

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชน ขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัยครั้งนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและองค์กรชุมชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
6. แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ชุมชน
7. บริบทของเครือข่ายชุมชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและองค์กรชุมชน

ธรรมชาติมนุษย์มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างระบบการจัดการบริหารกลุ่มตนเอง จะช่วยให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของการเกิด การดำรงอยู่ การพัฒนาจากกลุ่มเป็นกระบวนการกลุ่มจนพัฒนาสู่องค์กรชุมชน และการรวมกลุ่มภายในชุมชนของตนเองโดยคนในชุมชนองค์กร มีการกระทำร่วมกันและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนในการแก้ไขปัญหาหรือมีวิสัยทัศน์พัฒนาชุมชนของตนเองด้วยความรู้พลังความคิด และพลังความสามารถ รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน ในส่วนนี้ขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม/องค์กรชุมชน ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มในงานพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มในงานพัฒนาได้นำมาอธิบายในหลายความหมายไม่ว่าจะเป็นกลุ่มชาวบ้าน องค์กรชุมชน โดยแนวคิดหลักของคำว่า กลุ่ม มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้คนในสังคมชุมชน และมารวมเป็นกลุ่มเพื่อร่วมคิดร่วมทำการพัฒนาชุมชนความเจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการรวมกลุ่มและการทำงานในกลุ่มจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ เพราะกลุ่มจะได้ผลดีแค่ไหนขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของคนในกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน เมื่อรวมกลุ่มกัน

ก็จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มกันถือว่าเป็นหัวใจของงานพัฒนา ถึงกับมีคำกล่าวที่ว่าถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีการพัฒนาเกิดขึ้น การศึกษาเรื่องกลุ่มจึงเป็น สิ่งที่สำคัญ เพื่อช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของคำว่า กลุ่ม และองค์กรชุมชน

เมื่อกล่าวถึงกระบวนการจัดการกลุ่มของชุมชน หมายถึง การที่บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ใช้ศักยภาพหรือความสามารถที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงพัฒนาชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นภายในชุมชนของตนเอง โดยคนในชุมชน กลุ่มองค์กรที่มีการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนแก้ไขปัญหา หรือวิธิตัดพัฒนา ชุมชนไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ ด้วยพลังความคิด และความสามารถที่มีอยู่ในชุมชน

สัมพันธ์ เตชะอริก (2540 : 67 - 68) อธิบายว่าองค์กรชุมชน หมายถึง การรวมตัวของชาวบ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือความต้องการมีความสัมพันธ์กัน โดยอาจอยู่ภายในหมู่บ้าน เดียวกัน หรือต่างหมู่บ้านก็ได้ ไม่จำกัดพื้นที่แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีผู้นำ และกิจกรรมพัฒนา ร่วมกันในชุมชน ทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม

เอ็นนู ซื่อสุวรรณ (2543 : 51) อธิบายว่าองค์กรชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีระบบ การจัดการที่สมาชิกของชุมชนจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ ในการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ พัฒนาที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม หรือพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม

สนธยา พลศรี (2550 : 89) ได้กล่าวถึงกลุ่มคนไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่สองคน ขึ้นไป รวมกันในบริเวณใดบริเวณหนึ่งเป็นหมู่คณะ เพื่อทำกิจกรรมบางอย่างอาจมีลักษณะ บางอย่างเหมือนกันหรือแตกต่างกันก็ได้ เช่น ผู้คนที่มารวมตัวกันชั่วคราวเพื่อกิจกรรมบางอย่าง เช่น กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้สูงอายุ การรวมตัวกันเป็นกลุ่มจึงได้มีการกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินการบางอย่างร่วมกัน ซึ่งการมารวมกันนั้นทำให้เกิดพลังในการผลักดันหรือต่อรอง เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ให้หมดสิ้นไป

โกวิท พวงงาม และคณะ (2551 : 139) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม และองค์กรชุมชน ตามโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตาม รัฐธรรมนูญ ดังนี้ หมายถึง รูปแบบการแบ่งกลุ่ม/องค์กรชุมชน ใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มจาก ผลการวิจัยโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตาม รัฐธรรมนูญ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้

1. กลุ่ม/องค์กรด้านเศรษฐกิจ หมายถึง กลุ่ม/องค์กรที่มีการรวมตัวกันในทางการเกษตร สหกรณ์/ออมทรัพย์/กองทุน รวมตัวกันเป็นลักษณะกลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรที่มีการรวมตัวกัน ทางด้านการบริการ เช่น

1.1 กลุ่มเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน กลุ่มคอกมะลิ กลุ่มประมง กลุ่มปลูกหม่อน เลี้ยงไหม กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มสมุนไพร ฯลฯ

1.2 กลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มจักสาน กลุ่มทำขนม กลุ่มทอผ้า กลุ่มทำไวน์ ฯลฯ

1.3 ด้านการบริการ เช่น กิจการด้านคมนาคม นันทนาการ ท่องเที่ยว ฯลฯ

2. กลุ่ม/องค์กรด้านสังคม หมายถึง กลุ่มองค์กรที่มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาชุมชน การรวมตัวกันในทางสาธารณสุข การศึกษาศิลปวัฒนธรรมและศาสนา

2.1 การพัฒนาชุมชน เช่น อาสาพัฒนาชุมชน

2.2 สาธารณสุข เช่น อสม. กลุ่มเดินแอโรบิก กลุ่มรักสุขภาพ

2.3 การศึกษาศิลปวัฒนธรรมและศาสนา เช่น กลุ่มละครขอ กลุ่มสวดสารภัญญะ

2.4 การพัฒนาและการสงเคราะห์คนพิการ เช่น กลุ่มผู้ปกครองเด็กออทิสติก

2.5 การพัฒนาเด็กและเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ เช่น กลุ่มหนุ่มสาว กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ฅาปนกิจสงเคราะห์

3. กลุ่ม/องค์กรด้านทรัพยากร หมายถึง กลุ่ม/องค์กรที่มีการรวมตัวกันเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ แหล่งธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

4. กลุ่มองค์กรผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง กลุ่มองค์กรที่มีการรวมตัวกันทางวิชาการ ประชาชนชาวบ้าน

5. กลุ่ม/องค์กรท้องถิ่น หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. อบจ.

6. กลุ่ม NGOs หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม/องค์กร ในลักษณะองค์กรพัฒนาเอกชน

7. กลุ่มองค์กรที่รวมตัวในรูปแบบสมาคม ชมรม สมาพันธ์ หมายถึง การรวมตัวกัน ในรูปแบบของสมาคม ชมรม สโมสร สมาพันธ์ เช่น สมาคมหอการค้าจังหวัด สโมสรโรตารี ชมรมศิษย์เก่า สภากาชาดจังหวัด

จิตติ มงคลชัยอรัญญา (มปป. : 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกลุ่มว่า หมายถึง การรวมพลังของคนจำนวนหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่หรือร่วมกันกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้รับประโยชน์ตามที่ตนและกลุ่มของตนปรารถนา พลังนี้อาจมองได้ 2 นัย คือ

1. รวมพลังเพื่อต่อรอง เรียกร้องขอรับความช่วยเหลือจากภายนอก
2. การรวมพลังเพื่อต่อรอง ให้สามารถดำเนินการด้วยตนเองให้มากที่สุดเพื่อการแก้ไข

ปัญหาของตน ซึ่งตามหลักการของการพัฒนาแล้ว การรวบรวมพลังที่เหมาะสมในการพัฒนาน่าจะอยู่ในรูปแบบหลังมากกว่า เพราะสามารถจะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ การที่มีประสบการณ์ด้วยตนเองย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคืออื่น ๆ ที่ผ่านเข้ามาได้

สรุปได้ว่าความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน โดยมีรูปแบบการสร้างระดับการมีส่วนร่วมในระดับการมีส่วนร่วมที่องค์กรชุมชนพึ่งตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศไทย ในปัจจุบันที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาคนในระดับองค์กรชุมชน ให้สมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดำเนินกิจกรรม โดยสมาชิกเครือข่ายพัฒนาองค์กรชุมชน ช่วยแก้ปัญหาของชุมชนให้ตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสมาชิกเครือข่ายเป็นผู้ผลักดันและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนให้เกิดขึ้น ฉะนั้นความสำเร็จขององค์กรชุมชน คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและองค์กรชุมชน

คุณสมบัติของระดับกลุ่มและองค์กรชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มองค์กรชุมชน สามารถแบ่งการพัฒนาของกลุ่มชุมชนออกเป็น 3 ระดับ ตามระดับการพัฒนา ซึ่งจะใช้เป็นฐานในการแบ่งระดับกลุ่มตามโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งได้จัดแบ่งระดับและคุณสมบัติของกลุ่มองค์กรชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรม โครงการดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม และคณะ (2551 : 142) ได้ศึกษาคุณสมบัติของระดับกลุ่ม และองค์กรชุมชนไว้ดังนี้

1. ระดับกลุ่ม และองค์กรชุมชนทั่วไป เป็นกลุ่มองค์กรชุมชนที่อยู่ระดับขั้นของการรวมตัวกัน โดยทั่วไปมีคุณสมบัติของกลุ่ม/องค์กรชุมชนดังนี้

- 1.1 มีสมาชิกกลุ่ม
- 1.2 มีการทำกิจกรรม
- 1.3 มีโครงสร้าง ได้แก่ มีคณะกรรมการกลุ่ม
- 1.4 มีเป้าหมายในการรวมกลุ่ม วัตถุประสงค์ ข้อตกลงภายในกลุ่ม

2. ระดับกลุ่ม/องค์กรที่จะพัฒนาเป็นแกนนำ เป็นกลุ่มองค์กรที่อยู่ในระดับที่พัฒนาขึ้นอีกขั้นหนึ่งของการรวมกลุ่มในระดับกลุ่มองค์กรทั่วไป ซึ่งสามารถพัฒนาศักยภาพกลุ่มของตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติของกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่จะพัฒนาเป็นแกนนำ หรือกลุ่มที่อยู่ระดับการพัฒนาแล้วดังนี้

- 2.1 ระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม/องค์กรชุมชน มีจิตสำนึกร่วมเห็นความสำคัญ และมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ

2.2 มีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพสมาชิก ได้แก่ กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของกลุ่ม/องค์กรชุมชนนั้น ๆ เช่น การฝึกอาชีพด้านการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ กิจกรรมดูงานเพื่อพัฒนากลุ่ม

2.3 มีแหล่งทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มองค์กรชุมชน

2.4 มีการพบปะปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการประชุมปรึกษาหารือกันประจำ

2.5 มีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.6 การให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิก (ร่วมให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล)

2.7 มีคณะกรรมการที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ดำเนินการ และสามารถเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้จริง

3. ระดับกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่พัฒนาเป็นเครือข่าย เป็นกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้รวมทั้งสามารถร่วมมือกับท้องถิ่น กลุ่ม/องค์กรชุมชนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ชุมชนท้องถิ่น และสังคมในระดับต่าง ๆ ซึ่งคุณสมบัติของกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่จะพัฒนาเป็นเครือข่ายดังนี้

3.1 สามารถระดมทุนเข้ากลุ่มได้ด้วยตนเอง

3.2 มีกิจกรรมทำร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นกลุ่มในลักษณะเดียวกัน หรือกลุ่มรูปแบบอื่น ๆ ก็ได้

3.3 เป็นกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่กลุ่มอื่น ๆ ได้ศึกษาเรียนรู้เป็นแหล่งศึกษาดูงาน

3.4 มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ชัดเจนมีการกำหนดแผนงานในระยะยาว

3.5 การริเริ่มกิจกรรมใหม่ และหาเครือข่ายทางสังคมเข้ามาสนับสนุนกิจกรรมนั้น ๆ ได้ เช่น ในเรื่องของงบประมาณ วิทยากร ความรู้

3.6 การดำเนินกิจกรรมสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กลุ่มตั้งเป้าหมายไว้ได้ และมีการนำผลการปฏิบัติมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมของกลุ่ม

3.7 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแลกเปลี่ยนของข้อมูลไปยังกลุ่มอื่น ๆ ที่นอกเหนือกลุ่มตนเอง

3.8 การบริหารจัดการกลุ่มอย่างมีส่วนร่วม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เช่น การมีระบบตรวจสอบ สมาชิกรับรู้ข้อมูลโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างทั่วถึง และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา

3.9 สมาชิกรู้สึกถึงผลประโยชน์เชิงนามธรรมจากการรวมกลุ่มที่มากกว่าผลประโยชน์เชิงรูปธรรม ซึ่งเป็นผลประโยชน์ในรูปของเงิน สิ่งของ แต่เป็นการรับรู้ถึงข้อดีของกลุ่ม ความเกื้อกูลที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ความรู้สึกห่วงแหนกลุ่ม และอยากให้อุปการะอยู่

3.10 มีการพัฒนากลุ่ม/องค์กรชุมชนเพื่อสร้างความยั่งยืน เช่นการพัฒนาสมาชิกในกลุ่มให้มีศักยภาพสามารถทำงานแทนกันได้

ประเวศ วะสี (2541 : 123) กล่าวว่า การสร้างความเข้าใจในความหมายของคำว่า กลุ่มจึงเป็นเบื้องต้นของการพัฒนา เพราะการพัฒนาจะนำไปสู่ความเข้มแข็งแก่องค์กรชุมชน ซึ่งหมายถึง องค์กรชุมชนที่มีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ได้เป็นอย่างดี กลุ่ม และองค์กรชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับความยั่งยืนของชุมชนและสังคมทั้งหมดเพราะเป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์และการพัฒนาที่มีกระบวนการ

ดังนั้น การสร้างความเข้าใจในความหมายของคำว่า กลุ่ม จึงเป็นเบื้องต้นของการพัฒนา เพราะการพัฒนาจะนำไปสู่ความเข้มแข็งแก่องค์กรชุมชน ซึ่งหมายถึง องค์กรชุมชนที่มีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี กลุ่ม และองค์กรชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับความยั่งยืนของชุมชนและสังคมทั้งหมดเพราะเป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์และการพัฒนาที่มีกระบวนการ

สาเหตุของการเกิดกลุ่ม

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่น่าจะพิจารณาต่อไปก็คือ สาเหตุของการเกิดกลุ่มซึ่งถ้าพิจารณากันอย่างกว้างขวาง ก็จะได้คำตอบว่า มนุษย์มารวมกันเป็นกลุ่มเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกัน แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดกลุ่มมีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ให้เหตุผลดังนี้

(วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549 : 123 - 125)

1. เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ หมายความว่า มนุษย์นั้นเมื่อเกิดขึ้นมาแล้วจะมีระยะที่ไม่อาจช่วยตัวเองได้ยาวนานมากเมื่อเปรียบเทียบกับสัตว์ชนิดอื่น มนุษย์นั้นผู้ใหญ่ต้องช่วยดูแล เช่น ป้อนข้าว ป้อนน้ำ ชำระล้าง เป็นระยะเวลานานมาก ความจำเป็นที่ต้องเลี้ยงดูลูก ๆ ให้เจริญเติบโตจนสามารถช่วยตนเองได้

2. เกิดจากความต้องการของมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการในสิ่งที่จำเป็น เช่น ปัจจัยสี่ อันได้แก่อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ความจำเป็นในการแสวงหา

สิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์นั้น บุคคลเดียวไม่อาจทำได้โดยสะดวกและปลอดภัย แต่ถ้าเมื่อใด มนุษย์รวมกัน แบ่งหน้าที่กันทำ ช่วยกันคนละไม้คนละมือ ความจำเป็นดังกล่าวทำให้มนุษย์ ต้องมาอยู่รวมกัน

3. เกิดจากมนุษย์เป็นสัตว์ทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมเป็นแบบอย่างของการดำรงชีวิต ในชุมชนและเป็นมรดกของชุมชน มนุษย์สามารถเรียนรู้และเก็บสะสมวัฒนธรรมที่ดี ดังนั้น มนุษย์จึงต้องเข้ามาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อจะได้เรียนรู้ถ่ายทอด และเก็บรักษาวัฒนธรรมที่ดีสืบไป

4. เกิดจากความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน หมายความว่า กลุ่มเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งมองเห็นว่า มีบางสิ่งบางอย่างมีลักษณะร่วมกัน ในระหว่างมนุษย์ด้วยกัน จึงมาอยู่รวมกัน เป็นกลุ่ม

5. เกิดจากความต้องการความปลอดภัย เมื่อมนุษย์อยู่คนเดียวไม่อาจมั่นใจในอันตราย ปัจจุบันการอยู่คนเดียวตามลำพัง ความรู้สึกหวาดกลัวจะเข้ามาครอบคลุมนั้น แต่เมื่อใดมนุษย์ อยู่ในกลุ่มหรือชุมชน มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัย อบอุ่นมั่นใจ

6. เกิดจากการแสวงหาอำนาจ มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะแสวงหาอำนาจการได้อำนาจมา ต้องอยู่ในชุมชน

พุทธทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์ (2548 : 4) วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรชุมชนเพื่อ การช่วยเหลือกันเองภายในชุมชน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การเสริมสร้างวินัยในเรื่องการออมเงิน อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน และนำเงินจากการออมของสมาชิกทุกคนมาบริหารจัดการให้เกิด ประโยชน์แก่สมาชิกผู้เดือดร้อนในยามฉุกเฉิน เช่นการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บไข้ได้ป่วย ค่าศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลาน รวมทั้งการนำเงินไปลงทุนเพื่อการประกอบอาชีพ ตลอดจน การชำระหนี้สินให้กับสถาบันการเงินต่าง ๆ โดยไม่ต้องไปกู้เงินนอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง ซึ่งถือเป็นการขยายบริการทางด้านสินเชื่อสู่ประชาชนระดับรากหญ้า และนอกเหนือจากนั้น หากกลุ่มมีผลกำไรก็สามารถนำผลประ โยชน์ที่ได้มานั้นจัดสรรเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิกได้ อันเป็นการสร้างสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมให้กับชุมชนไปในระยะยาว

จากสาเหตุของการเกิดกลุ่มที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมชอบอยู่รวมกัน เป็นกลุ่ม เครือญาติมีการอยู่รวมกันฉันพี่น้อง พี่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมตัวกันจัดทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าเกิดประโยชน์กับคนในชุมชน มีการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน หรือ หน่วยงานราชการและเอกชน ล้วนแล้วแต่เกิดจากความเห็นพ้องต้องกันที่จะรวมกลุ่มกันทำ กิจกรรมที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับส่วนรวม

องค์ประกอบของกลุ่ม

กลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการจัดตั้งในงานพัฒนาชุมชน ส่วนมากมักจะเป็นกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่นกลุ่มทอผ้า กลุ่มจักรสาน กลุ่มเลี้ยงไก่ กลุ่มปลูกผัก

ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2534 : 14) โดยทั่วไปกลุ่มจะมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. กรรมการ หมายถึง มีคณะกรรมการซึ่งเลือกมาจากสมาชิก เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนบริหารจัดการของกลุ่ม
2. กติกา หมายถึง ระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงต่างๆที่สมาชิกได้ช่วยกันกำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติ
3. กิจกรรม หมายถึง ความเคลื่อนไหวในการดำเนินงานของกลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. กองทุน หมายถึง งบประมาณค่าใช้จ่าย รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานของกลุ่ม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรชุมชนจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่ม ขยายแนวคิดเรื่องกลุ่มที่สนใจแนวคิดเดียวกัน มีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีกติกา กฎระเบียบเพื่อปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในกลุ่ม และสิ่งที่ขาดไม่ได้คืองบประมาณ ซึ่งเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสมาชิกที่กำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการองค์กรไปในรูปแบบใด องค์กรชุมชนจะเกิดขึ้น โดยกระบวนการที่คนในชุมชนมาประชุมปรึกษาหารือแล้วเข้าอีกมีการบริหารจัดการองค์กร มีการวิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา วิเคราะห์ทางเลือก และตัดสินใจทางเลือกได้อย่างถูกต้อง

ความจำเป็นในการเสริมสร้างกลุ่มองค์กรชุมชน

กลุ่มองค์กร มีความจำเป็นต่อผู้คนที่สังคมที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ กลุ่มนำพาให้ผู้คนและชุมชนไปสู่จุดหมายที่วางไว้ ถ้ากลุ่มมีความเข้มแข็งพลังของกลุ่มจะช่วยบรรเทาความทุกข์หรือสภาพปัญหาที่แต่ละบุคคลมีอยู่ ซึ่งบางครั้งไม่อาจสามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง ก็จะสามารถแก้ไขได้ด้วยพลังของกลุ่ม ดังนั้น ความสำคัญหรือความจำเป็นในการเสริมสร้างกลุ่มก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะนำไปสู่การแก้ปัญหาดังกล่าว

จิตติ มงคลชัยอรัญญา (มปป. : 24) ได้พยายามสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการรวมกลุ่มว่า คนที่อยู่ในปัจจุบันมีปัญหาหรือมีความต้องการที่มีความจำเป็นแต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองได้ครบ คนเหล่านี้ก็ได้ใช้ความพยายามที่จะแก้ไขมาแล้วระดับหนึ่งประสบความสำเร็จบ้าง และไม่ประสบความสำเร็จบ้าง วัฏธรรม คือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและดูเหมือนว่า หากเป็นคนจนหรือด้อยโอกาสมากทำไต่ก็ยังต้องมารวมพลังกันเพื่อแก้ไขมาก

เท่านั้น และการรวมพลังนี้อาจจะต้องร่วมกับคนอื่น ๆ ที่อาจมีโชัญชาติที่น้อย หรือคนในครอบครัวเดียวกันพยายามช่วยกันอยู่แล้วแต่ก็ยังไม่สำเร็จ เพื่อจะได้เพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหาเพราะคนอื่น ๆ อาจมีความสามารถที่แตกต่างออกไป หากนำมาใช้ถูกวิธี กาลเทศะ ก็อาจจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของตนเองและชุมชนได้ ดังนั้น ความจำเป็นในการเสริมสร้างกลุ่ม องค์กรชุมชนมีดังนี้

ประการแรก คือ ทุกคนที่เข้าร่วมต่างก็จะมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น ทั้งจากการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ใหม่ร่วมกัน ความรู้ที่ได้นี้อาจมากกว่าที่แต่ละคนมีมารวมกันก็ได้ เช่น เราจะพบว่าบางทีในที่ประชุม เรามักจะได้แนวคิดใหม่ ๆ เสมอที่ทุกคนในที่ประชุมอาจไม่เคยมีมาก่อน แต่ความคิดนี้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากไม่มีการนำความคิดเห็นของแต่ละคนมาพูดคุย แลกเปลี่ยนอย่างเป็นระบบภายในกลุ่มของตน

ประการที่สอง คือ การเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหาโดยการใช้ปัจจัยของกลุ่ม เช่น คนเดียวอาจมีเงินไม่มากพอที่จะลงทุน แต่หากมีกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งสมาชิกบางคนอาจจะยังไม่จำเป็นต้องใช้เงิน ก็จะเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการใช้เงินสะสมทั้งของตนและเพื่อน ๆ นำมาพัฒนาอาชีพของคนก่อน เมื่อทำแล้วก็ชำระเงินคืนเข้ากลุ่มกองทุนพร้อมดอกเบี้ย ทำให้ทุนนั้นไม่สูญหาย แดงอกเงย พร้อมทั้งจะเปิดโอกาสให้คนอื่น ๆ ได้ใช้ประโยชน์ในภายหลัง

ประการที่สาม คือ อำนาจหรือพลัง ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันซึ่งอำนาจหรือพลังต่อเรื่องนี้จะไม่มีทางเกิดขึ้นได้เลขหากต่างคนต่างอยู่ หรือไม่มีการรวมตัวที่เหนียวแน่นพอ พลังหรืออำนาจนี้อาจจะไม่ส่งผลแก่ตัวสมาชิกเหมือนกับผลที่ได้ใน 2 ประการแรก แต่จะมีผลประโยชน์ต่อสมาชิกทางอ้อม เพราะจะทำให้คนอื่น ๆ ที่อยู่นอกกลุ่มให้ความเกรงใจ เปิดโอกาส ไม่กล้าที่จะเอารัดเอาเปรียบกลุ่มหรือสมาชิก เช่น พ่อค้าเกรงใจกลุ่มเกษตรกรที่เข้มแข็ง นักการเมืองรวมตัวเป็นพรรคเพื่อคอยปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและคนอื่น ๆ และการให้ความเกรงใจนับถือของกลุ่มหอการค้าของนักธุรกิจ ชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน สโมสรโรตารี ไลอ้อน

จากความสำคัญ 3 ประการที่กล่าวมาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า มีความจำเป็นต้องรวมกลุ่มเพื่อเปิดโอกาสให้กับตนเองได้พัฒนา และเปิดโอกาสที่คนอื่น ๆ จะมาเอารัดเอาเปรียบเรา แม้ว่า การเข้าร่วมนั้นจะมีส่วนเสียบ้างก็ตาม นอกจากนี้การรวมกลุ่ม ยังสร้างกระบวนการหรือการเปิดมุมมองใหม่ ๆ ของผู้คนในสังคมที่มาร่วมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะการทำงาน การวางคนในสังคม และการสร้างความคิดที่ดีนั้นทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติมากขึ้น

อริยา เสวตอมร (2542 : 191) กล่าวว่า การสร้างองค์กรชุมชนมีความจำเป็นในการแสดงออกถึงอำนาจและเป็นวาทกรรมของคนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน และจะช่วยฟื้นฟูความสัมพันธ์ทางสังคมให้ดีขึ้น เพราะจะรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการกระทำ

ที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นสังคมที่ตนรู้จักและใกล้ชิดสนิทสนมกัน

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 87) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรวมกลุ่มว่า การรวมกลุ่มของประชาชนทำให้มีการพบปะ แก้ปัญหาและปรึกษากันเป็นประจำ จึงเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และต้องแสวงหาความรู้ตลอดเวลาซึ่งช่วยให้มีการพัฒนาความสามารถและภูมิปัญญาของชาวบ้าน นอกจากนี้ กระบวนการกลุ่มยังเป็นกระบวนการทำงานที่เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์และบทเรียนในการจัดการและการแก้ไขปัญหาระหว่างผู้นำรุ่นเก่าผู้นำรุ่นใหม่ รวมทั้งการรวมกลุ่มยังเอื้อต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้อันเป็นการเพิ่มพลังทางปัญญาของเกษตรกร

นันทิยา หุตานูวัตร และณรงค์ หุตานูวัตร (2543 : 17) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นขององค์กรชุมชนว่าการรวมเป็นกลุ่มหรือรวมเป็นองค์กรชุมชน ทำให้ประชาชนมีพลังและอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งสามารถจำแนกการเพิ่มอำนาจต่อรองจากการรวมกลุ่มเป็นองค์กรชุมชนได้ 3 ลักษณะ ดังนี้คือ

1. อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจการค้า เมื่อเกษตรกรรวมกลุ่มกันจะทำให้เกิดการรวมปริมาณผลผลิตเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะดึงดูดความสนใจของพ่อค้าให้เข้ามาติดต่อซื้อขายผลผลิต อันจะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เปรียบในการเจรจาต่อรองราคา
2. อำนาจต่อรองทางการเงิน การรวมกลุ่มทำให้เกิดการรวมทุนในรูปกลุ่มออมทรัพย์แบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถใช้กลุ่มออมทรัพย์ของตนไปต่อรองขอรับสินเชื่อในสถาบันการเงินอื่นได้
3. อำนาจต่อรองทางการเมือง เช่น การเรียกร้องให้รัฐหันมาสนใจในสิทธิของประชาชนตลอดจนการรวมเป็นเครือข่าย สมาคม สหพันธ์ ในระดับประเทศที่สามารถต่อรองนโยบายของรัฐที่มีผลกระทบต่อเกษตรกร

สรุปจากการศึกษาถึงแนวคิดความจำเป็นและความสำคัญในการเสริมสร้าง กลุ่มองค์กร จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือเสริมสร้างองค์กรประชานั้นในช่วงแรกอาจจะเป็นไปเพื่อการแลกเปลี่ยน เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างบุคคลที่เข้าร่วมกลุ่ม ต่อมาการเสริมสร้างการรวมกลุ่มจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เพื่อสร้างพลังในการต่อรองกับภายนอก หรือเพื่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มมีการพัฒนาขีดความสามารถในระดับหนึ่งและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย

องค์กรเครือข่ายชุมชนเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากมีผู้นำองค์กรเครือข่ายเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืนให้กับตัวชุมชน และตัวเกษตรกรเองที่เข้าร่วมกิจกรรมทางองค์กรเครือข่ายร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทางเครือข่ายได้กำหนดร่วมกัน

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 305) ให้ความหมายของเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงหรือรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจของตนต่อไป อย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็น รูปแบบของการรวมตัวกันอย่างหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็น โครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบันอาจมีขอบข่ายขนาดเล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึง ระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ

ความจำเป็นในการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย

เงื่อนไขสำคัญของเครือข่าย คือ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิก อาจมีผู้ประสาน ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มประสาน ซึ่งดำเนินกิจกรรมการประสาน แต่ไม่ใช่เป็นผู้ดำเนินการแทนสมาชิกเครือข่ายในทุกเรื่อง เครือข่ายอาจเป็นเครือข่ายแบบผสมผสานระหว่างสมาชิกที่แตกต่างกันในสถานภาพ เช่น เป็นผู้นำชุมชน ข้าราชการ นักธุรกิจ นักวิชาการ แต่เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็สามารถเป็นเครือข่ายได้

ขนิษฐา กาญจนรังสีสินธุ์ (2542 : 13) กล่าวถึงความจำเป็นและประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายดังนี้

1. เครือข่ายช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อผ่านการประชุม การทดลองปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินโครงการ การแบ่งปันทักษะ และประสบการณ์ให้แก่กันเป็นการเสริมความสมบูรณ์ให้กับสมาชิกเครือข่ายทั้งหมด ไม่ว่าจะส่วนบุคคลหรือองค์กร
2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการประสานงานในเครือข่ายลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ก้าวหน้า รวดเร็วและส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น

3. เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน มีวิธีการทำงานการจัดองค์กรและภูมิหลังต่างกัน ที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

4. เครือข่ายสามารถทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้ทราบว่า ยังมีบุคคลหรือหน่วยงานอื่นอีกมาก ที่สนใจทำงานในเรื่องเดียวกันและเผชิญปัญหาเหมือนกัน ทำให้ความต้องการของประชาชนได้รับการสนองตอบจากรัฐ ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและประเด็นการพัฒนาที่ซับซ้อน และในหมู่บ้านช่วยเชื่อมหน่วยงานวิชาการแหล่งลงทุนกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ การจูงใจ และการยอมรับ

ความจำเป็นในการจัดตั้งเครือข่ายสรุปพอสังเขปดังนี้ กิจกรรมสำคัญที่สุดที่เครือข่ายทุกเครือข่ายทำร่วมกัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารประสบการณ์ แล้วพัฒนาไปสู่การวางแผนร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน ทำให้ด้านหนึ่งหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน อีกด้านหนึ่งทำให้กิจกรรมนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นการประสานพลังเป็นการใช้ทรัพยากร ใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการณรงค์เรื่องต่าง ๆ ถ้าทำเป็นเครือข่ายจะได้ผลมากกว่าการทำตามลำพัง

ประเภทขององค์กรเครือข่าย

ประเภทขององค์กรเครือข่ายมีลักษณะหลายอย่าง เช่น การพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม มุ่งเน้นชุมชนเป็นหลัก แบ่งงานตามโครงสร้างของชุมชนนั้นเพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานเครือข่ายชุมชน เครือข่ายเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันเป็นหลัก เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงทางรายได้ที่ยั่งยืน

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 321) ได้จัดประเภทของเครือข่ายออกเป็น 4 หมวด ได้แก่

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาบุคคลในด้านต่าง ๆ ก่อนที่บุคคลจะนำไปพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม ลักษณะที่สองเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นชุมชนเป็นหลัก โดยให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน

2. แบ่งตามโครงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จำแนกออกเป็น 4 ประเภท

2.1 เครือข่ายการเรียนรู้โครงการสร้างกระจายศูนย์ มีศูนย์กลางทำหน้าที่ประสานงานแต่ภารกิจในการจัดการเรียนการสอน จะกระจายความรับผิดชอบให้กับสมาชิกเครือข่ายซึ่งต่างก็มีความสำคัญเท่ากัน รูปนี้อาจเรียกว่ารูปแบบกระจายความรับผิดชอบ

2.2 เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างรวมศูนย์มีองค์กรกลางเป็นทั้งศูนย์ประสานงานและเป็นแม่ข่ายรวบรวมอำนาจการจัดการ รวมความรู้ไว้ในศูนย์กลางการลงทุนทั้งด้านอุปกรณ์

เทคโนโลยี และกำลังคนจะอยู่ที่แม่ข่าย ส่วนลูกข่ายหรือสมาชิกเป็นเพียงผู้ร่วมใช้บริการจากศูนย์กลาง

2.3 เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างลำดับชั้น มีลักษณะเดียวกับแผนภูมิองค์กร การติดต่อสื่อสารข้อมูลจะต้องผ่านตามลำดับชั้นตอนมาก นิยมใช้ในการบริหารการจัดการองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเหมาะแก่การควบคุมดูแลระบบงาน

2.4 เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างแบบผสม คือ มีทั้งรูปแบบรวมศูนย์และกระจายศูนย์ เนื่องจากการเรียนรู้มีได้หลายสื่อใดสื่อหนึ่งเป็นหลัก หากแต่มีการผสมผสานกันระหว่างสื่อบุคคล และเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องจัดระบบเครือข่ายแบบผสม เพื่อสนองความต้องการได้อย่างกว้างขวางและตรง

3. แบ่งตามหน่วยสังคม

3.1 เครือข่ายการเรียนรู้ระดับบุคคล เป็นเครือข่ายระบบครอบครัว หรือระบบเครือข่าย ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ค่อนข้างสูง

3.2 เครือข่ายการเรียนรู้ระดับกลุ่ม คือเครือข่ายการเรียนรู้แบ่งตามกลุ่มบ้าน และเครือข่ายการเรียนรู้ตามอาชีพ

3.3 เครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชน เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชนกับชุมชน มีความเชื่อมโยงกัน มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกัน

3.4 เครือข่ายการเรียนรู้ระดับสถาบัน สถาบันภายในหมู่บ้านที่มีความสำคัญมาก คือ สถาบันทางศาสนา สถาบันทางการศึกษา

4. แบ่งตามระดับการปกครองและลักษณะของงาน ได้แก่ เครือข่ายชุมชน เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่ายระดับจังหวัด เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายวิชาชีพ เครือข่ายธุรกิจ เครือข่ายนักฝึกอบรม เครือข่ายการประมวลและสังเคราะห์องค์ความรู้ระดับ เครือข่ายภาคสาธารณะ เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายองค์กร นโยบายของรัฐ เครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 335) ได้สรุปประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของกลุ่มใน 7 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การจัดกลุ่ม ขยายแนวคิดเรื่องกลุ่มในกรณีที่มีอยู่แล้ว ควรมีการสำรวจกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้าน เพื่อนำมาจัดกลุ่มความสนใจหรือกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์ใกล้เคียงกัน

2. การประชุมกลุ่ม เริ่มต้นเครือข่าย เป็นการกระตุ้นให้กลุ่มต่าง ๆ เห็นความสำคัญและสนใจที่จะพบปะกัน เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนกันให้มากขึ้น ทำให้ทราบแนวคิดซึ่งกันและกัน

3. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน แผนงานของเครือข่ายเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงปัญหาของแต่ละกลุ่ม

4. การทดลองทำกิจกรรมร่วมกันของเครือข่าย โดยเริ่มจากกิจกรรมที่ไม่ยากเกินไป และคาดว่าจะได้ผล หลังจากทำกิจกรรมแล้วควรจัดประชุมสรุปผลการทำกิจกรรมร่วมกัน แล้วตัดสินใจว่ามีความเป็นไปได้เพียงใด ในการทำงานร่วมกันกิจกรรมนั้น ๆ ใ่อะไรประโยชน์มากน้อยเพียงใด

5. สร้างความชัดเจนของงานที่ทำร่วมกันของเครือข่าย โดยการกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนของเครือข่าย คัดเลือกคณะกรรมการ ตั้งกฎกติการ่วมกัน กำหนดช่วงเวลาของการพบกัน

6. การพัฒนาเป็นองค์กร โดยคณะกรรมการและสมาชิกต้องตัดสินใจร่วมกันว่าจะอยู่ในรูปองค์กรแบบใด

7. การก้าวต่อไปขององค์กรเครือข่าย เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรของเกษตรกรที่มีการพึ่งตนเอง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการศึกษาประเภทขององค์กรเครือข่าย วิธีการสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องมีการส่งเสริมอย่างเป็นทางการ โดยอาจเริ่มจากการเรียนรู้ในระดับกลุ่ม ชุมชนก่อนจะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ เห็นความจำเป็นในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแล้ว จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการของเครือข่าย การเสริมพลังในการประสานงานการติดต่อสื่อสารของแม่ข่าย หากเครือข่ายมีการพัฒนาจนเกิดความเข้มแข็งก็จะเกิดพลังในการผลักดันต่อรองเป้าหมายในการรวมเป็นเครือข่ายบรรลุตามที่เครือข่ายได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของเครือข่าย

องค์ประกอบของเครือข่ายอันดับแรกต้องมีสมาชิก ซึ่งมารวมตัวกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน สมาชิกในองค์กรรวมตัวกันเป็นเครือข่ายต้องมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่ายในชุมชนหรือนอกชุมชน เพื่อการพัฒนาของเครือข่ายในปัจจุบันให้ทันเหตุการณ์ สถานการณ์เศรษฐกิจหรือความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

เสถียร จิรรังสีมันต์ (2549 : 17-32) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่ายได้แก่

1. หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกันตามหลักธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่ง

จะต้องพึ่งพาอาศัย และสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้น หน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้น จะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากว่าบุคคล กลุ่ม องค์กร มารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องหาผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อพวกเขาเห็นปัญหาหรือความต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จิตใจที่มุ่งมั่นซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์ และการค้นหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนกลายเป็นองค์กรเครือข่ายที่ทุกฝ่ายต่างก็มีความไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้เพราะความเป็นเครือข่าวนั้น สามารถที่จะตอบสนองกระบวนการแก้ไขปัญหามากกว่า

4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย สิ่งหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือการมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่าวนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น นอกจากนี้ ในระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการและวิธีการของการจัดการเครือข่าย เป็นกระบวนการสร้างข้อมูลที่ต่อเนื่อง เพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ที่มาจากการมีส่วนร่วมแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร ถ้ากล่าวถึงเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน นับตั้งแต่การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์มิได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อแล้ว ความเป็นเครือข่ายก็อยู่ในภาวะที่เสื่อมถอย

องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นเครือข่าย เริ่มต้นจากการรวมตัวทำกิจกรรมร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เดียวกัน สมาชิกต้องมีจิตสำนึก ฟังพาทักทายซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ และสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาต้องรู้จักแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างยั่งยืน

การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่าย

ความเข้มแข็งของเครือข่ายขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก ซึ่งได้ศึกษาศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น พบว่า การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สัมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. 2537 : 34)

1. การร่วมคิดและวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุแห่งปัญหาและทางเลือกการแก้ไขปัญหานั้นเป็นพื้นฐานทางความคิดในการประมวลความรู้ทั้งหลายของชุมชน
2. การตัดสินใจ อันเป็นหัวใจสำคัญของการมีส่วนร่วมในการที่จะให้คนส่วนใหญ่ในชุมชนได้ใช้อำนาจของตนเอง ตัดสินใจในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ
3. การวางแผนเมื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินการ เป็นที่แน่นอนแล้วอยู่ที่การวางแผนอย่างเป็นระบบว่าควรอะไรก่อนหลังและอย่างไร
4. การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติจริงตามสิ่งที่คิดและวางแผนไว้
5. การติดตามประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นการปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย ไม่ว่าจะ เป็นเครือข่ายระดับรากหญ้าหรือระดับประเทศย่อมมีการจัดการเกี่ยวกับการบริหารของกลุ่ม เครือข่ายองค์กร เพื่อที่จะได้มีการร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงรายได้ของกลุ่ม มีการไว้ใจกัน มีการเสียสละร่วมกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาร่วมกัน สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรของตน ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงาน และให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ความรู้เรื่องการบริหารองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถตั้งวัตถุประสงค์ได้ถูกต้องเหมาะสม การบริหารเกี่ยวกับคน วัสดุ เงิน ล้วนแล้วต้องใช้การบริหารเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้งานขององค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของการบริหาร

การบริหารนั้นเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อทำงานสนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เมื่อมีการทำงานร่วมกันเพื่อจุดหมายเดียวกันย่อมมีการบริหาร ดังนั้น การบริหารย่อมควบคู่กับสังคม เพราะมนุษย์ต้องการอยู่ร่วมกัน เป็นลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีลักษณะเป็นสัตว์สังคม ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์กร การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปของ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการสมัยใหม่ ได้มีผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายไว้แตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2540 : 260) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่ทำให้องค์กรสามารถผลิตตามความมุ่งหมายขององค์กรออกมาและปริมาณที่ดีที่สุด เพื่อให้องค์กรนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือองค์กรอื่น ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริง จนทำให้งานนั้นมีประโยชน์สูงสุด

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์ (2540 : 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใด ๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบ และดำรงไว้ซึ่งสภาพภายในของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 21 - 23) กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่ได้มีการวิเคราะห์และประเมินจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรไว้ล่วงหน้า ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของข้อกำหนดที่มีอยู่ทั้งด้านบุคลากร การเงิน เทคโนโลยี และโครงสร้างอื่น ๆ เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่ทิศทางที่เป็นไปได้

วัชร บรูณสิงห์ (2543 : 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือ

1. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นของสายบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบ และเรื่องอำนาจความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิริยาเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกัน

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543 : 21 - 23) กล่าวถึงความหมายการบริหารว่า หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่ได้มีการวิเคราะห์ และประเมินจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรไว้ล่วงหน้า ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของข้อจำกัดที่มีอยู่ ทั้งด้านบุคลากร การเงิน เทคโนโลยี และ โครงสร้างอื่น ๆ เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่ทิศทางที่เป็นไปได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ชาวิราช (2546 : 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความสามารถของสมาชิกขององค์กร และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยอาศัยบุคคล และทรัพยากรทางการบริหาร

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการหรือการชี้นำ (Directing/Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารเป็นการตัดสินใจ การสั่งการ โดยใช้ทรัพยากรอื่น ๆ คือ คน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โครงสร้าง กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และเทคโนโลยีมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุดต่อองค์กร

ความสำคัญของการบริหาร

ในบรรดากิจการต่าง ๆ ที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น เป็นเรื่องของการบริหารหรือการจัดการในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดูแลรับผิดชอบ และทำให้งานดำเนินไปตามเป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า ในการดำเนินกิจการใดก็ตามจะดำเนินไปด้วยดีต้องมีผู้ที่กระทำไปให้ถึงเป้าหมายโดยถูกต้อง รวดเร็ว เปรียบเสมือนการเดินทางเรือก็ต้องมีคนคอยดูแลองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เรือเคลื่อนไปได้ การบริหารจัดการในองค์กรจะขับเคลื่อนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างแท้จริงได้ ต้องมีการบริหารจัดการให้งานมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่วนในองค์ประกอบของกระบวนการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ที่สำคัญต้องมีสิ่งต่อไปนี้มาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น ในทางปฏิบัติหน้าที่บางอย่างต้องใช้ศิลปะเข้าช่วยอย่างมาก จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการได้

วิลเลียม (William, 1950 : 35 ; อ้างถึงใน สุทธิ สุธธิตสมบุรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษณ์. 2537 : 6-7) ได้กล่าวว่า “หากปราศจากการบริหารแล้ว สังคมก็จะไม่มี หากปราศจากสังคมแล้ว มนุษย์ก็ไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครอง มีการแบ่งหน้าที่ตามลักษณะงานตามความรู้ความสามารถ ให้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่และเผ่าเดียวกัน สังคมขยายตัวมีความซับซ้อนมนุษย์ก็เริ่มสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับขึ้นมาใช้ในกลุ่มหรือเผ่าของตน เพื่อมุ่งหวังให้เป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตในสังคมของตน ให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน เกิดการเอาใจเปรียบในสังคมหรือกลุ่มนั้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่งใหญ่ เปรียบเสมือนกับการทำงานต้องมีเป้าหมาย มีเทคนิค วิธีกา ขั้นตอน กระบวนการ และจะต้องมีการบริหารเข้ามาขับเคลื่อนการทำงาน ช่วยให้องค์กรหรือระบบ กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย

กระบวนการในการบริหาร

มีนักวิชาการทางด้านบริหารหลายท่าน ได้ให้ความหมายของกระบวนการในการบริหารหรือจัดการไว้แตกต่างกันไป ตามแต่ละความคิดและแนวทางการศึกษา ซึ่งท่านเหล่านั้นคิดว่าน่าจะเป็นไปได้ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมีกล่าวไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เดล (Dale. 1968 : 17 ; อ้างถึงใน ศิริอร ชันรหัตต์. 2544 : 53) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการไว้ 7 ขั้นตอน เรียกว่า “POSDCIR” คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์การ
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดหมวดหมู่ของงานในองค์การ
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) คือ การสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานและเป็นกำลังสำคัญขององค์การ
4. การอำนวยการ (Directing) คือ การสั่งการให้บุคลากรดำเนินการตามแผนงานโครงการ และดุลยพินิจของผู้บริหาร
5. การควบคุม (Controlling) คือ เป็นการกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. การนำนวัตกรรมมาใช้ (Innovation) เป็นการปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้ทันสมัย
7. การเป็นตัวแทนขององค์การ (Representation) เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์การเด่นและดัง

มัลลิกา ดันสอน (2545 : 10) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ มีความเป็นสากลที่ใช้ในการดำเนินการ ได้ทุกองค์กร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นงานสำคัญ และมีความจำเป็นต่อทุกองค์กร ผู้บริหารจะต้องบริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ

ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick. 1936 : 3 ; อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2545 : 39) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารมีองค์ประกอบและขั้นตอน 7 ขั้นตอน รวมเรียกว่า “POSDCoRB” ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) การวางแผนงาน หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดหน่วยงาน หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน
3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) การจัดตัวบุคคล หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) การอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้า ต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจ สั่งการ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงาน หมายถึง การประสานกิจกรรม ต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบ ความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำ งบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและ ทรัพย์สิน

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ (2547 : 37) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ เป็นกลไก และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับให้ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นทรัพยากร การจัดการประเภทต่างๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดตั้งและจัดวางทรัพยากร บุคคล และทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยวางแผนให้สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

3. การนำและสั่งการ (Leading and Directing) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพล เหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการ และทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์การคาดหวัง และกำหนดไว้

สรุปได้ว่า องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ก่อให้เกิดผลงานใหม่ การให้บริการระบบใหม่ ที่จะต้องสนองความต้องการของประชาชน

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง อาทิ สภาพแวดล้อมทั่วไป เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม ผู้บริหารจึงควรจะต้องแสวงหาความคิดใหม่ๆ องค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยและข้อจำกัดในการบริหาร

การบริหารงานจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากร เช่น คน เงิน ทรัพยากร รวมทั้งการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ของแต่ละหน่วยงานขึ้นอยู่กับการบริหารของแต่ละองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของแต่ละองค์กร

ดรูลา มหาศุขานนท์ (2545 : 3) กล่าวว่าในการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร มี 4 อย่าง หรือที่รู้จักกันในชื่อ 4 M ได้แก่

1. การบริหารกำลังคน (Man) คือ จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด
2. การบริหารเงิน (Money) คือ จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
3. การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน (Materials) คือ จะทำอะไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์สูงสุด
4. การจัดการ (Management) คือ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

ปัจจัยและข้อจำกัดในการบริหารดังกล่าว ผู้บริหารผู้ใดสามารถบริหารโดยถือปัจจัยและข้อจำกัดในการบริหารได้ทั้ง 4 อย่าง ถือว่าเป็นผู้บริหารที่บริหารโดยใช้ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คุณลักษณะผู้บริหาร

ผู้บริหารควรมีลักษณะการเป็นภาวะผู้นำ มีการกล้าตัดสินใจ มีความเป็นธรรม มีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสม ใช้วิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ ซึ่งมีนักวิชาการด้านการบริหารหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ตุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 72 - 73) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ไปอย่างมากมาในปัจจุบัน ว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vission) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)
 2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
 3. วัตถุประสงค์การรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา อีกด้วย
 4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน/สถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษามีอาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอย่างดี
 5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคิดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติ ปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
- ถวิล อรัญเวศ (2544 : 17 – 18) ได้ให้ทรรศนะนักบริหารมีอาชีพว่าควรจะมีลักษณะ ดังนี้
1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมีอาชีพ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุม รอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ
 2. วัตถุประสงค์ นักบริหารมีอาชีพ จำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย วัตถุประสงค์หรือ การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้น จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ
 3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมีอาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถ มองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
 4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และ มีการสร้างสรรค์ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5. ประธานสืบทิศ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ

7. จูงใจเพื่อร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ

8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข

9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สมบัติ บุญประเคน (2544 : 20 – 21) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า แบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงานและพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

2. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกัน ครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย จึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. ประธาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะดำเนินถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถ ของผู้ได้บังคับบัญชา ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชามาก ให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา

4. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม ไม่ติดใจกับปัญหา

5. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี การทำงานจะสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์

6. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพและครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า คุณลักษณะการบริหารมีหลักการปฏิบัติที่เหมือนกัน คือ ผู้บริหาร นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ในองค์กร มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและชี้คแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม ย่อมส่งผลดีมายังองค์กรและสังคมโดยส่วนรวม

บทบาทนักบริหารทางปฏิบัติ

ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือนักบริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร-ผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ซึ่งมีนักวิชาการด้านการบริหารหลายท่านที่ได้กล่าวถึงบทบาทนักบริหารในทางปฏิบัติต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 27 - 29) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะต้องมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างด้วยกัน คือ

1. การเป็นนักวิเคราะห์ที่สามารถคิด โดยมีทัศนวิสัยมองกว้างและไกล โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน จนมองเห็นสาระส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ถึงกัน ทั้งนี้ หมายถึงการมีความสามารถในการคิดหาหนทางที่ใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย
2. การเป็นนักการทูตที่รู้ว่าอะไรควรพูด ควรทำ หรือควรหลีกเลี่ยงในสถานการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งอาจกำลังมีข้อขัดแย้งและความเข้าใจผิดเกิดขึ้น
3. การเป็นนักการเมืองหรือนักการปกครองนั่นคือ การรู้จักสร้างร่วมมือและสามารถเอาชนะใจคน ทั้งโดยการจูงใจและประสานความเข้าใจกัน

จากแนวความคิดที่กล่าวมาจะเห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง เพราะประกอบด้วย การดำเนินการเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ และกระบวนการในขั้นตอนต่าง ๆ นี้ไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุด แต่เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ขั้นตอนบางขั้นตอน อาจเข้าไปแทรกในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งก็ได้ การบริหารอย่างน้อยจำเป็นต้องมีองค์ประกอบในเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนาจการ การประสานงาน การควบคุม การรายงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีองค์ประกอบอื่นเสริมด้วย เช่น การคิดริเริ่ม การงบประมาณ เข้ามาเป็นส่วนทั้งนี้แล้วแต่คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะพิจารณานำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนาเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิม โดยวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการต่าง ๆ กันดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 166) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สุชา จันทน์เอม (2540 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง ลำดับของการเปลี่ยนแปลง (Process of Change) ของมนุษย์ทุกส่วนที่ต่อเนื่องกันไปในระยะหนึ่งเพื่อที่จะไปสู่ภาวะทำให้มีลักษณะและความสามารถใหม่ ๆ เกิดขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นตามลำดับ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2540 : 21) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งที่สังเกตได้ง่าย ชัดเจน และมองเห็นได้ยาก ไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต

ทิพย์ภา เชมฐ์เชาวลิต (2541 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอน เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเจริญเติบโตองกงามและดุดอย และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลรวมของภาวะและประสบการณ์

พิภพ วงษ์เงิน (2547 : 182) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น (Change for the Better) ดังนั้น ถ้าพูดถึงการพัฒนาทั่วไป จะเข้าใจว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม และเจตคติของบุคลากรในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

จากความหมายของการพัฒนา ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ก้าวหน้าขึ้นเป็นขั้น ๆ และเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนจากระยะหนึ่งไปสู่อีกระยะหนึ่ง การพัฒนาเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้หน่วยงานสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้

ความสำคัญของการพัฒนา

การปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ต้องมีความตั้งใจและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมาจะช่วยส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของการพัฒนา มีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ดังนี้

ไชยรัตน์ เจริญสินโฬาร (2543 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์กรจะมีลักษณะสำคัญต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์กร โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ เช่น ระบบโครงสร้างใหม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรกข้อคิด (Intervention) เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุด และคณะกรรมการบริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพที่ได้จากการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์กรการพัฒนาองค์กร มิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์กรที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น เพราะเมื่อใดที่คิดว่าองค์กรของคนมีความเจริญและมีการพัฒนาที่ดีแล้ว จึงหยุดนิ่งก็เท่ากับว่ากำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ควรมีการประชุม อภิปรายเพื่อกำหนดนโยบายร่วมกัน ทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา

2. ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understanding Situations) ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

3. การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving Relations) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันใน องค์กรถือเป็นผลพลอยได้ขององค์กร แต่ไม่ว่าคนในองค์กรจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ ก็ตามควร ได้รับการเปิดเผยเพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัว เข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

4. ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การให้ ความสนับสนุนและความร่วมมือ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหา ระบบการ ทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลยภาพของงาน (Balance of Force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้น ๆ

5. การเชื่อมโยง (Linking) แนวยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร คือ ความสามารถในการ โน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 : 116 - 117) ได้สรุป ความสำคัญของการพัฒนางานในองค์กร ดังนี้

1. เพื่อพัฒนางานองค์กรให้ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้ทันทั่วถึง

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้

3. เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกัน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นที่มี ต่อบุคคลและองค์กรให้เกิดความสำนึกที่ดีต่อกัน

4. เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความตื่นตัว มีการแข่งขันกันสร้างผลงาน เพื่อองค์กรเป็นส่วนรวม

5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ของสายการบังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

6. เพื่อสร้างกลไกที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มคน

7. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารพัฒนาว่า ไม่เพียงเป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารภาครัฐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐนำมาใช้ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหาร

การพัฒนา ยังมีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ให้เป็นระบบเป็นวิชาการ มีทิศทางที่ชัดเจน มีความครอบคลุมครบถ้วนทั้งการบริหารเพื่อพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม ตลอดจนช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย ความสำคัญดังกล่าวนี้ จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐและในที่สุดจะมีส่วนทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากความสำคัญของการพัฒนา ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารพัฒนามีองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นการทำงานโดยการนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคลากร และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการเพื่อรองรับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 67) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มิใช่หยุดนิ่งอยู่กับที่มีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมภายในเป็นจำนวนมาก การวางแผนจะต้องมีการจัดทำข้อมูลรายละเอียดให้ชัดเจน มีเงื่อนไขความต้องการที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันรวมทั้งการวางแผนและการพัฒนากำลังบุคลากร เช่น การรับสมัคร การประเมินการวางแผน การฝึกอบรมบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความต้องการ มีความจำเป็นต้องมีรายละเอียดการวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีทักษะเหมาะสมกับงาน ที่จะทำตามที่กำหนดไว้ได้ตามต้องการ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 182 - 184) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางในการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ไขปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน

และการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ทั้งในงานและในสังคมส่วนรวม ให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ศึกษาน การมอบหมายให้ประชุม แทนและการมอบหมายให้เข้ากิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสาน กับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วรารัตน์ เขียวไพร (2550 : 181) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทางการบริหารด้านบุคลากร ในองค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตประกอบด้วย 7 ประการดังนี้

1. ทบทวนเหตุการณ์ต่าง ๆ ขององค์กรที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน
3. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และพร้อมทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
4. ผู้บริหารต้องเปลี่ยนทัศนคติที่เคยมองบุคลากรเป็น Assets ให้เป็น Human Capitals
5. ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
6. ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากที่เคยสั่งการठीระเบียบข้อบังคับอย่าง

เคร่งครัด ให้กลายมาเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างความคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ

7. นำแนวทางทั้ง 6 ประการข้างต้นมาบูรณาการและสร้างโมเดลใหม่ให้เกิดขึ้น ในองค์กรจากการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ทั้ง 7 ประการ เป็นเพียงบันไดขั้นต้นเท่านั้น ในการที่ทำให้้องค์กรเกิดผลลัพธ์ที่ดีในปัจจุบันและในอนาคต

จากความหมายของแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ไขปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้ากิจกรรมสังคมอื่น ๆ อาจจะเลือกผสมผสานกัน โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องเลือกวิธีการการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้สำเร็จ

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในอนาคต กำหนดภารกิจขององค์กรที่มีความสำคัญที่ต้องการ ให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 169) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับ เปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ ถกแถลง สัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอกชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความอ่าน อย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
6. ให้มีจิตใจกว้างขวาง ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และฟังพาทอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 535) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด พัฒนาการให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงาน พัฒนาฝีมือของบุคคลในการทำงาน พัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มี

ความพึงพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และขยายองค์การเพื่อสนอง การบริการที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณชนหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่ง การพัฒนาที่ บุคลิกภาพในการทำงาน พัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ ฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ เรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ปรับปรุง สภาพการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเข้าใจนโยบายและ ความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น และมีความพอใจในการทำงาน

วิยะดา วรรณานันท์ (2549 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับที่ 1 เรียกว่า ระดับเข้าใจ คือ สามารถนำไปใช้
2. ระดับที่ 2 ระดับของความสามารถ
3. ระดับที่ 3 ระดับของความประทับใจ เข้าใจ สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนา บุคลากร เพื่อที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ และกำลังใจ เพื่อให้บุคคล สามารถปฏิบัติงาน ได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของบุคลากรอีกด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการ พัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

กิติ ตย์คานนท์ (2543 : 105) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้ คือ

1. ให้ประโยชน์ด้านเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มพูน และปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่
2. เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. ช่วยสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม กิจกรรมการพัฒนาอย่างทั่วถึง
4. ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรการพัฒนาบุคลากรถือว่ามีประโยชน์

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 179) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิด การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การและบุคลากร โดยตรง ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติ เพื่อสร้างและเพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กร ให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ
 3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความคล่องตัว มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพฤติกรรมกลุ่ม
 4. ช่วยเสริมสร้างและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรม ให้โอกาส ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเทคนิคการทำงาน ที่ดี บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาการทำงาน แก้ไขปัญหาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นผลให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มากขึ้น
 5. ช่วยเพิ่มผลงานในการผลิตหรือผลงานในการบริการลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มผลกำไร ให้แก่องค์กรมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการสูญเสียเวลาการทำงาน และลดความสิ้นเปลืองวัสดุ เนื่องจากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ต้นทุนการผลิตหรือการบริการมีราคาถูกลง ทำให้ผลกำไรเพิ่มมากขึ้น เป็นผลดีแก่ การดำเนินงานขององค์กรและบุคลากรทุกคน
 6. ช่วยสร้างคุณภาพของงานให้มีมาตรฐาน มีความเชื่อถือไว้วางใจ ได้แก่ ลูกค้ายูมาติดต่อใช้บริการ เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรม ฝึกบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงาน ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงทำให้สามารถสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้แก่องค์กร
- ชาญชัย อาจินสมजार (2548 : 107) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร จะเกิดกับบุคลากรดังนี้ คือ การมอบอำนาจ ให้บุคลากรมีโอกาสเจริญเติบโต เพื่อขยับขยายทักษะ และการตัดสินใจของบุคลากรจะทำให้บุคลากรนั้น รับผิดชอบที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยปริยาย เพื่อเตรียมพร้อมรับโอกาสดี ๆ ในความก้าวหน้าต่อไป จะช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และนำเอาความฉลาดมาใช้ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ไม่มีการศึกษาหรือการไปฝึกอบรมใด ๆ ที่สามารถพัฒนาบุคคลได้เร็วกว่าที่ตัวเอง และ มีประสิทธิภาพมากกว่าประสบการณ์ด้านปฏิบัติ (Practical Experience)
- นภา บุญสูง (2552 : 29) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมี ประโยชน์หลักในการจัดหาบุคลากร ดังนี้

1. จัดการรับคนเข้ามาเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและจำนวนเพียงพอกับความต้องการ
 2. ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่
 3. อบรมงานใหม่ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบตามเทคนิค วิทยาการที่ก้าวหน้า
 4. ปรับปรุงผลงานของแต่ละคนให้ดีขึ้น
 5. สร้างความร่วมมือ และพัฒนาให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
 6. พัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
 7. สร้างเสริมและรักษาขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
 8. กำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือนอย่างเหมาะสม
 9. ป้องกันภัยที่จะกระทบสุขภาพของเจ้าหน้าที่และดูแลสภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2555 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ และนานาชาติ
2. บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดสู่ ชุมชนในรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอื่น ๆ
3. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนา ตนเอง ระดับคณะ/สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร และทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป
4. การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้ มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัยเสมอมา
5. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่าง

กันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4 - 5 ปีข้างหน้า

6. มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน

7. มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการ สภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

จากการศึกษาประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่าเป็นการช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาข้อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กร และแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองและได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการต่าง ๆ ดังนี้

รัตนา เนื่องแก้ว (2548 : 32 – 35) ได้กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. การปรุมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะ โครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การส่งเสริมด้านวิชาการมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำให้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็นจึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน
ในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกหนึ่งวิธีหนึ่งที่จะทำให้
บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
นพพงษ์ บุญจิตรดุสย์ (2549 : 54) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การ มีรูปแบบ
การปฏิบัติที่หลากหลายซึ่งในการบริหารงานบุคคล จะต้องสร้างทัศนคติให้เกิดการแสวงหาความรู้
เพิ่มเติมใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายรูปแบบดังนี้

1. ให้ไปศึกษาต่อ หากความรู้และปริญญาเพิ่มเติม
2. ให้ไปประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ให้ไปทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิจัย
4. ให้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมเยือน ดูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ
5. ให้ไปเลือกเรียนวิชาในมหาวิทยาลัยโดยไม่นับหน่วยกิต
6. ให้เขียนบทความ
7. หวารสารหรือหนังสือตำราให้อ่านแล้วนำมาเล่าสู่กันฟัง
8. ให้มีการสาธิตการสอนให้ดู
9. ให้ไปฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ
10. ให้เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ เพราะสมาคมอาจมีการอภิปรายทางวิชาการ
ส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
11. ให้ไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550 : ออนไลน์)

ได้อธิบายว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย
เทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องและมีทิศทาง
เดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนา
บุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น
ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสไตส์กับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิด การเรียนรู้ได้ดีที่สุดอีกด้วย
และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลนั้น ไม่ได้หมายถึงเพียงการฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้น จึงทำให้
มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีการพัฒนาการตามลำดับ เช่น
การฝึกอบรม การสอนงาน การใช้เทคนิคเครื่องมือสอดแทรก การใช้เทคนิควางแผนพัฒนา
สายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบการพัฒนาบุคคลกร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์การจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาข้อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีม และประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

จากความหมายของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการ ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรจะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าต้องการพัฒนาด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน มีหลักพื้นฐานดั้งเดิมว่าเป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ให้มีความสามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งในด้านการคิดตัดสินใจ และดำเนินการแก้ปัญหาตนเองจนตอบสนองความต้องการของตนเองและส่วนรวมด้วยกระบวนการกลุ่ม กับกระบวนการกระตุ้นจิตสำนึก ดังนั้น การพัฒนาชุมชนจึงเป็นการพัฒนา มนุษย์ให้ครบถ้วนทุกด้าน ได้อธิบายความเข้าใจเบื้องต้นของแนวความคิดพัฒนาชุมชน จึงขอเสนอแนวคิดพื้นฐานโดยสังเขปดังนี้

ความเป็นมาของการพัฒนาชุมชน

คณะกรรมการที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของประเทศไทย ได้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการศึกษามวลชนในสังคมชาวแอฟริกัน เมื่อปี ค.ศ. 1944 เพื่อเสนอแนะให้รัฐบาลของประเทศอังกฤษในขณะนั้น นำไปใช้เป็นแนวทางในการปกครองดินแดนที่เป็นอาณานิคมในทวีปแอฟริกัน คำว่าการพัฒนาชุมชน ได้รับความนิยมนิยมและแพร่หลายไปทั่วโลกเมื่อองค์การสหประชาชาติยอมรับ

สมศักดิ์ นุบผาสวรรณ์ และคณะ (2543 : 18) ได้กล่าวว่ายุทธศาสตร์การพัฒนา มีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการทำให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการมีกิน มีใช้ อยู่เย็นเป็นสุข

การดูแลคุณภาพชีวิต จึงต้องดูทั้งสองด้าน คือ ด้านวัตถุ ด้านจิตใจ ด้านวัตถุคือเหลือกินเหลือใช้ พอกินพอใช้ ด้านจิตใจอยู่เย็นเป็นสุขเกือบทุกเรื่อง อยู่เย็นเป็นสุขมากกว่าความเดือดร้อน

สนธยา พลศรี (2545 : 19) ได้กล่าวถึงชุมชนในฐานะหน่วยทางสังคมโดยการแบ่งชุมชนตามลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคล ได้แก่ชุมชนชนบทและเมือง ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการที่ให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การมีกิน มีใช้ อยู่เย็นเป็นสุข การดูแลสุขภาพชีวิต จึงต้องดูทั้ง 2 ด้าน คือด้านวัตถุด้านจิตใจ ด้านวัตถุคือเหลือกินเหลือใช้ พอกินพอใช้ ด้านจิตใจอยู่เย็นเป็นสุขเกือบทุกเรื่อง อยู่เย็นเป็นสุขมากกว่าความเดือดร้อน

ดังนั้น การพัฒนาคนและการพัฒนาวัตถุหรือสิ่งแวดล้อมควรกระทำไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ การสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาชุมชน คือการพัฒนาคนนั้นจำเป็นต้องใช้การพัฒนาวัตถุหรือสิ่งแวดล้อมเป็นสื่อหรือแบบฝึกหัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัตถุหรือสิ่งแวดล้อมเป็นสื่อหรือแบบฝึกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้เจริญขึ้นกว่าเดิม หรือเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่สภาพที่ดีกว่าหรือน่าพอใจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นมีระบบโดยมีการกำหนดทิศทางที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุผลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ความหมายของการพัฒนาชุมชน

แนวความคิดของการพัฒนาชุมชน ที่จะทำให้มีความเป็นอยู่ของชีวิตที่ดีขึ้น ที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้มีผู้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ได้แก่

ธนาวิทย์ กางการ (2546 : 25) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการพัฒนาคน และกลุ่มคนในชุมชนให้มีศักยภาพเพียงพอ และร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง และชุมชนตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งการใช้พลังของชุมชนและการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

อนุรักษ์ ปิณฑานูวัฒน์ (2548 : 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชนให้ดีขึ้น ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นการพึ่งตนเอง การตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชน

สัจญา สัจญาวิวัฒน์ (2550 : 99 - 107) ได้กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ส่วนประกอบของชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ เป็นการจูงใจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน จากสภาพที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่สภาพ

ที่พึงปรารถนาอันเป็นเป้าหมายที่ชุมชนตั้งไว้ การพัฒนาตนเองระดับชุมชน กลุ่มคนที่มีการกระทำร่วมกันอยู่เสมอ ๆ ตามกฎระเบียบของสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นการเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ของคนในชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่เดิมให้ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งการพัฒนาด้านวัตถุและจิตใจ โดยเป็นการร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐกับประชาชน

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเองและส่วนรวมอย่างแข็งขัน โดยการกระทำนั้นต้องผ่านกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเป้าหมายไว้ ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

กรมการพัฒนาชุมชน (2544 : 7 - 8) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน ได้แก่

1. ความช่วยเหลือตนเอง
2. ความคิดริเริ่มของชุมชน
3. ความต้องการของชุมชน
4. ความสมดุลในการพัฒนา
5. การศึกษาภาคชีวิต
6. การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเตล็ด
7. หลักการประชาธิปไตยในการดำเนินงาน
8. การใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่น ความเข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น
9. การมีส่วนร่วมของประชาชน

อนูรักษ์ ปัญญาวัฒน์ (2548 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนภายใต้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากความไม่สมดุลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้เกิดช่องว่างระหว่างรายได้ของคนจนและคนรวย และช่องว่างระหว่างการบริโภคกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาที่มุ่งรักษาความสมดุลระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสงวนทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยไม่เบียดบังโอกาสของชนรุ่นหลังที่จะตอบสนองความต้องการในอนาคต ภายใต้หลักการดังกล่าว มีแนวคิดที่เกี่ยวกับกับการศึกษาของชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการศึกษาดังกล่าวอาจใช้กิจกรรมที่อำนวยความสะดวกให้ชุมชนมีโอกาสรับและศึกษาข้อมูลที่จำเป็นสำหรับใช้กระบวนการจัดการตัวเอง เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สมาชิกในชุมชนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการควบคุมทิศทางของความเปลี่ยนแปลงที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ครอบครัว และระบบนิเวศ

สำนักพัฒนาชุมชน (2539 : 48-53 ; อ้างถึงใน นพรัตน์ คล่องสารา. 2551 : 15 - 17) กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนไว้ ดังนี้

1. ความร่วมมือระหว่างรัฐและชุมชน (Partnership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าการพัฒนาที่ได้ผลดีที่สุด และถาวรที่สุดควรเกิดจากพลังของชุมชนที่มีขึ้นเอง ผสมกับการสนับสนุนของรัฐ สังคมใดที่ปล่อยให้เกิดการพัฒนาชุมชนดำเนินไปเองตามยถากรรมสังคมนั้น จะเกิดการถอยหลังในทางกลับกัน หากรัฐเป็นผู้ที่ให้แต่ละฝ่ายเคียวผลการพัฒนาจะเป็นไปอย่างเชื่องช้า และเกิดผลแต่ทางรูปธรรมเท่านั้น วิธีการร่วมมือนี้ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุของปัญหา การร่วมลงทุน และปฏิบัติงานร่วมในการติดตามประเมินผล ส่วนรัฐมีบทบาทสนับสนุนทางด้านวิชาการ วัสดุ อุปกรณ์ เท่านั้น

2. การช่วยเหลือตนเอง (Self Help) รัฐจะต้องทำอะไรก็ตาม ให้ประชาชนมีขีดความสามารถช่วยตนเองต่อไปได้เรื่อย ๆ โดยไม่ต้องพึ่งคนอื่นให้มาช่วยอยู่ตลอดไป ในขณะที่ชุมชนเองยังพึ่งตนเองได้ไม่เต็มที่ เพราะมีข้อจำกัดด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถงบประมาณรัฐ อาจให้ความช่วยเหลือได้แต่ต้องมีวัตถุประสงค์ว่าช่วยเหลือเพื่อให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้อย่างตลอดรอดฝั่ง ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ความคิดริเริ่มของชุมชน ประชาชนต้องมีทัศนคติด้านนี้จนถึงขนาดที่สามารถแสดงความคิดริเริ่มตาม โครงการพัฒนา โดยไม่ต้องรอให้ทางรัฐเข้ามาเป็นผู้ชักชวนหรือกระตุ้นตลอดเวลา เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่า โครงการที่เกิดจากรัฐเป็นผู้คิดริเริ่มจะไม่ตรงกับความต้องการของชุมชนหรือท้องถิ่น และมักเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุด แต่ที่รัฐจำเป็นต้องเข้าไปดำเนินการเองนั้น เป็นเพราะทางชุมชนเองเกิดความลังเลไม่แน่นอน ทางด้านความคิด ไม่มีการรวมกลุ่มรวมพลังให้เกิดความคิดริเริ่มเองเป็น ข้อสำคัญ คือ อย่าขัดเขี่ยความคิด แต่ในขณะเดียวกันต้องรู้จักประสานความต้องการของชุมชน กับนโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐ ให้กลมกลืนกันให้ได้

4. ความต้องการของชุมชน (The Community Needs) ส่วนใหญ่ปัญหาและความต้องการของชุมชนจะเกิดผลผลิตของวัฒนธรรม โครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจ สภาพสิ่งแวดล้อมของชุมชนเอง เช่น ชุมชนดั้งเดิมความต้องการเน้นหนักในเรื่องการบริโภค (Consumption Oriented) ชุมชนที่ทันสมัยความต้องการจะเน้นทางด้านการพัฒนา (Development Oriented) เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดนี้ ต้องมีการยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปด้วย

5. ความสมดุลในการพัฒนา (Balanced Development) ปกติความต้องการทางด้าน การพัฒนาต่าง ๆ ของชุมชนในแง่ความต้องการจะมีอยู่มากมาย และหลากหลายเกินต่อขีด ความสามารถของรัฐ หรือชุมชนเองที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ จึงมี แนวความคิดว่า ความต้องการดังกล่าวจะต้องได้รับการบำบัดด้วยพลังความสามารถของชุมชนเอง บวกกับขีดความสามารถของรัฐ เพื่อให้ได้ระดับที่สมดุลที่พอดีในความต้องการนั้นเท่าที่เป็นไปได้ นอกจากนี้ ยังมีความสมดุลทางการพัฒนาระหว่างทางด้านรูปธรรมและนามธรรม จะต้องได้ สัดส่วนไปด้วยกัน หากมุ่งพัฒนาด้านหนึ่งด้านใด โดยเฉพาะจะเกิดการพัฒนาเติบโตที่ไม่ได้ สัดส่วน ผิดรูปร่าง เช่น เจริญด้านวัตถุแต่ไม่เจริญด้านจิตใจ เป็นต้น

6. การศึกษาภาคชีวิต (Long-Life Education) การพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการ ให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยอย่างต่อเนื่อง มีจุดหมายที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิต ของมนุษย์ในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน ทางที่จะทำเช่นนั้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของ ประชาชนต้องมีการส่งเสริมความสนใจในกลุ่มของคนอาศัยอยู่

7. การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ (Holistic Program) นั่นคือ ปัญหาของชุมชนไม่สามารถแก้ไขโดยวิธีใดวิธีเดียว หรือหน่วยงานใดหน่วยงานเดียวได้ต้องมี การประสานการปฏิบัติงานในหลาย ๆ วิธีการ และหลายหน่วยงานที่ต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนหนึ่งต้องหยิบยกปัญหาของชุมชนนั้นมาพิจารณาอย่าง ละเอียด และต้องคำนึงด้วยว่าปัญหาหนึ่งต้องไปเกี่ยวพันหรือมีผลกระทบต่อปัญหาอื่นด้วยอยู่เสมอ โดยด้านการพัฒนาจะต้องถูกกำหนดให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ

8. การพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับนโยบายพัฒนาประเทศ (Mainstream of National Development) หมายถึง กิจกรรมของท้องถิ่น หรือชุมชน มักจะได้รับการสนับสนุนจากนโยบายรัฐในรูปของด้านวัสดุ ด้านกำลังคน ดังนั้น การดำเนินงานของท้องถิ่นใดเป็นไปโดยเอกประเทศ ปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบาย ของชาติย่อมจะ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐเท่าที่ควร

ดังนั้นการพัฒนาคน และการพัฒนาวัตถุหรือสิ่งแวดล้อมควรกระทำไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ การไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน คือการพัฒนาคนนั้นจำเป็นต้องใช้ การพัฒนาวัตถุหรือสิ่งแวดล้อม เป็นสื่อเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

กระบวนการพัฒนาบุคคลและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ในสังคมยุคปัจจุบัน ด้วยเหตุที่ว่าทุนหรือทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในประเทศและในโลก มีความล้นน้อยลงหรือมีความเสื่อมโทรมมากขึ้น การแสวงหาทุนภายนอก คือ การนำทรัพยากรมาใช้เพียงอย่างเดียวเป็นสิ่งที่เป็นอันตรายต่อมนุษย์และสรรพสิ่งในโลก ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ชุมชน สังคม จึงมีความสำคัญมากเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีการบริหารจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาพบว่า มีประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ขียนการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ไพบูรณ์ เทวรักษ์ (2540 : 10) ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด และ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นมีลักษณะค่อนข้างที่มั่นคงถาวร

สุชา จันทน์เอม (2541 : 151) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ขบวนการเจริญงอกงามของอินทรีย์ สามารถแก้ไขปัญหาล่าง ๆ ได้ดีขึ้นหรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ผลดี

กันยา สุวรรณแสง (2542 : 155) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ประสบการณ์ตรงหรือทางอ้อม กระทำให้อินทรีย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2544 : 73) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการแสดงออก ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรยระดับความรู้ ให้คุณค่าแก่ทรัพยากรความรู้และจัดการทรัพยากรความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยที่ความรู้นั้นจะต้องถูกต้องและสอดคล้องกับบุคคลและเวลา มีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ได้แก่

การผลิตความรู้ การสร้างความรู้ และการเผยแพร่ความรู้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ยก ระดับความรู้ใช้ความรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหา การวางแผน กลยุทธ์และการตัดสินใจ รวมไปถึง มีการจัดการเกี่ยวกับฐานความรู้ของ ทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นๆ

ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาตัวเองในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงศักยภาพทางความคิดคนสามารถเรียนรู้ได้จาก การได้ยิน การสัมผัส การอ่าน เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตลอดชีวิต ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

จิรวุฒิ เสนาคำ (2540 : 8 - 18) ได้เสนอผลการวิจัย ซึ่งให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญ ของประชาสังคมที่เข้มแข็ง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความเข้มแข็งของประชาสังคม คือ กระบวนการเรียนรู้และผ่านการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกระบวนการเรียนรู้และ การแลกเปลี่ยนระหว่างคนในชุมชนและสาธารณะทำให้เราอยู่ในสิ่งที่เราไม่รู้ ความหมายและ ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2541 : 81) ได้สรุปว่า การค้นคว้าเรื่องศึกษาที่เหมาะสมกับ ยุคโลกาภิวัตน์ ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตมีความหมาย คลุมไปถึงการเรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน และมีความหมาย รวมไปถึงการต่อรูปร่างบุคลิกภาพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เวลาใดก็ได้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้การศึกษาดูตลอดชีวิตมีสาระสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อเน้นการเรียนรู้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ ผนวกกับการเรียนวิชา จำนวนหนึ่งอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือเป็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากโอกาสทางการศึกษาดูตลอดชีวิตด้วย
2. การเรียนรู้เพื่อทำคือการศึกษาฝึกหัดอาชีพหรือการทำงานประจำ จำเป็นต้องพัฒนา ความสามารถที่หลากหลาย ที่ไม่ได้คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นและความสามารถในการทำงานเป็นทีม
3. การเรียนรู้เพื่อให้ทุกคนมีความคิดอิสระเพิ่มขึ้นมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมี ความรู้ที่รับผิดชอบต่อการทำงานของตน
4. การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันต้องเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจธรรมเนียมประเพณีและจิตใจ ของคนอื่นพระธรรมปิฎก ได้กล่าวถึงการศึกษากับการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ ให้เกิดปัญญา การศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก การฝึก คือ เรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาหรือที่เรียกว่าการศึกษานั้นเอง เพราะฉะนั้น มนุษย์จึงเป็นสัตว์ที่ต้อง ศึกษาการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งหมด มนุษย์ต้องเรียนรู้ต้องฝึกหัดและพัฒนาขึ้นทั้งสิ้น

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2546 : 260) สามารถสรุปสาระสำคัญได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ การเรียนรู้ควรมีลักษณะเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ด้านการปฏิบัติ เมื่อมีการเรียนรู้แล้วเกิดความรู้แก่ผู้เรียน โดยนำความรู้มาสืบทอดปฏิบัติผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเพณีพิธีกรรมต่าง ๆ ค่านิยมตัวบุคคล วัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิต มีการเรียนรู้และการปฏิบัติเป็นเนื้อเดียวกัน และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่มีมุมมองแตกต่างกันออกไป

3. ด้านการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และค่อนข้างถาวรในเรื่องของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทางคือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน

กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน

การเรียนรู้ของชุมชน เป็นเรื่องของชีวิต ทำอย่างไรให้คนเราได้พบทวนปัญหาของตัวเองให้คนได้เข้าถึง วิชิตคิด ในการรับรู้ว่ามีปัญหามีอยู่ตรงนั้นเกิดขึ้นมาได้อย่างไร และให้กลับไปแก้ที่ตรงปัญหานั้น ชุมชนสามารถสร้างความรู้และภูมิปัญญาของตนเองขึ้นมาซึ่งผลผลิตของความรู้นั้นก็กลายเป็นนวัตกรรมของชุมชนในรูปแบบของเครื่องมือ เครื่องใช้ วัฒนธรรม ประเพณี และระบบการจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตเป็นผลผลิตจากการปฏิบัติและใช้ได้จริงในชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นมีนักวิชาการกล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ไว้หลายท่านดังนี้

พรพิไล เลิศวิชา (2541 : 7) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้มีศักยภาพในการพัฒนา สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและพึ่งตนเองได้ กระบวนการเรียนรู้ คือกระบวนการอันมีฐานรากอยู่ที่ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การรู้และการปฏิบัติ เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้เป็นหนึ่งเดียว

รัตนา โตสกุล และคณะ (2548 : 214 - 225) กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจากผู้นำบารมี การศึกษาพบว่าประกอบด้วยเงื่อนไขพื้นฐานที่จำเป็น 2 ประการ คือเงื่อนไขทางวัตถุวิสัย และเงื่อนไขทางจิตวิสัย รวมทั้งเงื่อนไขสนับสนุนได้แก่ ผู้นำบารมีบทบาทของนักพัฒนา นักวิชาการ นักคิดทั้งในและต่างประเทศรวมทั้งหน่วยงานภายนอกที่สามารถช่วยในการจัดตั้งกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เงื่อนไขพื้นฐาน

1.1 เงื่อนไขทางวัตถุดิบ เป็นเงื่อนไขทางวัตถุดิบที่สัมพันธ์กับบริบทด้านการพัฒนาสังคมไทย อันเป็นพื้นฐานของเหตุแห่งทุกข์ของชุมชน ซึ่งเกิดจากแนวทางการพัฒนาในระบบทุนนิยม ที่มุ่งไปสู่การสร้างสังคมทันสมัยมีความเติบโตทางเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาในระบบทุนนิยมไม่สามารถให้หลักประกัน ทางเศรษฐกิจ และสวัสดิการสังคมแก่ชุมชน เนื่องจากความเสี่ยงที่เกิดจากกลไกด้านผลิตทางการเกษตรที่แปรเปลี่ยนได้ ทำให้อำนาจการต่อรองของเกษตรกรมีน้อยมาก เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นรายย่อยถือครองที่ดินไม่มากตกอยู่ในวัฏจักรความยากจน การพัฒนาในระบบทุนนิยม คอบแทนผลประโยชน์ให้แก่ायทุน และภาคอุตสาหกรรมมากกว่าภาคเกษตรกรรม ทำให้ผู้นำชุมชนจำนวนหนึ่งตระหนักรู้และมีกระบวนการเรียนรู้

1.2 เงื่อนไขทางจิตวิสัย หมายถึง การเกิดจิตสำนึกของคนในชุมชนในการรับรู้เข้าใจต่อสาเหตุแห่งความทุกข์ที่มาจากเงื่อนไขทางวัตถุดิบ การตระหนักรู้เท่าทัน เงื่อนไขที่สำคัญต่อการสร้างพลัง และการแก้ไขปัญหาคร้วเรื้อนในชุมชน สภาวะที่ทำให้คนในชุมชนเกิดการหยุดคิด สะท้อนกลับ ทบทวนอดีตถึงเงื่อนไขที่เป็นจริงที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างสำนึกชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาครอบครัวและชุมชน

2. เงื่อนไขสนับสนุน

2.1 ผู้นำบารมีเป็นผู้ที่ดีและเป็นแบบอย่างได้กับคนทั่วไป เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำบารมี ต่อมาได้พัฒนาเป็นคณะบุคคลในรูปของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน เป็นคณะรับผิดชอบในการนำพาสมาชิกเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ของชุมชน

2.2 บทบาทของนักพัฒนา นักวิชาการ และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นส่วนที่ช่วยเสริมพลังชุมชนในด้านการคิดวิเคราะห์ การทำวิจัย เช่น การศึกษาชุมชน การศึกษาประวัติศาสตร์เชิงท้องถิ่น การศึกษาธรรมชาติ ซึ่งมีผลต่อการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของการจัดตั้งเครือข่ายระหว่างผู้รู้ในภายหลัง

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เริ่มจากการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ไตร่ตรองวิเคราะห์สาเหตุ ตระหนักรู้ถึงความคิดความสามารถของตนเอง หรือกลุ่มในการแก้ไขปัญหา และลงมือปฏิบัติทำให้การสังสมประสบการณ์ต่อเนื่องเกิดเป็นองค์ความรู้ที่ไม่หยุดนิ่งตายตัวมีการทดลองปฏิบัติ แก้ไขปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทชุมชนจากประสบการณ์การปฏิบัติ เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวตนเองอันเกิดจากการปฏิบัติ

พื้นฐานการเรียนรู้ของชุมชน

พื้นฐานการเรียนรู้ของชุมชน ส่วนหนึ่งมาจากการเรียนรู้ปัจเจกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิถีคิด ประสบการณ์ และการสร้างชุดความรู้การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่ง

กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมักเกิดขึ้นจากการทดลอง การแสวงหาคำตอบ และสร้างระบบความคิดของชุมชนขึ้นมา กระบวนการมีทั้งการยอมรับการปฏิเสธ การประยุกต์ใช้ และสร้างใหม่ โดยเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมชุมชนและบริบทของสังคมที่เข้าสู่ชุมชน ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานการเรียนรู้ของชุมชนไว้ดังนี้

สุทธิชัย อบอุ่น (2548 : 100 - 105) กล่าวว่า อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ชุมชนเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีวันจบมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ในสังคมไทยมีลักษณะร่วมกันอย่างน้อย 4 ประการ

1. เรื่องของชีวิตและการทำงาน ชุมชนก็เหมือนชีวิตที่มีการเกิด มีการเรียนรู้ การเผชิญปัญหา การจัดการตนเอง ชุมชนจะดำเนินวิถีของชุมชนไม่ได้ถ้าไม่เข้าใจในบริบทที่ตนเองเป็นอยู่ และไม่กำหนดคร่ำว่าตนเองเป็นอยู่อย่างไร ดังนั้น การเรียนรู้ชุมชน จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและงานที่จะต้องมีการจัดการตนเองเพื่อให้กลุ่มหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนไม่ว่าจะเป็น วัด บ้าน โรงเรียน หรือองค์กรชุมชนก็จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างชุดความรู้ของตนเองขึ้นมาแล้วประยุกต์ใช้กับการทำงานและวิถีชีวิตผลลัพธ์ของการเรียนรู้ คือ ชีวิตและงานที่มีความงอกงาม

2. ปัญหาเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ของชุมชน การเรียนรู้ของชุมชนนั้น สิ่งที่เห็นร่วมกันประการหนึ่ง คือ การเรียนรู้จากปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ เช่นการหนี้สิน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและการจัดการ ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ชุมชนได้ต่อสู้และหาทางออกร่วมกัน ผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหาคือ การเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ของชุมชน ตัวอย่างเช่น กลุ่มอัครเมืองน่าน จังหวัดน่าน ที่เผชิญปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและความยากจน จึงมีแนวคิดในการจัดการเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผลจากการเรียนรู้ร่วมกันทำให้พลังเล็ก ๆ ของประชาชน กลายเป็นกลุ่มประชาสังคมที่มีความเข้มแข็ง และเป็นตัวอย่างในการพัฒนาที่ใช้พลังและทุนทางสังคมเป็นปัจจัยในการดำเนินงาน

3. การเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นการเรียนรู้เฉพาะตัว แต่การเรียนรู้ของชุมชนเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในหลายพื้นที่ทั่วทุกภูมิภาค ในสังคมไทยหรือแม้แต่ในกรุงเทพมหานคร ความเป็นชุมชนที่มีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความคุ้นเคยกันนั้น มักจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความคิดและการจัดการร่วมกัน กรณีกลุ่มตัวอย่างแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และกลุ่มผู้พึ่งสถานีวิทยุร่วมด้วยช่วยกัน ในกรุงเทพมหานคร มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยและการเผชิญปัญหาร่วมกัน ทำให้พวกเขาารวมตัวกันเพื่อต่อสู้กับปัญหาชุมชน การเรียนรู้นอกชุมชนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่เป็นการผสมผสาน

ระหว่างความรู้ที่ชุมชนมีอยู่และความรู้จากภายนอกชุมชน โดยการเรียนรู้และการปรับตัวของชุมชนให้เข้ากับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน รวมถึงการประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้ชุมชนเกิดชุดความรู้ใหม่ ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้และการพึ่งพาตนเอง

4. การเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง คำตอบอยู่ที่หมู่บ้านเป็นคำกล่าวที่ไม่ผิดนัก สำหรับกระบวนการพัฒนาชุมชนและการเสริมสร้างการเรียนรู้ เพราะชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้และห้องปฏิบัติการที่ยิ่งใหญ่ ชุมชนสามารถสร้างความรู้และภูมิปัญญาของตนเองขึ้นมาซึ่งผลิตผลของความรู้นั้น กลายเป็นนวัตกรรมของชุมชนในรูปแบบของเครื่องมือ เครื่องใช้ วัฒนธรรม ประเพณี และระบบการจัดการซึ่งอาจแพร่ขยายไปยังชุมชนอื่น การเรียนรู้ชุมชนเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บางช่วงอาจมีความเข้มแข็ง ซึ่งก่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนา และระบบการจัดการที่ดีของชุมชน แต่บางครั้งการเรียนรู้ตกอยู่ในภาวะถดถอย เนื่องจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายนอกเช่น การขาดผู้นำที่เข้มแข็ง ความขัดแย้งในชุมชน และจากอิทธิพลของความรู้ค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรมจากภายนอกที่หลั่งไหลสู่ชุมชน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ชุมชนนั้น มีความเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บางช่วงอาจมีความเข้มแข็ง ซึ่งก่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาและการจัดการที่ดีของชุมชน แต่บางครั้งการเรียนรู้ตกอยู่ในภาวะถดถอย ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายใน เช่น การขาดผู้นำที่เข้มแข็ง ความขัดแย้งในชุมชน และจากความรู้ ค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรม จากภายนอกที่หลั่งไหลเข้าสู่ชุมชน ซึ่งชุมชนจะต้องร่วมกันสำรวจ ค้นหาและสร้างอัตลักษณ์ของตนเองขึ้นมาใหม่

การจัดการความรู้ของชุมชน

การจัดการความรู้ในที่นี้หมายถึงการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการจัดการกระทำที่สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ไขปัญหา ภายใต้อริบทหนึ่ง ๆ พบว่าชุมชนมีกลไกการจัดการความรู้สามระดับที่เชื่อมโยง ได้แก่ ระดับตัวบุคคล เครือข่ายชุมชน และองค์กรภายนอก ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของชุมชนไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2546 : 206) กล่าวสรุปในเวทีสัมมนาทางวิชาการนวัตกรรมการเรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติของกลไกการเรียนรู้ของชุมชนว่าอาจเริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่า ชุมชนควรเรียนรู้อะไร ใครเรียนรู้ และใครควรเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการ ฯลฯ ซึ่งอาจหาคำตอบได้ว่า เช่น ชุมชนควรเรียนรู้มาจากอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยมองถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล และในชุมชน และนำความรู้ภายนอกมาประยุกต์ใช้ ให้เกิดการผสมผสาน ทางความคิด ความรู้ และการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

สุรินทร์ กิจนิตย์ชีว์ (2547 : 15) กล่าวถึงหน่วยจัดการความรู้ในชุมชน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลไกการเรียนรู้ของชุมชนว่า จะทำหน้าที่ให้เกิดการเชื่อมโยงกระบวนการต่าง ๆ คือ

1. กระบวนการกลุ่มในชุมชน
2. ความเป็นพหุภาคี
3. การสร้างเครื่องมือแห่งการเรียนรู้และการปฏิบัติการร่วมกัน
4. กำหนดแผนการเรียนรู้ ทำความเข้าใจร่วมกัน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์
5. การตัดสินใจเลือกเส้นทางใหม่
6. การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
7. เชื่อมโยงคน กลุ่ม และเครือข่าย ทรัพยากร ภูมิปัญญา เศรษฐกิจ

โกวิท พวงงาม (2551 : 341) กล่าวถึง การจัดการความรู้ในชุมชนไว้ ดังนี้

1. ระดับตัวบุคคล การจัดการความรู้ที่สำคัญในเบื้องต้น คือการจัดการที่กระทำผ่านตัวปัจเจกที่เป็นผู้นำ หรือผู้นำบารมี ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ที่ทวนกระแส ปราชญ์ชาวบ้าน เกษตรกรต้นแบบที่สามารถเป็นต้นแบบให้แก่ผู้สนใจการผลิตทางการเกษตรที่ผสมผสานเพื่อการพึ่งพาตนเอง ตัวบุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นผู้นำที่ดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้คน การจัดการความรู้ในลักษณะที่ผ่านตัวบุคคลที่เป็นผู้นำแล้วบอกต่อกันไป ปราชญ์พบกรณีของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน โดยขยายไปทางสังคมเริ่มจากคนใกล้ชิดตามสายเครือญาติในรูปของครอบครัว เครือญาติ เพื่อนบ้าน แล้วขยายออกไปตามพื้นที่ เช่น ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค กว้างออกไปเรื่อย ๆ

2. ระดับองค์กร สถาบัน และเครือข่ายชุมชน เป็นการจัดการในรูปแบบของเครือข่าย ในท้องถิ่น เป็นความสัมพันธ์ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ที่ใช้ฐานความรู้และปัญญา ในการขับเคลื่อนทางสังคม เครือข่ายลักษณะนี้เป็นเครือข่ายกระบวนการเรียนรู้ เป็นความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ในระบบเครือข่ายไม่ได้จัดตั้งโครงสร้างแบบแนวดิ่ง แต่เป็นความสัมพันธ์แบบแนวราบที่แต่ละเครือข่ายมีอิสระในการบริหารจัดการกิจการภายในตนเองและประสานเชื่อมทุกเครือข่ายสาขาให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ และเครือข่ายชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ท้องถิ่นในการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

3. ระดับองค์กรภายนอก เป็นภาคีพันธมิตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร สถาบัน หรือเครือข่ายชุมชน ทั้งนี้เพราะชุมชนยังต้องการหนุนเสริม

จากนักพัฒนา และหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้ข้อคิดและแนวทางปฏิบัติ เทคนิคในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะการประสานแหล่งทุน สนับสนุนกิจกรรมองค์กรและเครือข่ายชุมชนจำเป็นต้องใช้งบประมาณภายนอกมาช่วยสนับสนุน

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ จากกรณีตัวอย่างการจัดการความรู้ของชุมชนหลาย ๆ ชุมชน จะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการจัดการความรู้ชุมชน ประกอบด้วย

3.1.1 ตัวผู้นำบารมี ที่สมาชิกศรัทธาเลื่อมใส เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน เกษตรกร
ต้นแบบ

3.1.2 กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ องค์กรชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นเสมือนห้องเรียนของชุมชน เพื่อทำการทดลอง ถ่ายทอดความรู้จากระดับครูไปสู่สมาชิกและผู้สนใจ

3.1.3 เวทีประชุม แลกเปลี่ยน สรุบทบทเรียน เป็นการจัดพื้นที่หรือเวทีให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล เสริมการคิด วิเคราะห์ สะท้อนบทเรียนจากการปฏิบัติ

3.1.4 การจัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างกระบวนการการเรียนรู้ เช่น การจัดทำแผนแม่บทชุมชน โครงการศึกษาดูงานชุมชนต้นแบบ

3.1.5 ระบบสารสนเทศ เป็นการทำงานด้านเทคโนโลยีสื่อสารมาสนับสนุนด้านวิชาการและเทคนิคในการจัดทำหลักสูตรการสอนด้านเกษตร ให้ออกมาในรูปแบบสื่อที่ง่าย ๆ

3.1.6 เอกสาร การจัดทำเอกสารประกอบเช่น วารสาร ข่าวสาร จุลสาร ก็เป็นเครื่องมืออีกประเภทหนึ่งที่เครือข่ายชุมชนใช้ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์กับสมาชิก โดยได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนที่เป็นองค์กรภาคีพันธมิตรต่าง ๆ

3.2 กลไกการจัดการเรียนรู้ของชุมชน

กลไกการจัดการเรียนรู้ คือ หน่วยจัดการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้องเชื่อมประสานและยกระดับฐานความรู้ของแต่ละชุมชนที่มีอยู่มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ลักษณะทุนปัญญา และคลังข้อมูลความรู้ ของชุมชนองค์กรหรือชุมชนที่มีกลไกการจัดการเรียนรู้ ย่อมสามารถยกระดับฐานข้อมูลและความรู้ไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งสามารถขยายฐานข้อมูล ความรู้ และการจัดการความรู้ของชุมชนได้

3.3 การสืบทอดความรู้ของชุมชน

เด็กและเยาวชนเป็นเป้าหมายสำคัญของการสืบทอดความรู้เกี่ยวกับการเกษตรพึ่งพาตนเอง ในระบบเศรษฐกิจพอเพียงชุมชน การจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของคนในชุมชนได้ครอบคลุมสมาชิกที่เป็นลูกหลานทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกชุมชน โดยจัดตั้งโรงเรียนหลักสูตร

ชุมชนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา หรือสายอาชีพ การเรียนจะสอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในชุมชน

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เริ่มที่ปณิธานความมุ่งมั่นอันยิ่งใหญ่ร่วมกันของสมาชิกขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย ที่จะร่วมกันใช้ความเพียรดำเนินการจัดการความรู้ ด้วยวิธีการและยุทธศาสตร์อันหลากหลาย เพื่อใช้ความรู้เป็นพลังหลักในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร กลุ่มบุคคล เครือข่าย และยังประโยชน์อันไพศาลให้แก่สังคมในวงกว้างอีกด้วย

หลักการเบื้องต้นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความหมายและแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถกำหนดหลักการเบื้องต้นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้ (วิระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์. 2540 : 50 - 55)

1. ต้องมององค์กรว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีระบบการเรียนรู้ (Learning System) กล่าวคือ เมื่อมีการพิจารณาตามแนวคิดเห็นในเชิงระบบแล้ว ระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กรจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะพิจารณาในลักษณะกระบวนการ หรือโครงสร้างก็ตามในการทำงานขององค์กร องค์กรย่อย ๆ ควรจะเรียนรู้ซึ่งกันและกันในเรื่องหน้าที่ความสัมพันธ์ต่อกัน ผลของความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานส่วนผู้บริหาร องค์กรและผู้บริหารการเรียนรู้ (Chief Learning Officer - CLO) จะคอยจัดการสนับสนุน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรในลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนระหว่างกันให้มากที่สุด โดยให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระบบขององค์กร ขณะเดียวกันสมาชิกเองก็มีความสนใจใฝ่รู้พร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา CLO จะต้องคอยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในองค์กรด้วยการเสนอมุมมองใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา
2. ต้องมีการเรียนรู้แบบ Collective Integrated Actionable Learning
 - 2.1 Collective การเรียนรู้จากหลายแหล่งในรูปแบบต่าง ๆ และในหลายระดับ
 - 2.2 Integrated นำลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายนั้นมาผสมผสานให้เข้ากันได้กับระบบขององค์กรในแต่ละช่วงเวลา และพยายามหาปัจจัยมาสนับสนุนให้การเรียนรู้นั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
 - 2.3 Actionable การเรียนรู้นั้นต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้
3. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่กล้าสร้างการเปลี่ยนแปลงมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสมรรถนะใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ (Learning Capability) โดยผ่านประสบการณ์แล้วส่งผ่านประสบการณ์เหล่านั้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ในหลักการ

ข้อนี้มีความเชื่อว่ารูปแบบของจิตใจ ความคิดอ่านของคนพัฒนาจากการศึกษา การเรียนรู้และประสบการณ์รูปแบบของจิตใจ/ความคิดอ่านเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรค ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบได้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความคิดอย่างรอบคอบ ใคร่ครวญอย่างละเอียดตรวจสอบความคิดในลักษณะ “ย้อนคิด” ต่อการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของตนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น

4. มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรด้วยการสั่งสม และผสมผสานทักษะต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ร่วมกัน โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคล เทคโนโลยีที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภูมิปัญญาต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เมื่อเราเรียนรู้ร่วมกันแล้วจะรู้จักที่จะนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อตอบสนองการบริการประชาชนลูกค้าและได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะหลักในองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

4.1 การเสาะแสวงหาและสร้างความรู้

4.2 การเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์

4.3 การแบ่งปันความรู้แก่กัน

4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้/การขยายผลความรู้ไปสู่การปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้จะบังเกิดผลเมื่อมีพลังร่วมกัน ทำให้แนวปฏิบัตินั้นเป็นแนวปฏิบัติอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

5. องค์กรจะเรียนรู้ผ่านบุคคลแต่ละคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์กร

6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะนำผลการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลแต่ละบุคคลมารวมกันเพื่อเป็นพลังร่วมของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อองค์กร ความรู้ซึ่งจะมีผลต่อความเปลี่ยนแปลงในระบบและ โครงสร้างขององค์กร ในที่สุด

7. ศิวาของการเรียนจะขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้และปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้

7.1 จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ (Learning Orientation) หมายถึง สิ่งที่มุ่งศึกษาเรียนรู้และค่านิยม เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นผู้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ซึ่งบางครั้งอาจมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่านิยมพื้นฐานขององค์กร

7.2 ปัจจัยสนับสนุน (Facilitating Factors) ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ และจำนวนการเรียนรู้ที่บังเกิดผลซึ่งขึ้นอยู่กับปฏิบัติที่สืบทอดกันมานำปัจจัยสนับสนุนมาพิจารณาในระบบการเรียนรู้ขององค์กร ทั้ง 4 ขั้นตอน

คือ ชั้นแสวงหา ชั้นการประมวลความรู้ ชั้นเผยแพร่ และชั้นการปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 องค์กรทิพย์ เอกแสงศรี (2546 : 7) กล่าวว่า การเรียนรู้ในองค์กรมี 2 ระดับ คือ
 ระดับที่ 1 เรียกว่า Single-loop Learning หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรเมื่อการทำงาน
 บรรลุผลที่ต้องการ นั่นคือ การเกิดความสอดคล้องระหว่างแนวปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นจาก
 การปฏิบัติ และรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมในการปฏิบัติด้วย (Adaptive Learning)
 อันเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ และเกิดขึ้นจากการตอบโต้หรือแก้ไข
 เหตุการณ์ต่างๆ การเรียนรู้ระดับที่ 2 เรียกว่า Double-loop Learning เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งสร้าง
 สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยมุ่งสร้างสรรค์ริเริ่มสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
 อันน่าจะมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

องค์กรที่มีการเรียนรู้จะเป็นองค์กรที่มีลักษณะซึ่งมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 ขณะเดียวกันสมาชิกขององค์กรต้องมีการชวนขวนขวายหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยน
 เผยแพร่ความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรแห่งการเรียนรู้
 ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน
 ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป
2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกในองค์กรมีความสนใจใฝ่รู้ตลอดเวลา
 โดยได้รับการสนับสนุนทั้งทางด้านการเงินและกำลังใจจากผู้บริหาร โดยสมาชิกในองค์กรทุกคน
 จะมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนระหว่างกัน
3. มีการกระจายอำนาจเพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจ
 และแก้ไขปัญหา โดยมีบรรยากาศที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตย
4. มีการตรวจสอบความเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้
6. มุ่งเน้นคุณภาพในการให้บริการ
7. การเรียนของ Learning Orientation จะดำเนินไปอย่างมีกลยุทธ์
8. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความตั้งใจ
 สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นกระบวนการที่มีรากฐานจากประเพณี
 วัฒนธรรมชุมชน ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิตการเรียนรู้ และการปฏิบัติเกิดจาก
 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อความเหมาะสมกับท้องถิ่น และช่วยให้บุคคลที่อาศัยอยู่
 ในชุมชนเดียวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้โดยมีองค์ประกอบสำคัญ
 คือภูมิปัญญาชาวบ้าน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

บริบทเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจุบันการจัดตั้งเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชนมีรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้ดำเนินการเพื่อมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งมีบริบทโดยสังเขปดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแก, 2554 : 5 - 9)

สภาพพื้นที่ทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เครือข่ายชุมชนได้มีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่นกลุ่มปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน การรวมกลุ่มกันแบบไม่เป็นทางการ ได้มีสมาชิกเครือข่าย 8 หมู่บ้าน 3 ตำบล แต่ละกลุ่มได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารในกลุ่มเป็นเครือข่ายนวัตกรรมชาวบ้าน

ลักษณะที่ตั้ง

เครือข่ายชุมชนที่จัดตั้งขึ้นอยู่ในเขต ตำบลเมืองแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากอำเภอสตึก จำนวน 13 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 39 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือติดกับ ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ติดกับ ตำบลหนองใหญ่ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออกติดกับ ตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตกติดกับ ตำบลร่อนทอง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูง ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ราบโล่ง พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นที่สำหรับทำการเกษตร และปลูกสร้างที่อยู่อาศัยส่วนหนึ่ง

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ มี 3 ฤดู คือการฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน - ตุลาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม - มกราคม

ประชากร

ตาราง 2.1 แสดงจำนวนประชากร 3 ตำบล ดังนี้

ตำบล	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนครัวเรือน
ตำบลเมืองแก	12,441	1,954
ตำบลสนามชัย	6,638	1,149
ตำบลชุมแสง	7,920	2,002
รวม	26,999	5,105

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม อำเภอสตึกมีการคมนาคมจากจังหวัดบุรีรัมย์ คือ ทางรถยนต์ ถนนสายบุรีรัมย์ - สตึก นั่งรถประจำทาง สายสุรินทร์-ขอนแก่น สายบุรีรัมย์-ร้อยเอ็ด จากตัวอำเภอ มีรถสองแถวผ่านทุกหมู่บ้าน ตามป้ายรถบอกทางในแต่ละหมู่บ้าน มีรถผ่านทุกสาย

การโทรคมนาคม การสื่อสารทางโทรศัพท์และทางไปรษณีย์ โดยการใช้บริการที่อำเภอสตึก ส่วนใหญ่การใช้โทรศัพท์ภายในตำบลมีผู้สาธารณะทุกหมู่บ้าน ทุกตำบลอย่างน้อย 2 เครื่องต่อหมู่บ้าน

การไฟฟ้า อยู่ในส่วนรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีประชาชนใช้ไฟฟ้าครบทุกหลังคาเรือน

การประปา แต่ละตำบลมีแหล่งน้ำประจำหมู่บ้าน เป็นแหล่งน้ำที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลให้งบประมาณสนับสนุนในการขุดแหล่งน้ำที่ผลิตน้ำประปาของแต่ละหมู่บ้าน

ด้านเศรษฐกิจ

การใช้ที่ดินส่วนใหญ่จะทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ มีบางส่วนเป็นชุมชนหลักใช้เป็นตลาดเพื่อการค้าขาย และเป็นสถานที่ราชการ

การเกษตร พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ผลผลิตที่สำคัญและทำรายได้ให้แก่เกษตรกร คือ การปลูกมันสำปะหลัง อ้อย ข้าว ยางพารา เลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ ไก่ สุกร เป็ด ฯลฯ

อุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตร มีอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงงานทำขนม โรงงานผลิตอิฐดิน วัสดุก่อสร้าง

7.3 การพาณิชย์และการบริการ ร้านวัสดุก่อสร้าง 2 แห่ง โรงสี 10 แห่งในชุมชน
ปั๊มน้ำมัน 3 แห่ง ร้านซ่อมรถยนต์ จักรยานยนต์ 2 แห่ง

7.4 การท่องเที่ยว มีประเพณีที่สำคัญในตำบล บุญบั้งไฟ

ด้านสังคม

ชุมชน ชุมชนที่เป็นสมาชิกองค์กรชุมชน มี 10 หมู่บ้าน 3 ตำบล จำนวน 5,105 ครัวเรือน
ประชากร จำนวน 26,999 คน

ศาสนา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

การศึกษา มีโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 แห่ง มีนักเรียน
จำนวน 1,235 คน ครู จำนวน 60 คน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่บ้านละ 1 แห่ง

การสาธารณสุข มีสถานีอนามัยประจำตำบล ตำบลละ 4 แห่ง บุคลากร จำนวน
18 คน อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอสตึก
จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ที่จัดตั้งโดยเครือข่ายชุมชน
ที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีการสร้างรายได้เป็นอาชีพเสริม นอกจากการทำอาชีพเกษตรกรรมเพียง
อย่างเดียว มีการรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มอาชีพ สหกรณ์ร้านค้าออมทรัพย์ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้า
ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาไว้ในลักษณะใกล้เคียงพอสรุปได้ดังนี้

สุนทร ปัญญาพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเครือข่ายชุมชนกับการจัดการทรัพยากร
แหล่งน้ำ กรณีศึกษาอุทยานมัจฉาบ้านโฆงกุดหวาย ตำบลเก็ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาพัฒนาการขององค์กรชุมชน รวมถึง
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการในแต่ละขั้นตอนขององค์กรเครือข่ายชุมชน 2. เพื่อศึกษาโครงสร้าง
หน้าที่และบทบาทของเครือข่ายชุมชน ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในฐานะ
ที่เครือข่ายชุมชนทำหน้าที่ ในด้านการจัดการทรัพยากรแหล่งน้ำ และ 3. เพื่อศึกษากระบวนการ
เรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการจัดการทรัพยากรแหล่งน้ำขององค์กรเครือข่ายชุมชน
เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์
การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้รู้ ผู้นำหมู่บ้าน คณะกรรมการ
ของเครือข่ายชุมชน กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน ชาวบ้านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะที่ทำการวิจัย

ผู้วิจัยได้อาศัยอยู่วัดในชุมชนใช้เวลาในการศึกษา ภาคสนามเป็นเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการของเครือข่ายชุมชนสภาวัฒนธรรมบ้านโขงกุดหวาย จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของทางราชการ มีหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.) เป็นผู้ให้แนวคิดหลักการและแผนงานปฏิบัติการอย่างเป็นขั้นตอน ขณะเดียวกันได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในพื้นที่คือสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองมหาสารคาม และผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดตั้ง โดยส่วนใหญ่ชาวบ้านโขงกุดหวายเป็นเพียงผู้ดำเนินงานตามแผนงาน ซึ่งไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดตั้งแต่ประการใด ความสำนึกในความเป็นเจ้าของทรัพยากร และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจึงมีน้อย แม้ผู้นำชุมชนจะมีความเข้มแข็งและสามารถรวมพลังจัดตั้งกลุ่มได้ แต่การทำงานกระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มเครือข่ายของกรรมการบางคน จึงนำไปสู่การเข้าถึงทรัพยากรและแย่งชิงผลประโยชน์ ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างการบริหารจัดการของเครือข่ายชุมชนสภาวัฒนธรรมบ้านโขงกุดหวาย ได้จัดโครงสร้างองค์กรเครือข่ายเป็นรูปแบบทางการแต่มีลักษณะหลวม ๆ ซึ่งเน้นวางตัวบุคคลให้ครบตามตำแหน่งงาน ทำให้เครือข่ายชุมชนไม่สามารถพัฒนาค้น โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างชัดเจน มีสภาพอ่อนแอ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรตามความต้องการของหน่วยงานราชการเป็นสำคัญ รวมทั้งอำนาจในการตัดสินใจไม่ได้เกิดจากความต้องการของคนในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้การทำงานของเครือข่ายชุมชน โดยส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่เฉพาะผู้นำชุมชนเพียงคนเดียว โดยมีประสบการณ์การอบรมและศึกษาดูงานบ่อยครั้ง ส่วนสมาชิกไม่มีโอกาสการเรียนรู้งานต้องอาศัยการถ่ายทอดความรู้จากผู้นำชุมชนเป็นหลัก ส่วนการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในเครือข่ายชุมชนยังมีน้อย ชาวบ้านส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในการบริหารจัดการ ทำให้การทำงานขาดความร่วมมือจากชาวบ้านซึ่งเป็นเจ้าของทรัพยากรในชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของเครือข่ายชุมชน ได้แก่ การมีผู้นำที่เข้มแข็งมีทุนหรืองบประมาณและการกระจายผลประโยชน์ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรชุมชนประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ เครือข่ายชุมชนได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย มีหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เข้าไปศึกษาดูงานเป็นประจำ ดังนั้น ผลการดำเนินงานของเครือข่ายชุมชนแห่งนี้ เป็นแนวทางเลือกหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมกับความต้องการของชุมชนและสภาพภูมิประเทศ โดยสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรเครือข่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับรากหญ้าของท้องถิ่นต่อไป

รัชการย์ วิชชุรังศรี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวคิดและตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนในงานพัฒนาชนบท โดยศึกษา

จากชุมชนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนงนุช จังหวัดสงขลา โดยการเก็บข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านนาหว้า กรรมการกองทุนต่าง ๆ สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปการศึกษาได้ คือ 1. แนวคิดในการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์บ้านนาหว้า กลุ่มออมทรัพย์บ้านนาหว้า ก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2522 โดยรับแนวคิดมาจากกรมการพัฒนาชุมชน มีสมาชิกเริ่มก่อตั้ง 56 คน และมีเงิน 860 บาท ปัจจุบันมีสมาชิก 1,760 คน มีเงิน 34 ล้านบาท และกองทุนสวัสดิการรวม 83 กองทุน โดยใช้หลักในการบริหารกองทุน คือ ไม่จ่ายเงินคืน แต่ใช้เฉพาะดอกเบี้ยและต้องเก็บดอกเบี้ยไว้สมทบกองทุนปีละ 10 เปอร์เซ็นต์ 2. แนวคิดเรื่องกระบวนการเรียนรู้ ขององค์กรชุมชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและชุมชนบ้านนาหว้า มีการศึกษาศักยภาพชุมชน ได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร โดยใช้กระบวนการเรียนรู้และหลักในการวิเคราะห์ 3 ขั้นตอน คือ 1. การเรียนรู้เพื่อรู้จักตัวเอง 2. การเรียนรู้โลกภายนอก(นอกชุมชน) 3. การนำข้อมูลจากการเรียนรู้จากโลกภายนอกมาวิเคราะห์ เพื่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรและชุมชน ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนจะเข้มแข็งได้ต้องประกอบไปด้วย 5 ประเด็นหลัก คือ 1. ผู้นำชุมชน 2. การเป็นชุมชนเรียนรู้ สมาชิกในชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกัน 3. การจัดการชุมชนที่ดีโดยมีโครงสร้างบริหารจัดการจัดการตนเอง 4. การพึ่งตนเองได้และมีการพัฒนาแบบยั่งยืน 5. การมีศักยภาพในชุมชน.

วสันต์ กุ้เกียรติกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่ององค์กรเครือข่ายชุมชนตำบลบาโจงซิเน อำเภอยะหา จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่เข้าด้วยกัน เป็นองค์กรเครือข่ายระดับตำบล และส่งเสริมกิจกรรมองค์กรเครือข่าย ให้ตอบสนองความต้องการชุมชน วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า การเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ เป็นองค์การเครือข่าย เริ่มจากคณะผู้วิจัยค้นหาความต้องการร่วมกันของทุกกลุ่มในพื้นที่ ได้แก่ ร้านค้าชุมชน ตลาดนัด และธนาคารตำบล จากนั้นสร้างจิตสำนึกให้แกนนำกลุ่มด้วยการพูดคุยให้เห็นความสำคัญของการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และนำแกนนำไปทัศนศึกษา หลังจากนั้นแต่งตั้งแกนนำบางคนเป็นคณะกรรมการบริหารชั่วคราว เพื่อจัดทำโครงการตั้งร้านค้าและตลาดนัดชุมชน แล้วชี้แจงให้คณะกรรมการ กลุ่มผู้นำในหมู่บ้าน โตะครุ โตะอิหม่าม ได้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ต่อมาจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการ องค์กรเครือข่ายชุมชน และคณะกรรมการบริหาร ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรชุมชนประจำตำบลด้วย คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่สำคัญคือ ผลักดัน

ให้เกิดร้านค้าและตลาดชุมชน และบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ การบริหารงาน สำหรับ
 ธนาคารตำบลจะดำเนินการภายในปลายปี 2544 องค์กรเครือข่ายมีผลต่อชุมชนทั้งด้านสนับสนุน
 ชุมชนให้มีเวทีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ในรูปคณะกรรมการ ส่งเสริมให้กลุ่มเครือข่าย
 มีการวางแผน เพื่อประสานงานทางราชการสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งองค์กรเครือข่าย
 ช่วยสร้างงานใหม่ให้กับเกษตรกรและทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะในการวิจัย
 ต่อไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล ควรประสานงานกับหน่วยงานราชการ
 อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้กิจกรรมในอนาคตขององค์กรเครือข่ายประสบความสำเร็จ
 ได้แก่ การขยายตลาดนัดชุมชนและองค์กรเครือข่าย รวบรวมผลผลิตทางการเกษตรของสมาชิก
 จำหน่าย รวมทั้งการสร้างห้องประชุมและอาคารฝึกอาชีพ

อร่ามรัมย์ คิวงชนะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องเครือข่ายชุมชน : ศึกษา
 กรณีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและรวบรวม
 เครือข่ายชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาลักษณะ รูปแบบ และองค์ประกอบตลอดจน
 บทบาทของเครือข่ายชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการ
 เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่าเครือข่ายชุมชนในพื้นที่
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอยู่เป็นจำนวนมากทั้งที่เป็นเครือข่ายจัดตั้ง และที่เป็นเครือข่ายวิวัฒนาการ
 โดยเครือข่ายจัดตั้งจะมีจำนวนใกล้เคียงกันทุกอำเภอ ประมาณอำเภอละ 5 เครือข่าย ส่วนเครือข่าย
 วิวัฒนาการมีอยู่ในพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม และอำเภอกาญจนดิษฐ์มากกว่าอำเภออื่น ๆ ในส่วนของ
 ลักษณะ รูปแบบของเครือข่ายชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถจำแนกได้เป็นสองประเภท
 คือ เครือข่ายจัดตั้งโดยภาครัฐ ซึ่งมีหลากหลายลักษณะตามโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน
 และเครือข่ายวิวัฒนาการ ซึ่งเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นเพราะได้รับการจุดประกายความคิด ตลอดจน
 ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาและองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเน้นประเด็น
 กิจกรรมไปที่การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบของเครือข่าย
 ชุมชนในประเด็นของสมาชิกพบว่า การได้มาซึ่งสมาชิกของเครือข่ายนั้น มีจุดเริ่มต้นจากการที่
 สมาชิกมีมูลเหตุในการรวมตัวเป็นกลุ่มก้อน เพราะประสบปัญหาคล้าย ๆ กันและไม่สามารถ
 แก้ปัญหานั้นให้สำเร็จได้โดยลำพัง ลักษณะของสมาชิกเครือข่ายจัดตั้ง จะมีความชัดเจนตามกรอบ
 นโยบายหรือแนวทางในการดำเนินการของรัฐ ซึ่งเป็นฝ่ายจัดตั้งหรือสนับสนุนเป็นหลัก ในขณะที่
 สมาชิกเครือข่ายวิวัฒนาการมีความหลากหลายกว่า ในส่วนของผู้นำ กรรมการ หรือผู้ประสานงาน
 ของเครือข่ายจัดตั้งมักเป็นไปโดยตำแหน่ง ทำงานตามระบบ แต่หากเป็นเครือข่ายวิวัฒนาการบุคคล
 กลุ่มนี้ จะเป็นผู้นำโดยธรรมชาติมักมีคุณสมบัติพิเศษ โดยเฉพาะความเป็นผู้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์
 และเสียสละ สำหรับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเป็นเครือข่ายทั้งเครือข่ายจัดตั้งและ

เครือข่ายวิวัฒนาการจะเหมือนกันคือ การรวมกันเพื่อให้เกิดพลังหรือศักยภาพในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบสุดท้ายของเครือข่ายคือ การทำกิจกรรมนั้น เครือข่ายจัดตั้งจะดำเนินกิจกรรมไปตามระบบที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดอย่างกว้าง ๆ เอาไว้แล้ว ส่วนเครือข่ายวิวัฒนาการจะมีกิจกรรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายกว่าบทบาทและการทำงานของเครือข่ายชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการทำงานที่เชื่อมประสานจากจุดเล็กขยายไปสู่หน่วยใหญ่ ทั้งด้านพื้นที่และกิจกรรม มีการสื่อสารที่ต่อเนื่องไหลต่อเนื่องและมีการทำงานที่เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้หลากหลายวิธี ผลของการมีเครือข่ายชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ทำให้สามารถเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา เกิดการจัดการทรัพยากรในชุมชนเกิดการพึ่งพาตนเอง และเกิดพลัง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างเครือข่าย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก คือ ปัจจัยภายในสมาชิกมีความสนใจร่วมกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดี และมีความเท่าเทียมกันในการทำงานและมีผู้นำตามธรรมชาติที่ดี ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านองค์ความรู้และงบประมาณ ตลอดจนการมีสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

สุกัญญา โสจนากวีวัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ กรณีศึกษากลุ่มสังฆะออมทรัพย์ จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนากลุ่มสังฆะออมทรัพย์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา คือ กลุ่มสังฆะออมทรัพย์ตำบลน้ำขาว นาหว้า คลองเป็ย และคลองสรี จังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้สูงอายุ ผู้นำกลุ่ม คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มสังฆะออมทรัพย์ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การมุลเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนากลุ่มสังฆะออมทรัพย์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1. กลุ่มสังฆะออมทรัพย์ให้ความหมายสุขภาพ คือ สุขภาพ ความไม่รู้สึกลูกบิบบิ้น สุขภาพมี 4 มิติ คือสุขภาพกาย จิต สังคมและจิตวิญญาณที่มีความเชื่อมโยง และส่งผลต่อกัน สุขภาพ คือ สุขภาพจากการที่ร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิต คือสุขภาพจิตไม่เครียด 2. สภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสู่ความทันสมัย อยู่ภายใต้อำนาจเงินตราจึงเกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มสังฆะออมทรัพย์ ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การก่อร่างสร้างกลุ่ม 2) การสร้างกลุ่ม 3) การขยายแนวคิดสวัสดิการและสร้างเครือข่าย และ 4) การขยายกิจกรรมและผลักดันสวัสดิการสู่การเป็นนโยบายสาธารณะ 3. การสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการพัฒนากลุ่มสังฆะออมทรัพย์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ มี 3 ขั้นตอนคือ การประเมินชุมชน เป็นขั้นตอนประเมินความพร้อม 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการของชุมชน ภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่ม และความสัมพันธ์ของคนในชุมชน

ภูษงค์ กนิษฐชาติ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนโดย
 เครื่องข่ายองค์กรชุมชน : กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่น ในโครงการ SIF Menu 5.
 ผลการศึกษาพบว่า ขนาดของเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก จำนวนกรรมการอยู่ในขนาด
 กะทัดรัด จำนวนสมาชิกมีจำนวนปานกลาง การพัฒนาศักยภาพของประชาชนเครือข่ายมีน้อย
 การดูงาน และการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างน้อย การมีส่วนร่วมของสมาชิกอยู่ในเกณฑ์
 ปานกลาง ข้อมูลด้านการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน การวางแผน การจัดองค์กรเครือข่าย
 การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมกำกับดูแล และการจัดการงบประมาณ พบว่า
 ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แเด่นที่สุดด้านการวางแผน อ่อนสุดด้านการจัดการงบประมาณ
 พี่เลี้ยงมีบทบาทปานกลาง แต่การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม อยู่ในเกณฑ์น้อย
 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย มีความสัมพันธ์
 กับการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านขับเคลื่อน
 ดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมกำกับดูแล และด้านการจัดการงบประมาณ
 นอกจากนี้ ปัจจัยการจัดรูปแบบการช่วยเหลือก็มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเฉพาะบางด้าน
 คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม ด้านการจัดการงบประมาณ และ
 ปัจจัยการสนับสนุนของพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ เฉพาะด้านการวางแผนเพียง
 ด้านเดียว

ธีรพร ทองชะโชค (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการ
 องค์กรชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการ
 กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านนาปรัง 1) ด้านการวางแผน พบว่า กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีการวางแผน
 แบบเป็นทางการ แต่โดยส่วนใหญ่เป็นการวางแผนแบบแผนระยะสั้นที่มีระยะเวลาการใช้ภายใน 1 ปี
 แต่สำหรับแผนระยะกลาง (1-3 ปี) หรือแผนระยะยาว (3-5 ปี) นั้น ยังไม่มีการจัดทำเป็นลายลักษณ์
 อักษร มีเพียงการกำหนดอย่างไม่เป็นทางการในการประชุมของผู้นำและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์
 2) การจัดองค์กร พบว่า กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานตามลักษณะของการจัด
 แบ่งงานตามหน้าที่ การรวมอำนาจอยู่ที่ประธานบริหาร สำหรับคณะกรรมการบริหารแบ่งเป็น
 คณะกรรมการรับเงินฝากสัจจะและส่งเงินกู้ คณะกรรมการฝ่ายการเงิน และคณะกรรมการฝ่ายสินเชื่อ
 นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าฝ่ายธุรการ หัวหน้าฝ่ายคอมพิวเตอร์ และเหรียญิกที่ช่วยสนับสนุนการ
 ดำเนินงาน 3) การนำหรือการชี้แนะ พบว่า ผู้นำมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้การบริหารจัดการ
 ประสบความสำเร็จ สำหรับรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำเป็นแบบกลุ่มที่ปรึกษา สำหรับด้านการจูงใจ
 และด้านการติดต่อสื่อสาร กระทำโดยให้ข้อมูลความรู้และความเข้าใจแก่สมาชิกถึงหลักการและ

ประโยชน์ที่จะได้รับ ตลอดจนกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ 4) การควบคุม ดำเนินการควบคุมโดย วัตถุประสงค์ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้นำสังเกตการดำเนินงานของคณะกรรมการและสมาชิกด้วยตนเอง การรายงานผลการดำเนินงานด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ทั้งจากคณะกรรมการและสมาชิกในกลุ่ม ออมทรัพย์ จากนั้นจึงเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และแก้ไขหรือปรับปรุง ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น สำหรับปัจจัยในการบริหารจัดการที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มออม ทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านนาปรัง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการชี้แนะ ด้านคณะกรรมการ ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ปัจจัยด้านสมาชิก และด้านการวางแผนดำเนินงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็ง ของกลุ่มออมทรัพย์ ในระดับปานกลาง

ปราณี เยาว์คำ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายชุมชน ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลวังวิเศษ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการรับฟังความคิดเห็นในส่วนของ การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความเดือดร้อน ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.6 ด้าน การตัดสินใจกำหนดโครงการ/กิจกรรม อยู่ในส่วนของ การเปิดโอกาสในการเสนอโครงการ/ กิจการของชุมชน/กลุ่มต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.9 และด้านการติดตาม/ ประเมินผล โดยกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวคิดและข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร การให้ความสำคัญสำหรับชุมชนและกลุ่มต่าง ๆ การจัดประชุมร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การติดตามประเมินผลให้มากขึ้น และยังสามารถสรุปได้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกรณี ส่วนร่วมในการเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง มีส่วนร่วมในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.5

นันทิยา หุตานูวัตร และคณะ (2551 : 33 - 35) ได้ศึกษากระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรชุมชนในการดำเนินวิสาหกิจชุมชน เรื่องกระบวนการวิเคราะห์ SWOT สำหรับองค์กรชุมชน 3 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้คือ สหกรณ์เครดิตยูเนียน บ้านกระแสง จังหวัดสุรินทร์ เป็นกลุ่มแม่บ้านทำออมทรัพย์ในชุมชน กลุ่มแพรรณ จังหวัดขอนแก่น เป็นกลุ่มแม่บ้านผลิตผ้าย้อมสีธรรมชาติทำตลาดนอกชุมชน และโรงสีข้าว ชุมชนชมรมรักษ์ธรรมชาติ จังหวัดยโสธร เป็นองค์กรชุมชนดำเนินค้าข้าว ทำตลาดนอกชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า เกษตรกรใช้กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ในการพัฒนาศักยภาพ ของตนและพัฒนาอาชีพของตนได้หรือไม่ จึงได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ศักยภาพ

ขององค์กรชุมชนจะเน้น การพัฒนาอาชีพของเกษตรกร ซึ่งการพัฒนาอาชีพเริ่มจากการวิเคราะห์ ศักยภาพทั้งการผลิตและการตลาด เพื่อตัดสินใจว่าควรทำอาชีพนี้หรือไม่ เพราะแต่เดิมเกษตรกร มักคิดอยากจะทำอะไร ก็ดำเนินเลยโดยไม่คิดว่าผลผลิตจะไปขายที่ไหน ขายอย่างไร แม้การส่งเสริมหรือการพัฒนาอาชีพของหน่วยงานราชการหรือนักส่งเสริมหรือนักพัฒนาหรือนักวิชาการก็มักจะไม่ได้วิเคราะห์ศักยภาพการผลิตและการตลาด ซึ่งพบว่าการพัฒนาแนวทางนี้ ทำให้การประกอบอาชีพของเกษตรกรล้มเหลวง่ายและนำสู่ความยากจน วิธีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT โดยพบว่า SWOT ช่วยให้เกษตรกรคิดและวิเคราะห์ศักยภาพ ของตนเองเพื่อการพัฒนาอาชีพ

ธนรัศมี เมฆขยา และคณะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ทำการศึกษาขั้นตอนการสร้างกลุ่มและพัฒนาการของกลุ่มเกษตรทฤษฎี ใหม่กับกลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านเจดีย์แม่ครัว หมู่ที่ 3 ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ (2) ก่อตั้งกลุ่มเกษตรกรเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ศึกษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มเกษตรกรเศรษฐกิจพอเพียงฯ ในชุมชน บ้านป่าลานหมู่ที่ 2 ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการก่อตั้งกลุ่มเกษตรกรเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่ บ้านป่าลาน ในขั้นก่อร่าง สร้างกลุ่ม ได้ผ่านการวิเคราะห์ปัญหาทางการเกษตรของชุมชนที่พบปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถพึ่งพา ตนเองได้ทางเศรษฐกิจจากการทำการเกษตรเคมี และผ่านการแสวงหาทางเลือกในการแก้ไขปัญห โดยเกษตรกรบ้านป่าลานต้องการพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และตั้งกลุ่มเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาค้างกล่าว รวมทั้งต้องการเปลี่ยนการทำเกษตรเคมีเป็นเกษตรอินทรีย์ ส่วนในขั้นลงมือปฏิบัติการ เกษตรกรได้เรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ มีการศึกษาดูงานเรียนรู้ กิจกรรมทางการเกษตร ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่ม ได้แก่ ผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรมีการออมเพิ่มขึ้น รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด และมีการปลูกผักสวนครัวและผลิตภัณฑ์อื่น สำหรับรับประทานหรือใช้ในครัวเรือน ส่วนที่เหลือก็นำไปจำหน่าย ผลประโยชน์ด้านสังคม เกษตรกรมีความรู้จากการเรียนรู้ทางการเกษตร มีการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม และมีความสามัคคีกันในกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเกษตรจากเกษตรเคมีมาเป็นเกษตรอินทรีย์ และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นมากขึ้นด้วย และผลประโยชน์ทางสิ่งแวดล้อม เกษตรกรเลิกใช้สารเคมีไปใช้สารอินทรีย์ที่ผลิตขึ้นเอง ทำให้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เคยพบในอดีตน้อยลง หากมีการขยายการใช้เกษตรอินทรีย์ไปยังเกษตรกรรายอื่นที่ไม่ใช่สมาชิก ก็จะช่วยทำให้มลพิษน้อยลง

ขมภู สมโมรา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบเครือข่ายชุมชนเพื่องานเทศกาล เทศบาลตำบลหลักหก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนในการรักษาสภาพแวดล้อมจะต้องเริ่มต้นที่ตัวเราก่อน แล้วปลูกฝังให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ การสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีจะต้องร่วมกันอนุรักษ์ฟื้นฟูเผยแพร่ ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น รักษาความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือกัน วางแผนดูแลแก้ไขปัญหาให้ประชาชนตระหนักว่าการไปใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นหน้าที่ของคนทุกคน ด้านลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชนในครอบครัวมีความรักใคร่ปรองดอง อาศัยอยู่ร่วมกันเครือญาติ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยกัน รวมตัวกันเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง ผู้นำชุมชนเข้มแข็งในระบบเครือญาติเฉพาะกลุ่มคนใกล้ชิด ผู้นำที่พึงปรารถนาต้องมีจิตอาสา ที่อยู่อาศัยเป็นแบบดั้งเดิมมีความรับผิดชอบร่วมวางแผนพัฒนาชุมชน

สมานมิตร วามะลุน (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสร้างความเข้มแข็งองค์กรชุมชน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม / องค์กรชุมชนในพื้นที่ โดยรวมและรายด้าน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านภูมิปัญญา ด้านการจัดองค์กร และด้านกระบวนการเรียนรู้และการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เห็นว่า มีบทบาทด้านการจัดองค์กร และด้านกระบวนการเรียนรู้และการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

โชติ ถาวร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่ององค์กรชุมชนในการจัดการป่าชายเลน อ่าวป่าคลอก จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ (1) เพื่อศึกษาพัฒนาการขององค์กรชุมชนในการจัดการป่าชายเลน อ่าวป่าคลอก จังหวัดภูเก็ต และ (2) วิเคราะห์บทบาทขององค์กรชุมชนในการจัดการป่าชายเลน อ่าวป่าคลอก จังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการขององค์กรชุมชนในการจัดการป่าชายเลน ชุมชนบ้านป่าคลอก เกิดจากประชาชนที่ร่วมกันจับกุมนายทุนบุกรุกป่าชายเลน แล้วพัฒนามาเป็นกลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลนและทรัพยากรชายฝั่ง และสร้างกลุ่มสวัสดิการเพื่อความมั่นคงให้กับสมาชิกในระยะต่อมา โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนให้การสนับสนุน ส่วนองค์กรชุมชนในการจัดการป่าชายเลน ชุมชนบ้านบางโรง เกิดขึ้นจากการพบปะพูดคุยกันประจำที่มีสยิด ร้านน้ำชาในชุมชน แล้วจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และกลุ่มสวัสดิการให้กับสมาชิก สำหรับบทบาทขององค์กรชุมชนในการจัดการป่าชายเลน ทั้ง 2 ชุมชน จำแนกออกเป็น 2 บทบาท คือ บทบาทโดยตรง คือ การกำหนดกติกาในการรักษา

ป่าชายเลน จัดทำสื่อเผยแพร่ และกระตุ้นให้ประชาชนเห็นความสำคัญของป่าชายเลน และบทบาท โดยอ้อม คือ การสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกของชุมชน เพื่อให้มีอาชีพ รายได้ สวัสดิการ และสร้างสาธารณะให้กับชุมชน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการศึกษาส่วนใหญ่เน้น การพัฒนาองค์กรชุมชนในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ให้เป็นไปตามความเหมาะสม ของแต่ละชุมชน แต่ละท้องถิ่นให้สอดคล้องกับพื้นที่ของชุมชนนั้น ๆ ส่วนใหญ่การจัดตั้งกลุ่ม ขององค์กรชุมชนเน้นไปที่การบริหารจัดการขององค์กรชุมชน เน้นในเรื่องของกลุ่มออมทรัพย์ เศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรส่วนใหญ่เป็นการสร้างรายได้ให้กับองค์กรชุมชน การสร้างความ มั่นคงทางเศรษฐกิจชุมชน การผลิตเพื่อบริโภคอย่างเพียงพอภายในชุมชน สนับสนุนให้ชุมชน มีการรวมกลุ่มในรูปแบบสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ สนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการ สร้างสรรค์สินค้า สร้างชุมชนเครือข่ายให้เข้มแข็ง และมีความยั่งยืนต่อไป

อุดมศักดิ์ เดโชชัย และคณะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรชุมชนกับการบริหาร จัดการทุนแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กรณีศึกษาบ้านคีรีวง ตำบลท่าโลง อำเภอลานสกา และบ้านคอนคา ตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงจุดเปลี่ยนสำคัญของความคิดในการจัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชนร่วมกัน การใช้รูปแบบและวิธีการ ในการบริหารจัดการทุนแบบบูรณาการ พร้อมทั้งผลการดำเนินงาน ขององค์กรชุมชนตามรูปแบบและวิธีการดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 กรณีศึกษาคือ ชุมชนบ้านคีรีวง และชุมชนบ้านคอนคา ผลจากการศึกษา พบว่า จุดเปลี่ยนสำคัญของความคิดในการจัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชนร่วมกันเกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ (1) ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในชุมชน เช่น ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ปัญหา หนี้สิน ทรัพยากรธรรมชาติ และแกนนำชุมชน เป็นต้น (2) ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกชุมชน เช่น รูปธรรมความสำเร็จจากชุมชนอื่น การสนับสนุนแนะนำจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น สำหรับการ ใช้รูปแบบและวิธีการในการบริหารจัดการทุนแบบบูรณาการนั้นพบว่า ทั้ง 2 ชุมชน ได้ยกระดับกลุ่มออมทรัพย์ เป็นสถาบันการเงินของชุมชนที่คอยแก้ไขปัญหาสภาพคล่องให้กับ กลุ่มองค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นใหม่ ผลการดำเนินงานดังกล่าววนอกจากเชื่อมโยงให้เกิดองค์กรชุมชน ที่มีลักษณะหลากหลายแล้ว ยังทำให้เกิดการบริหารจัดการทุนแบบบูรณาการและครบวงจร จนเกิดกลไกการดูแลกันอย่างเชื่อมโยงตามหน่วยย่อยต่าง ๆ ของสังคม

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ เครือข่ายชุมชนขององค์กรพัฒนาเอกชน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหากได้มีการศึกษาการบริหารจัดการ เครือข่ายชุมชนให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างจริงจัง ก็น่าจะช่วยตอบข้อสงสัยต่าง ๆ และสามารถนำ ปัญหาหรือจุดอ่อนต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะช่วยให้สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กร พัฒนาเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น