลเบื้องต้น แผนงาน โครงการ หลักฐาน หรือข่าวสารที่ต้องนำไปพูดคุย เกริ่นนำโครงการ กับสมาชิกในชุมชน เป็นการหาหัวข้อสนทนาที่จะช่วยสร้างความตระหนักในเรื่องนั้น ๆ

4). **เตรียมชุมชน** เป็นการเตรียมให้ชุมชนมีความพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชน เตรียมทีมช่วยเหลือในการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วมต่อไป โดยการเตรียมชุมชนต้องนำข้อมูลข่าวสารมาบอกกล่าว และไม่ใช่เพียงแค่ว่าให้ชุมชนลุกขึ้นมาทำเท่านั้นต้องมองถึงการจะช่วยดูแลอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย

การเตรียม เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการเข้าชุมชน ซึ่งเป็นขั้นของการเข้าพบกลุ่มแกนนำ หรือเริ่มจากกลุ่มที่รู้จัก เช่น กลุ่มอาสาสมัคร เพื่อนำพาไปสู่กลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

2. การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Community Learning)

การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นการสืบค้นหาข้อมูลที่สำคัญ ทั้งในตัวของเนื้อหาและบริบทที่แวดล้อม เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาต่อไป กระบวนการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วมที่ให้ผลการศึกษาเป็นที่ยอมรับ คือ กระบวนการ PRA (Participatory Rapid Appraisal) เป็นการเก็บข้อมูลที่เปิดให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วม ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็นพนักงานสัมภาษณ์ เป็นนักสังเกตและได้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันกับนักพัฒนา เครื่องมือในการศึกษาชุมชนมีมากมาย แต่ในที่นี้เสนอการใช้เครื่องมือสำคัญ 7 อย่างที่จะทำให้รู้และเข้าใจชุมชน ซึ่งไม่ใช่เพียงบุคคลภายนอก แต่ทีมชุมชนก็จะค้นพบและรับทราบถึงสถานการณ์ของชุมชนได้เอง เครื่องมือ 7 อย่าง ได้แก่

1) แผนที่เดินดิน (Participatory Mapping)

เป็นการสร้างแผนที่ของชุมชน โดยใช้เทคนิค การเดินแบบเดินเลาะทุกพื้นที่ของชุมชน (Transects Walk) โดยนักพัฒนาเดินร่วมกับสมาชิกในชุมชนนั้น 7-12 คน (ควรมีความหลากหลายของกลุ่มเพื่อให้เห็นมุมมองที่แตกต่าง) เห็นอะไรที่น่าสนใจศึกษา ก็ถามชาวบ้านที่ไปด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทรัพยากรของชุมชน ขอบเขต และความสำคัญต่อชุมชน (แต่ไม่ควรมีขนาดใหญ่เกินไปและไม่ทุกันการเดินไป) บันทึกที่สำคัญอย่างคร่าวๆแล้วนำมาลงรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง

นอกเหนือจากการต้องการได้แผนที่แล้ว การสร้างแผนที่เดินดินมีจุดประสงค์สำคัญ เพื่อสำรวจทุน/ทรัพยากรของชุมชน สิ่งที่น่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิต ว่า มีอะไร อยู่ที่ไหน เช่น บ้าน ไร่ ไร่ ไร่ โรงเรียน วัด บ่อน้ำ สิ่งสกปรก ถนน ฯลฯ วิธีนี้จะทำให้มองเห็นทั้งลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางสังคม บ้านที่เลี้ยงไก่ บ้านที่มีวัวพ่อพันธุ์ ฯลฯ ทำให้มองเห็นเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องทำในอนาคต

2) ผังเครือญาติ (Family Diagram)

คือการถอดความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติหรือเชิงสายเลือดในชุมชน ผังเครือญาติมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจชุมชนและสังคมไม่ว่าจะเป็นเมืองหรือชนบท โดยมีเป้าหมายเพื่อ

- เข้าใจโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย อันเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นรากฐานของครอบครัวในชุมชน
 - รู้จักตัวบุคคลและความสัมพันธ์ทางสังคมของเขาได้ในระยะเวลาอันสั้น
 - ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่/นักพัฒนา กับประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว
- ถ้ามีเวลาอยู่กับชุมชนไม่นาน การทำผังเครือข่าย ไม่จำเป็นต้องทำทุกครอบครัว แต่ควรทำในกลุ่มที่ให้ความสนใจ เช่น กลุ่มผู้นำ กลุ่มที่สังเกตเห็นว่ามีผู้ใช้นามสกุลนี้เยอะ กลุ่มผู้เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

3) โครงสร้างองค์กรชุมชน/เครือข่ายองค์กรในชุมชน

เครื่องมือนี้ช่วยให้เข้าใจโครงสร้างองค์กรชุมชนได้รอบด้าน ทั้งโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ทางสังคมในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้น ๆ นอกเหนือจากความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย วิธีการศึกษาใช้การสอบถาม พูดคุย และการสังเกต ควรจะศึกษาลักษณะแบบแผนความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ 2) ความสัมพันธ์ทางการเมือง 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม การทำความเข้าใจในความสัมพันธ์ 3 ส่วนนี้จะทำให้เข้าใจถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีอยู่จริงในชุมชน ไม่ใช่เพียงเป็นองค์กรในกระดาษเท่านั้น

เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด จึงทำให้เราได้ภาพความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนกันไปมา แต่จะทำให้มองเห็นภาพองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม และนั่นคือเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้มองเห็นความแตกต่างหลากหลายแต่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ขององค์กรในชุมชน ทำให้การหาแนวทางพัฒนา/แก้ไขปัญหา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ระบบ...(สุขภาพ)...ของชุมชน

ระบบต่าง ๆ ของชุมชน มักจะมีแบบแผนจากมิติทางสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ หรือค่านิยม มาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ บางเรื่องเป็นวิถีชีวิตของชุมชน ระบบสุขภาพของชุมชน ก็อาจจะมีบางอย่างต่างไปจากระบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขหรือของภาครัฐ

การใช้เครื่องมือนี้ ทำได้โดยการพูดคุย สังเกต สอบถาม หรือสนทนากลุ่ม ถึง แบบแผนวิธีการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน การดูแลเมื่อมีปัญหาเจ็บป่วย ขั้นตอนการรักษา หรือขั้นตอนการแก้ปัญหา เริ่มจากพึ่งพาใคร อย่างไร การทำอย่างนั้น อย่างนี้ ได้ข้อมูลมาจากไหน หรืออาจศึกษาถึงรูปแบบกระบวนการในการรักษาพยาบาล การดูแลแต่ละระยะของชาวบ้าน

ประโยชน์ของเครื่องมือนี้ คือ ทำให้เราได้เรียนรู้ระบบของชาวบ้านซึ่งจะมีภูมิปัญญา วิถี/แนวทางในการดูแลสุขภาพในแบบที่สืบทอดกันมา ทำให้เข้าใจสถานการณ์และมองเห็นแนวทางการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ลงไปใช้ให้สอดคล้องกลมกลืนได้ ที่สำคัญ คือ ไม่ควรด่วนสรุปตามที่รับรู้มาว่าวิธีการของชาวบ้าน เป็นสิ่งผิดไม่ถูกต้อง โดยที่ยังไม่เข้าใจในระบบของท้องถิ่น

5) ปฏิทินชุมชน

จุดมุ่งหมายของการใช้เครื่องมือนี้ คือ

- สร้างความเข้าใจในวิถีชีวิตของชาวบ้าน ว่าในแต่ละรอบปี รอบเดือน หรือแต่ละวัน ชาวบ้านทำอะไร อย่างไร เมื่อไรบ้าง ทำให้เรารู้ **จังหวะชีวิต** ของชุมชน

- เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพราะการรู้จักจังหวะและวิถีชีวิตของชุมชน คือ การรู้จักกาลเทศะในชีวิตชาวบ้าน เมื่อเราเข้าหาชาวบ้านได้ถูกจังหวะจะสร้างความรู้สึกดี ๆ และเกิดบรรยากาศของความร่วมมือที่ดี

- ช่วยให้การวางแผนงานชุมชนดีขึ้น เพราะเราและชาวบ้านจะสามารถจัดตารางการทำงานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้านได้

แนวทางในการศึกษาปฏิทินชุมชน สามารถศึกษาปฏิทินได้ 2 ลักษณะ คือ

- **ปฏิทินทางเศรษฐกิจ** หรือปฏิทินการทำมาหากิน ประกอบอาชีพ สร้างรายได้ ซึ่งสามารถใช้วิธีสังเกต สอบถาม เรื่อง อาชีพแบบไหนบ้าง แต่ละอาชีพต้องทำอะไร ช่วงไหน ถ้าไปต่างถิ่นจะกลับช่วงไหน เป็นต้น ข้อมูลกลุ่มนี้จะทำให้เรามองเห็นชีวิตชุมชนที่มีหลายลักษณะ มีจังหวะชีวิตที่เป็นภาพรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัญหาหรือแนวทางแก้ไขต่าง ๆ

- **ปฏิทินทางวัฒนธรรม/สังคม** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีหรือพิธีกรรมสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตคนในชุมชนนั้น ๆ

6) ประวัติศาสตร์ชุมชน

ประวัติศาสตร์ชุมชน คือ การศึกษาถึงเรื่องราวความเป็นมาของชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ตามห้วงระยะเวลาต่าง ๆ จากอดีตถึงปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือมีเหตุการณ์สำคัญอะไรเกิดขึ้นบ้าง เป้าหมายสำคัญของเครื่องมือนี้ คือ

- เข้าใจความเป็นมาของเรื่องราวต่าง ๆ ในชุมชนได้ดีขึ้น

- ลดอคติส่วนตัวที่จะไปตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ ในชุมชน

- ลดช่องว่างในการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน

การนำเสนอประวัติศาสตร์ชุมชนที่ศึกษาได้ จะนำเสนอในรูปแบบของ เทคนิคเส้นแบ่งเวลา (Time Line) ซึ่งประกอบด้วย ช่วงเวลา กับ เหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

7) ประวัติชีวิต

การศึกษาประวัติชีวิต คือ เครื่องมือที่ทำให้เราเห็นรายละเอียดของชีวิตผู้คน สร้างความเข้าใจในเรื่องราวชีวิตของชาวบ้าน รวมทั้งสามารถมองเห็นความเปลี่ยนแปลงของชุมชนผ่านชีวิตของคนในชุมชนได้ด้วย และถ้าหากผู้ที่ศึกษาประวัติชีวิต เป็นคนในหมู่บ้านเอง ก็ยังสร้างความเข้าใจ หรือถ้าเป็น

การให้เยาวชนศึกษาประวัติศาสตร์ผู้เฒ่าผู้แก่ ก็จะทำให้ซาบซึ้งถึงถิ่นฐาน การต่อสู้ของคนรุ่นก่อนได้เป็นอย่างดี กลุ่มเป้าหมายสำคัญที่ควรทำประวัติศาสตร์ได้แก่

- กลุ่มคนเฒ่าคนแก่ ทำให้ได้ข้อมูลประวัติศาสตร์ชุมชนแถมจากประวัติชีวิตของท่าน
- กลุ่มผู้นำชุมชน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มองเห็นเส้นทางการก้าวเข้ามาเป็นผู้นำ เห็นรูปแบบวิถีคิด วิถีทำงาน และทิศทางการพัฒนา
- กลุ่มคนจนคนทุกข์ยาก เป็นกลุ่มที่คนส่วนใหญ่รู้จักและเข้าใจชีวิตของเขาน้อยมาก จึงต้องศึกษา และหาให้เจอ
- กลุ่มเป้าหมายการทำงาน ในกรณีพิเศษได้แก่ กลุ่มผู้เลี้ยงสัตว์ ซึ่งอาจจะแยกไปตามความสนใจเฉพาะ เช่น กลุ่มเลี้ยงสัตว์ปีก กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มเลี้ยงแบบฟาร์ม กลุ่มเลี้ยงแบบพื้นบ้าน เป็นต้น

3. การสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Community Planning)

การสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม มีจุดสำคัญอยู่ที่ ความเป็นแผนชุมชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งประการหลังจะมีอิทธิพลต่อแผน เพราะยิ่งชุมชนมีส่วนร่วมมากยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นแผนของชุมชนเองมากขึ้น แต่ถ้าชุมชนมีส่วนร่วมน้อย ก็จะมีความรู้สึกว่าเป็นแผนของนักพัฒนา/เจ้าหน้าที่ ชาวบ้านมีหน้าที่มาช่วยให้แผนแล้วเสร็จเท่านั้น ไม่ได้คิดว่าจะเป็นแผนเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนของเขา

เนื่องจากลักษณะของสังคมไทย โดยเฉพาะในชนบทมักจะไม่ค่อยกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าออกมาเคียงข้างใคร หรือพูดคุย เสนอกับเจ้าหน้าที่/นักพัฒนาจากภายนอก ดังนั้นการสร้างการมีส่วนร่วมจึงจำเป็นต้องอาศัยบรรยากาศ เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ช่วยในการสร้างแผนชุมชน ได้แก่

- 1) กระบวนการ เอ-ไอ-ซี (AIC)
- 2) การประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน(Future Search Conference)
- 3) การวิเคราะห์เพื่อทำแผนแบบรู้เขารู้เรา(SWOT Analysis)
- 4) การประชุมเพื่อร่วมสร้างอนาคตอย่างสร้างสรรค์ (Appreciative Inquiry : AI)
- 5) การใช้หลัก อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค)
- 6) การประชุมกลุ่มระดมสมอง

นอกจากนี้ยังมีวิธีการอื่น ๆ อีกมากมาย จากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การใช้เครื่องมือเหล่านี้จะเหมาะกับในแต่ละกลุ่ม แต่ละท้องที่ แต่ละสถานการณ์ ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงควรใช้แบบผสมผสาน ยืดหยุ่น ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งหมดครบถ้วนตามลำดับ นำเทคนิคเหล่านี้มาประยุกต์ใช้แบบผสมผสานตามจุดเด่นแต่ละส่วน โดยคำนึงถึงการสร้างความร่วมมือ ความ

เข้าใจได้ดี เหมาะสมกับบรรยากาศ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป เช่น เครื่องมือทั้ง 6 อย่างข้างต้น มีลักษณะเด่น ต่างๆ ดังนี้

- กระบวนการ AIC กับ FSC. มีพื้นฐานวิธีคิดที่คล้ายกัน นั่นคือ เรียนรู้อดีต ศึกษาปัจจุบัน กำหนดอนาคต เพียงแต่ FSC. ให้น้ำหนักในเรื่องของการเรียนรู้อดีตมากกว่า และมีขั้นตอนมากมายหลายขั้นกว่า FSC. มีจุดเด่นตรง การรำลึกและเรียนรู้อดีต ซึ่งเข้ากับลักษณะคนในชนบทโดยเฉพาะผู้ที่มีอายุค่อนข้างมาก จะมีความสามารถและสนุกไปกับการเล่าเรื่องราวในอดีต ส่วน AIC มีจุดเด่นที่กระบวนการไม่ยุ่งยาก นำภาพอนาคตไปสู่การวางแผนและแผนปฏิบัติการได้ในเวลาที่ไม่มากเกินไป

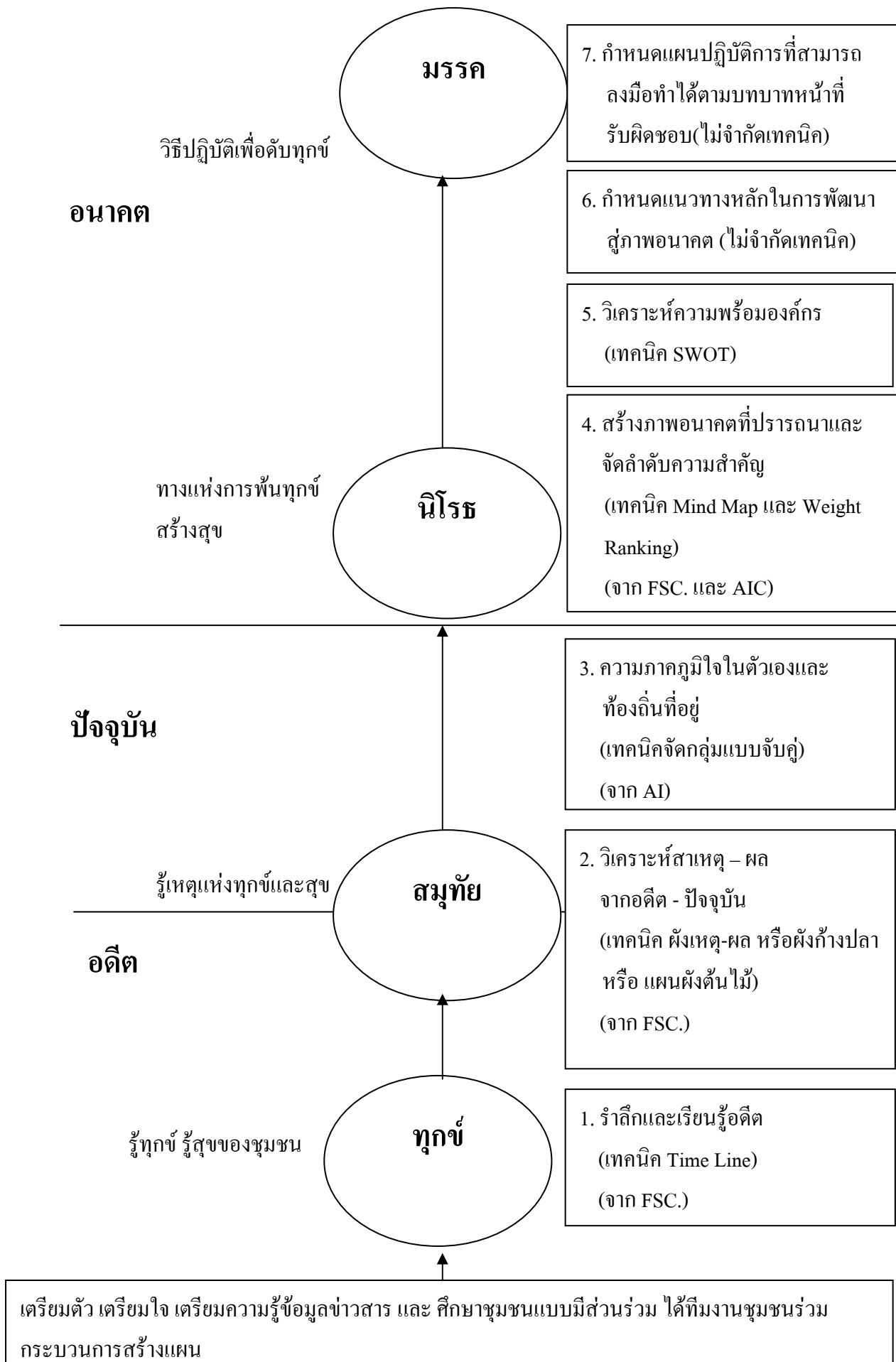
- กระบวนการประหม่อสร้างอนาคตอย่างสร้างสรรค์ (AI) มีจุดเด่น คือ ไม่ไปฟื้นฟอยหาตะเข็บ ไม่หยิบยกเรื่องที่เป็นปัญหาในอดีต ซึ่งอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งในกลุ่ม แต่เริ่มจากการค้นหาสิ่งดี ๆ ที่มี สร้างความภาคภูมิใจและมองอนาคตข้างหน้าร่วมกัน เหมาะสมกับกลุ่มที่มีความขัดแย้งภายใน หรือระหว่างคน/องค์กรที่มาร่วมสร้างแผน และเหมาะกับการทำกลุ่มที่มีเวลาไม่มากนัก แต่จุดอ่อน คือ การไม่สามารถทบทวนบทเรียนในอดีตร่วมกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดซ้ำรอยได้

- กระบวนการ SWOT มีจุดเด่นอยู่ที่การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร ซึ่งชัดเจนอย่างมาก บ่งบอกถึงความเป็นไปได้และการเลือกทิศทางกลยุทธ์ได้ดี แต่ถ้าใช้กระบวนการ SWOT ทั้งหมดในการสร้างแผนชุมชน ก็เป็นวิธีที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และออกแรงทางความคิดมาก อาจจะไม่เหมาะกับ ลักษณะของชาวบ้านของไทย

- การประชุมกลุ่มระดมสมอง ไม่ต้องมีขั้นตอนยุ่งยาก แต่เหมาะสำหรับชุมชนที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ คนในชุมชนพร้อมในการแสดงความคิดเห็น

- กระบวนการ อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) มีจุดเด่นอยู่ที่ความคุ้นเคยของคนไทยส่วนใหญ่ มีกระบวนการเชื่อมโยง ตั้งแต่การพิจารณา วิเคราะห์เหตุและผล วางภาพแห่งความพ้นทุกข์ ปลายแนวทางสู่การพ้นทุกข์ และนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกเรื่อง จุดที่เป็นอุปสรรค คือ กรณีชุมชนนั้นไม่ใช่พุทธศาสนิกชน และถ้าการพิจารณา ทุกข์ เน้นแต่เรื่องที่เป็นปัญหา จะทำให้กลุ่มรู้สึกท้อแท้ ปวดหัว สมองดีก่อนจะเข้าสู่ขั้นตอนต่อไป

จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ในที่นี้จะเสนอแนวทางสร้างแผนชุมชนมีส่วนร่วมที่ประยุกต์จากเครื่องมือข้างต้น โดยยึด อริยสัจ 4 เป็นกระบวนการหลัก บนพื้นฐานของห้วงเวลา อดีต ปัจจุบัน และอนาคต สามารถสรุปเป็นแผนผังกระบวนการได้ดังนี้ (รายละเอียดขั้นตอนการสร้างแผน สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากเอกสาร กระบวนการแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม และเสริมสร้างทักษะด้วยการฝึกปฏิบัติ และลงมือทำ)



ก่อนที่จะมีการนำแผนชุมชนไปสู่การปฏิบัติ ควรจะมีการนำแผนไปผ่านกระบวนการ ประชา พิจารณ์ ก่อน เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทำแผนชุมชน คือ กลุ่มคนส่วนหนึ่งที่เป็นตัวแทนจากชุมชน มิใช่เป็น สมาชิกชุมชนทั้งหมด ดังนั้นจึงควรมีกระบวนการที่นำแผนไปเสนอให้คนส่วนใหญ่ (อาจจะ เป็น ตัวแทนจากทุกครอบครัว) รับรู้และให้ข้อคิดเห็น เพื่อที่จะสร้างความเป็นเจ้าของแผนชุมชนในวงกว้าง โดยเทคนิคในการทำประชาพิจารณ์ มี 2 แนวทาง คือ 1) จัดเวทีประชาคม เหมาะกับชุมชนที่มีความ เข้มแข็ง สมานฉันท์ สมาชิกพร้อมแสดงความคิดเห็น และ 2) จัดกระบวนการหมุนเวียนเรียนรู้ เหมาะ สำหรับชุมชนทั่วไป (มีรายละเอียดเทคนิคนี้ในเอกสาร กระบวนการแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม)

4. การปฏิบัติการตามแผน (Participatory Implementation)

ในกระบวนการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน ก็คือ การลงมือทำตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละ กลุ่ม องค์กร ตามที่กำหนดไว้ในแผน โดยชุมชนต้องมีการแบ่งกลุ่มรับผิดชอบงาน ซึ่งควรเป็นไป ตามความถนัด ตามพื้นที่แล้วแต่ประเภทของกิจกรรม รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ ทั้งทีมสนับสนุน และ ทีมองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ว่าต้องมีบทบาทอย่างไร

ในกระบวนการนี้สิ่งสำคัญ คือ การจดบันทึกเรื่องราวของแต่ละกลุ่มดำเนินการไป หรืออาจจะ มี แบบฟอร์มให้ใช้เลย เพื่อที่จะเป็นการบันทึกหลักฐานการทำงาน และเป็นประโยชน์ในการกำกับติดตาม ของชุมชน โดยเฉพาะขั้นลงมือทำนี้ ก็คือ สูดยอดแห่งกระบวนการเรียนรู้ (Learning by Doing) ที่ สามารถจะให้บทเรียนแก่ชุมชนได้เป็นอย่างดี

ในขั้นตอนนี้ วิทยากรกระบวนการควรมีการกระตุ้น ทีมที่มีหน้าที่ในการติดตาม กำกับ เพื่อ ดู ความเรียบร้อยและรับทราบข้อมูลสถานการณ์ ซึ่งบางส่วนบางกิจกรรมอาจจะมีความ อุปสรรค ก็จะ สามารถจัดเวทีปรับปรุงแนวทางของแผนได้

5. การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation)

การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม มีความหมายตามคำ 2 คำ คือ การประเมินผล ในความหมาย ของการประเมินผล จะเริ่มครอบคลุมความตั้งแต่ การกำกับ การติดตาม ที่เรียกว่า การประเมินผล ระหว่างการดำเนินการ เป็นการประเมินในระดับขั้นตอน กระบวนการ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้า และ สามารถปรับทิศทางการทำงานได้ทันเวลา ไม่ต้องรอจนเสร็จสิ้นรอบปี และ การประเมินผลเมื่อ สิ้นสุดการดำเนินการ หมายถึง การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแต่ละระยะของการดำเนินงาน อาจจะเรียกว่า เมื่อสิ้นสุดโครงการ กรณีที่ไม่มีโครงการต่อเนื่อง การประเมินผลหลังจากการดำเนินการนั้น เป็นการ ประเมินในระดับผลผลิต และผลลัพธ์ ส่วนการประเมินก่อนการดำเนินงาน น่าจะไม่ได้ถือว่าเป็นการ

ประเมินผล (Evaluation) แต่เป็นการประเมินสถานการณ์ (Assessment) และกรณีมีการทำงานเป็นวงจร เมื่อประเมินผลในรอบปีหนึ่ง ก็ถือเป็นการประเมินสถานการณ์ก่อนดำเนินงานในปีต่อมา

อีกคำหนึ่ง คือ **การมีส่วนร่วม** ได้กล่าวถึงแล้วในตอนต้น ว่า ชุมชนต้องมีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้ด้วย ในกรณีนี้ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ทำได้โดยการมีทีมชุมชนที่อาสา หรือ ชุมชนให้ความเชื่อถือ ไปติดตามผลงานตามแผน ในช่วงเวลาต่าง ๆ บวกกับการใช้เทคนิคในการศึกษาหาข้อมูลตามเครื่องมือศึกษาชุมชนบางส่วน และใช้เทคนิค Mind Map กับกระบวนการกลุ่ม เป็นการประเมินเชิงคุณภาพก็ได้

สิ่งที่สำคัญจากการประเมินผลก็คือ พยายามชี้ให้เห็นสิ่งที่ชุมชนได้รับ มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ หรือรับผลกระทบ เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างครบขั้นตอน

การสรุปบทเรียนสู่การประยุกต์ใช้ (Application from Lesson)

การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกระบวนการไปใช้ในชีวิตจริง มักจะมีปัญหาหรืออุปสรรคอยู่เสมอ ซึ่งไม่ใช่เรื่องแปลกแต่อย่างใด แต่อุปสรรคที่ใหญ่ที่สุดของการนำไปใช้ คือ **การไม่ยอมเริ่มต้น** เพราะถ้าไม่เริ่มต้นลงมือทำ ทดลองใช้ ก็จะทำให้ความมั่นใจลดน้อยลง แรงจูงใจลดน้อยลง จนไม่เห็นความสำคัญที่จะทำ หรือไม่มีความมั่นใจที่จะทำ แต่ถ้าหากเราลงมือทำ ทดลองปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง การที่เราพบอุปสรรคระหว่างการลงมือทำ จะไม่ใช่อุปสรรคใหญ่หลวงแต่ประการใด และเราจะผ่านพ้นไปได้ ด้วยใจที่ศรัทธาในกระบวนการมีส่วนร่วม ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ และด้วยการทบทวนหลักการ ดึงบทเรียนเข้าไปสู่การแก้ปัญหา ปรับแต่งวิธีการ/เทคนิค ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย สังเกตการตอบสนองของกลุ่มเป็นระยะ ในที่สุดเราจะพบวิธีที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากทางเลือกที่เสนอในเอกสารนี้ เพราะคำตอบทั้งหลายมักจะรอคำถามจากเราอยู่ในชุมชน

ข้อเสนอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ มีดังนี้

1. ทบทวนแบบแผน กระบวนการคิดของเรา ที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและบทบาทการเป็นวิทยากรกระบวนการ
2. ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ ทั้งวิชาการ เทคนิค กระบวนการ แม้กระทั่งเกมหรือเพลงประกอบกระบวนการ แล้วสรุปว่า ได้เรียนรู้อะไรบ้าง
3. ทบทวนภารกิจ/งานที่ปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน เครือข่าย หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งส่วนที่กำลังทำ ส่วนที่ควรทำ หรือไม่ควรทำ แล้วพิจารณาว่าบทเรียนที่ได้จะนำไปใช้ในการทำงานตามภารกิจที่เป็น/ควรเป็นอยู่ อย่างไรบ้าง

4. จัดกระบวนการเรียนรู้ถ่ายทอดให้กับเพื่อน อาจจะเริ่มจากเพื่อนในหน่วยงาน และเพื่อสร้างความมั่นใจควรเชิญเพื่อนที่เข้ากระบวนการเรียนรู้ด้วยกันไปร่วมจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยสามารถปรับ หรือ ซอยกระบวนการออกเป็นช่วง ๆ ตามระยะเวลาที่มี
5. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มเติมประสบการณ์ด้วยการลงไปสู่พื้นที่ เข้าหากลุ่มเป้าหมายเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และแสดงบทบาทวิทยากรกระบวนการ จะเริ่มค้นพบวิธี/ขั้นตอนที่เหมาะสม หรือยังติดขัด นำมาปรับปรุงกระบวนการในครั้งต่อ ๆ ไป
6. มีประสบการณ์ในระดับหนึ่งแล้ว ควรสร้างทีมในระดับอำเภอ / ตำบล เพิ่มขึ้นมา ขยายเครือข่าย ให้ได้ครอบคลุม และทำให้คนที่คิด มุ่งหมายไปในแนวทางเดียวกับเรามากขึ้น
7. ถ้านับถึงเหตุการณ์/ประสบการณ์ทำงาน ได้ตลอดจะเป็นเอกสารผลงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

3. ผลการประเมินการใช้หลักสูตร

การศึกษาและพัฒนาครั้งนี้มีการประเมินใน 4 ส่วน ดังนี้

1. ประเมินวัดความรู้ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้
2. ประเมินวัดทักษะ โดยการสังเกตในห้อง การร่วมกิจกรรมกลุ่มและผลงานกลุ่มของผู้เรียน
3. ประเมินวัดความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร โดยการสอบถามความคิดเห็นต่อรายหัวข้อวิชา
4. ประเมินติดตามการนำไปใช้หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้ตามหลักสูตรไปแล้ว 3 เดือน โดย

การส่งแบบสอบถามพร้อมซองจดหมายตอบกลับถึงทุกคนที่ผ่านการเรียนรู้ตามหลักสูตร ทั้ง 4 รุ่น จากการประเมินทั้ง 4 ส่วนได้ผลดังนี้

3.1. ผลการประเมินวัดความรู้ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ จาก กลุ่มผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 กลุ่ม ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนผลการวัดความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการ(คะแนนเต็ม 30 คะแนน)

กลุ่มผู้เข้าเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการวัดความรู้		คะแนนความเปลี่ยนแปลง
	ก่อนการเรียนรู้	หลังการเรียนรู้	
1. กลุ่มบุคลากรสาธารณสุข (n=38)	20.42 ± 3.48	26.76 ± 2.0	6.34
2. กลุ่มแกนนำชมรม อสม. (n=57)	16.86 ± 2.68	24.96 ± 2.59	8.10
3. กลุ่มบุคลากรจากกรมปศุสัตว์ (n=60)	17.83 ± 2.60	26.47 ± 1.48	9.36
4. กลุ่มนักศึกษา (n=32)	12.84 ± 2.05	25.03 ± 1.57	12.19
5. รวมทุกกลุ่ม (n=187)	17.21 ± 3.60	25.86 ± 2.03	8.65

จากตารางพบว่า คะแนนการวัดความรู้หลังการร่วมเรียนรู้ สูงกว่า ก่อนเรียนรู้ ทั้ง 4 รุ่น โดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 8.65 คะแนน เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ก่อนการอบรมต่ำที่สุด (12.84 ± 2.05) แต่ มีความเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากที่สุด (12.19)

3.2 ผลการประเมินวัดทักษะโดยการสังเกตระหว่างการเรียนรู้ในห้อง การร่วมกิจกรรมกลุ่มและผลงานกลุ่มของผู้เรียน

การประเมินวัดทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ ในที่นี้ ประเมินในระหว่างการเรียนการสอนซึ่งวัดได้จากการสังเกตการปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมาย และประเมินจากผลงานกลุ่มที่เกิดขึ้น และบันทึกโดยทีมวิทยากร พบว่า

1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้าเรียนรู้ส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมกับทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ มีเพียงบางส่วนของกลุ่มผู้เรียนรู้ที่ไม่ได้ร่วมกิจกรรมทุกขั้นตอน สรุปจากการบันทึกการสังเกต พบว่า มีผู้เข้าร่วมไม่ครบทุกขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้ ในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 3 คน จาก 38 คน (ร้อยละ 7.9) กลุ่มแกนนำชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 2 คน จาก 57 คน (ร้อยละ 3.5) กลุ่มบุคลากรจากกรมปศุสัตว์ จำนวน 1 คน จาก 60 คน (ร้อยละ 1.7) และ กลุ่มนักศึกษา จำนวน 3 คน จาก 32 คน (ร้อยละ 9.4)

2) ผลงานกลุ่มของผู้เรียน ตามไปงาน ทุกขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผลงานกลุ่มผ่านเกณฑ์ โดยที่วิทยากรผู้ดูแลกลุ่มทุกคนมีความพอใจ

3. ผลการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร โดยการสอบถามความคิดเห็นต่อรายหัวข้อวิชา

ได้มีการประเมินความคิดเห็นถึงความเข้าใจที่ได้เพิ่มเติมจากการเข้าร่วมเรียนรู้ทั้ง 4 กลุ่ม จำนวน 187 คน ตามหัวข้อวิชาหลักของหลักสูตร ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 2 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรของผู้เข้าเรียนรู้ในหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน

หัวข้อ	ระดับการประเมิน									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. แนวคิด กระบวนการทัศน์การพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ	15	8.0	160	85.6	12	6.4	0	0	0	0
2. บทบาทและทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ	9	4.8	148	79.1	30	16.1	0	0	0	0
3. การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (PRA)	8	4.3	121	64.7	58	31.0	0	0	0	0
4. กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม	15	8.0	155	82.9	17	9.1	0	0	0	0
5. การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	14	7.5	118	63.1	55	29.4	0	0	0	0
6. แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่	3	1.6	91	48.6	83	44.4	10	5.4	0	0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ ส่วนใหญ่ประเมินว่า มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับปานกลาง โดยเกือบทุกหัวข้อไม่มีการตอบในระดับน้อยและ

น้อยที่สุด ยกเว้นหัวข้อที่ 6 (แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่) ที่มีผู้ประเมินว่า ได้ในระดับ น้อย เพียง 10 คน (ร้อยละ 5.4)

ส่วนหัวข้อที่มีผู้ประเมินว่า ได้เพิ่มความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุดและมาก 3 ลำดับแรก คือ ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง แนวคิด กระบวนทัศน์ การพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ (มากที่สุด ร้อยละ 8 และ มาก ร้อยละ 85.6) ความรู้ความเข้าใจ กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม (มากที่สุด ร้อยละ 8 และ มาก ร้อยละ 82.9) และ เรื่อง บทบาทและทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ (มากที่สุด ร้อยละ 4.8 และ มาก ร้อยละ 79.1)

ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจ

นอกจากนี้ยังได้มีการประเมิน ความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจระดับ มากที่สุด 15 คน (ร้อยละ 8) พอใจระดับมาก 148 คน ร้อยละ 79.1 และพอใจระดับปานกลาง 24 คน (ร้อยละ 12.9)

4. ผลการประเมินติดตามการนำไปใช้หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้ตามหลักสูตรไปแล้ว 3 เดือน

โดยการส่งแบบสอบถามพร้อมซองจดหมายตอบกลับถึงทุกคนที่ผ่านการเรียนรู้ตามหลักสูตร ทั้ง 4 รุ่น จำนวน 187 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 148 คน (ร้อยละ 79.1) ได้ผลดังนี้ ตารางที่ 3 การนำความรู้ ประสพการณ์ไปใช้ในการทำงานในพื้นที่ภายหลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้

หัวข้อ	การนำไปใช้ในการทำงาน									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. แนวคิด กระบวนทัศน์การพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ	14	9.5	120	81.0	14	9.5	0	0	0	0
2. บทบาทและทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ	13	8.8	125	84.5	10	6.7	0	0	0	0
3. การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (PRA)	11	7.5	130	87.8	7	4.7	0	0	0	0
4. กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม	10	6.7	125	84.5	13	8.8	0	0	0	0
5. การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	0	0	58	39.2	56	37.8	34	23.0	0	0
6. แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่	14	9.5	122	82.4	88	59.5	0	0	0	0

จากตารางที่ 3 พบว่า ทุกหัวข้อวิชามีการถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงในพื้นที่ แต่มีหัวข้อที่ได้นำไปใช้น้อยกว่า หัวข้ออื่น คือ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม มีการนำไปใช้ระดับมาก เพียงร้อยละ 39.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.8 และระดับน้อย 23.0 ซึ่งแตกต่างจากหัวข้อวิชาอื่น ที่ไม่ถูกประเมินอยู่ในระดับ น้อย เลย โดยหัวข้อวิชาที่ถูกนำไปใช้ในการทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (ระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.5 และ ระดับมาก ร้อยละ 87.8) บทบาทและทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ (ระดับมากที่สุด ร้อยละ 8.8 และ ระดับมาก ร้อยละ 84.5) กระบวนการสร้างแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม(ระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.7 และ ระดับมาก ร้อยละ 84.5)

ส่วนปัญหาอุปสรรคในการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการทำงานในพื้นที่จริงได้แก่ ภารกิจการทำงานมากทำให้ไม่มีโอกาสใช้การประเมินผล ไม่ได้ถูกเชิญร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผล ไม่มีเวลาทบทวนในเนื้อหาทำให้จำกระบวนการไม่ได้ หน่วยเหนือมีการกำหนดสิ่งที่ต้องการมาแล้วในการทำแผน และการเปลี่ยนงานรับผิดชอบ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งได้ผลพอสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการสร้างหลักสูตรที่ได้จากการศึกษาและพัฒนา

จากการศึกษาและพัฒนาครั้งนี้ทำให้เกิด หลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งมีโครงสร้างหลักสูตรที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีใบงานในการทำกิจกรรมกลุ่ม สามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอน หรือจัดการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ได้ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่นอกจากให้ความรู้แล้ว ยังบอกถึง วิธีที่จะแสวงหาความรู้หรือวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ ที่ปรับการเรียนรู้จากการพึ่งพาผู้สอน ซึ่งจะเกิดความรู้ได้เมื่อมีผู้สอนเท่านั้น ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นเปิดกว้างที่จะเรียนรู้จากทุกทิศทาง (จารุพงศ์ พลเดช, 2545) แม้ว่าในหลักสูตรจะมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถใช้การเรียนรู้ตามหลักการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ทั้งหมด แต่การใช้วิธีการแบบผสมผสาน โดยให้ผู้เรียนมีบทบาทมากกว่าในการเรียนรู้ก็น่าจะเป็นแนวทางที่ดี ดังที่ บทความวิชาการ ที่กล่าวว่า หากครูยึดหลักการคำนึงถึงประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ครูก็ต้องพิจารณาเลือกแนวทางหรือวิธีการที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ซึ่งสถานการณ์การเรียนการสอนนั้น มิได้มีหรือเป็นอยู่ในลักษณะเดียวกันตลอด ดังนั้นการมีแนวทางและวิธีการที่หลากหลาย จึงสามารถช่วยให้ครูมีทางเลือกที่จะใช้ในการตัดสินใจ การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นครูเป็นศูนย์กลาง ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ครูสามารถเลือกใช้ได้ แต่ควรให้เหมาะกับสถานการณ์ (ทศนา แจมณี, 2550)

2. ผลการจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร ที่ได้จากการทบทวน สังเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในหลักสูตร เป็นการจัดทำเอกสารประกอบการใช้หลักสูตร เป็นเอกสารที่มุ่งให้ใช้ทบทวนได้ ในเนื้อหาที่กระชับ มองเห็นถึงขั้นตอนปฏิบัติ แม้ว่าจะไม่ถึงกับเป็นคู่มือในแบบเรียนรู้ได้ตนเอง แต่จุดมุ่งหมายของเอกสาร ก็เพื่อประกอบกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร นอกเหนือจากสื่อที่วิทยากรตามหลักสูตรจะพิจารณาเลือกใช้

3. ผลการประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร ใช้การประเมินแบบวัดความก้าวหน้า (Formative evaluatio) ซึ่งไม่ได้เป็นการประเมินแบบสรุปผลว่า ผ่าน หรือ ตก เพราะ

เจตนาของหลักสูตรมุ่งในการเสริมสร้างศักยภาพ จากทุนเดิมที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการเลือกใช้ตามหลักการประเมินผลตามหลักวิทยาศาสตร์การศึกษา (อนงค์ นนทสุด, 2549) แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการติดตาม และแผนการดำเนินงานของผู้ที่ผ่านการเรียนรู้ จึงทำให้ไม่สามารถเดินทางไปติดตามการนำไปใช้โดยการไปสังเกตการณ์ปฏิบัติจริงได้ จึงเป็นการประเมินติดตามโดยการส่งแบบสอบถาม ซึ่งได้ผลกลับมาให้ใช้พิจารณาได้ในระดับหนึ่ง

ทั้งนี้ ผลจากการประเมินการใช้หลักสูตรทั้ง 4 วิธี พบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรนี้ ทำให้ ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ มีความรู้หลังการอบรมที่ดีขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นเรื่อง ปกติ ว่า ตอนที่ยังไม่ได้เรียน ก็ย่อมแตกต่างกับตอนที่เรียนแล้ว แต่มีประเด็นที่ น่าสังเกตว่า แม้ก่อนการเรียน จะมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบของแต่ละกลุ่มค่อนข้างสูง (ตามตารางที่ 1) แต่คะแนนเฉลี่ยหลังการเรียน ของแต่ละกลุ่ม กลับมีความแตกต่างกันน้อยมาก นั่นอาจแสดงว่า การเรียนรู้ตามกระบวนการของหลักสูตรนี้ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ใกล้เคียงกัน แม้ว่าจะมีความรู้เดิมที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ยังพบว่า บางหัวข้อวิชา ผู้เรียน มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่ได้รับเพิ่มเติมได้ไปไม่มากนัก เช่น หัวข้อวิชา การศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม และหัวข้อวิชา แนวทางการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ (ตามตารางที่ 2) แต่กลับถูกนำไปใช้ในการทำงานจริง มากกว่า หัวข้อวิชา การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม (ตามตารางที่ 3) ผลการศึกษานี้ อาจบอกนัยยะถึง ปัจจัยในการทำงานจริง อาจจะมีผลต่อการนำไปใช้ เช่น การให้ใช้เทคนิค หลายประการ ในการศึกษาชุมชนแบบมีส่วนร่วม ในการจัดเก็บข้อมูล และยังบอกถึง นัยยะการตั้งใจค้นคว้าเพิ่มเติมของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้วิธีที่จะเรียน(ด้วยตนเอง)ไปแล้ว นอกจากนี้ ก็อาจบอกถึง การให้ความสำคัญหรือให้โอกาส กับ การประเมินผลงานในระบบการทำงาน พัฒนาชุมชนว่า ยังมีน้อยอยู่ โดยเฉพาะการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและพัฒนาครั้งนี้ มีข้อเสนอต่อผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน รวมทั้งผู้ที่สนใจจะศึกษาค้นคว้า พัฒนาต่อไป ดังนี้

1. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร/หน่วยงาน ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนรู้จากการลงมือทำ ให้มากขึ้น แทนการพัฒนาแบบเดิมที่ใช้ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง และใช้การเรียนแบบเด็กนักเรียนกับผู้ใหญ่

2. ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาคมนในชุมชนไปพร้อม ๆ กับการสร้างผลงาน ซึ่งสามารถทำได้โดยการปรับกระบวนการทัศน์และใช้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา

3. เนื่องจากการศึกษาและพัฒนาครั้งนี้มีข้อจำกัดในพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเน้นหนักในบริบทที่เกี่ยวกับด้านสุขภาพ จึงควรมีการศึกษาและพัฒนาในพื้นที่และบริบทอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- จารุพงศ์ พลเดช. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เข้าถึงได้จาก www.lopburi.go.th/governor/book_january_51/human.doc, 2550.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง . มาตรฐาน COMPETENCY กันเถอะ. เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- ดนัย เทียนพุฒ.(2549). การพัฒนาบุคลากรมนุษย์., เข้าถึงได้จาก <http://www.dntnet.com> . 2549.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่, แชนท โพร่ พรินติ้ง, 2547.
- ทศนา เขมมณี. ศาสตร์การสอน, ไทยวัฒนาพานิช. 2542
- บดินทร์ วิจารณ์. การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ, ธรรมมลการพิมพ์, 2547.
- บุญยง ชื่นสุวิมล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย และ ประวัติความเป็นมา, เข้าถึงได้จาก www.polsci.chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc, 2550.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency, ประพนธ์ ปิยะรัตน์. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม, เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง วิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม, สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- ปรัชญา ชุมนาสีว. แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร, เอกสารการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7, พ.ศ. 2549.
- ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา. การพัฒนาองค์การเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ, เข้าถึงได้จาก <http://www.polsci.cu.ac.th> , 2549.
- ผู้จัดการรายสัปดาห์..ผลสำรวจเครื่องมือ “HR ท็อปฮิต JD-Training-PA” ครองแชมป์ 3 สมัย, เข้าถึงได้จาก <http://www.hrcenter.co.th/shownews.asp>, 2549.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้., ธรรมมลการพิมพ์, 2547.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. ทุนมนุษย์, ธรรมมลการพิมพ์, 2548.
- วรลักษณ์ ไชยทัต. การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม, สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มูลนิธิพัฒนาภาคเหนือ, หจก. เชียงใหม่ บี.เอส.การพิมพ์, 2544.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. ทฤษฎีองค์การ, ธรรมสาร, 2545.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส. 2548.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม" , การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สำนักงาน ก.พ., ธันวาคม 2532

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง " แนวความคิดและหลักการ
เกี่ยวกับการฝึกอบรม " , การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สำนักงาน
ก.พ., 2533.

อดิศร วงศ์คงเดช. ทุกษ์ สมุทัย นิโรธ มรรค : กระบวนการแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม, เอกสาร โรเนียว
เย็บเล่ม, ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด
ขอนแก่น, 2549.

อนงค์ นนทสุดและคณะ. วิทยาศาสตร์การศึกษา, ศูนย์อำนวยการบริหาร โครงการเมืองไทยแข็งแรง,
2549.

อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และคณะ. โครงการเยาวชนรุ่นใหม่ใส่ใจสุขภาพ : การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
สุขภาพแบบมีส่วนร่วม, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. พลวัตของชุมชนในการจัดการทรัพยากร: กระบวนทัศน์ และนโยบาย, สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2543.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์.. **Career Development in Practice**. เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547