



บทที่ ๔

การนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่องการประยุกต์หลักการศึกษาผู้ใหญ่ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทขององค์กรพัฒนาภาคเอกชน โดยศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ทำการศึกษาการฝึกอบรมในด้านหลักสูตรกลยุทธเทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) และในขณะเดียวกันเพื่อให้มีการวิจัยเกินขอบเขต ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประยุกต์เชิงบูรณาการจากหลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษา

ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์ ซึ่งได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือการสังเกตการณ์บันทึก และเครื่องมือการสนทนาสัมภาษณ์ประกอบกันตามหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ ๑. โครงการฝึกอบรม (Training Project)

๑.๑ ความเป็นมา

๑.๒ แนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์

๑.๒.๑ แนวคิดและหลักการดำเนินการฝึกอบรม

๑.๒.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๓ เป้าหมาย

๑.๒.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตอนที่ ๒. กระบวนการฝึกอบรม (Training Process)

๒.๑ การวางแผนการฝึกอบรม (Training Planing)

๒.๑.๑ การวางแผนเบื้องต้น

๒.๑.๒ การวางแผนระดับสนาม

๒.๒ การดำเนินการฝึกอบรม (Training working) มีขั้นตอนการดำเนินการตามเหตุการณ์และระยะเวลา ดังนี้

- การปฐมฤกษ์ เทศ	๔ - ๘ มีนาคม ๒๕๒๗
- การศึกษาจากหมู่บ้าน	๒๔ มีนาคม ๒๕๒๗
- การศึกษาจากหมู่บ้าน	๑๑ - ๑๓ เมษายน ๒๕๒๗
- การศึกษาดูงาน	๒๔ - ๒๖ เมษายน ๒๕๒๗
- สรุปการศึกษาดูงาน	๒๔ - ๓๐ เมษายน ๒๕๒๗
- การศึกษาจากงานสัมมนา	๓ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๒๗
- การศึกษาแนวคิดงานพัฒนาและศึกษาชุมชน	๑๔ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๗
- การศึกษาดูงาน	๒๑ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๒๗
- สรุปการศึกษาดูงาน	๒๔ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๗
- การกลับเข้าศึกษาจากหมู่บ้าน	๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๗
- การศึกษากรณีเฉพาะ	๒๖ - ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๒๗
- สัมมนาสรุปการฝึกอบรม	๔ - ๑๔ กันยายน ๒๕๒๗

๒.๓ การประเมินผล (Training Evaluation)

ตอนที่ ๓. ข้อมูลการศึกษาด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้

๓.๑ หลักสูตร

๓.๑.๑ หลักการสร้างหลักสูตร

๓.๑.๒ เนื้อหาของหลักสูตร

๓.๒ กลยุทธ์เทคนิค

๓.๒.๑ หลักการเลือก และความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิค

๓.๒.๒ ลักษณะของกลยุทธ์เทคนิค

๓.๓ ทรัพยากรการเรียนรู้

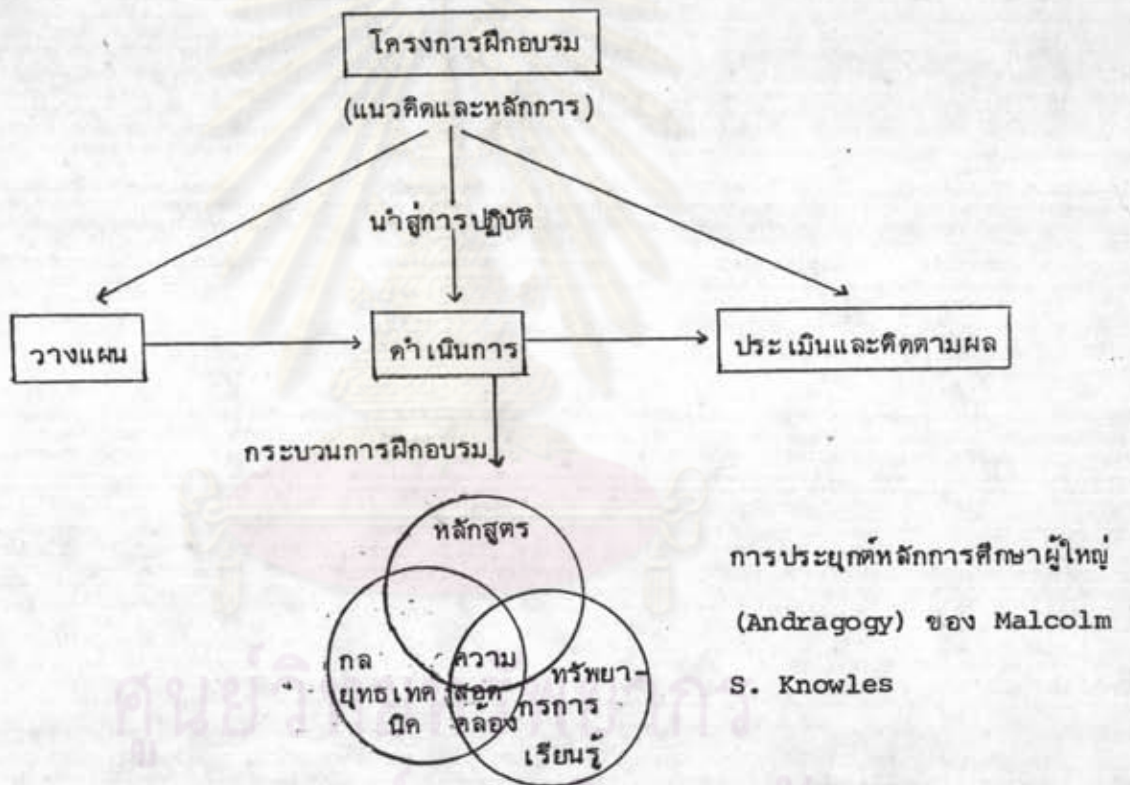
๓.๓.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้

๓.๓.๒ ลักษณะของทรัพยากรการเรียนรู้

ตอนที่ ๔. การวิเคราะห์

- ๔.๑ การประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ในด้านหลักสูตร
- ๔.๒ การประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ในด้านกลยุทธ์เทคนิค
- ๔.๓ การประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ในด้านทรัพยากรการเรียนรู้
- ๔.๔ ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้

ภาพที่ ๒ ระบบการนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์



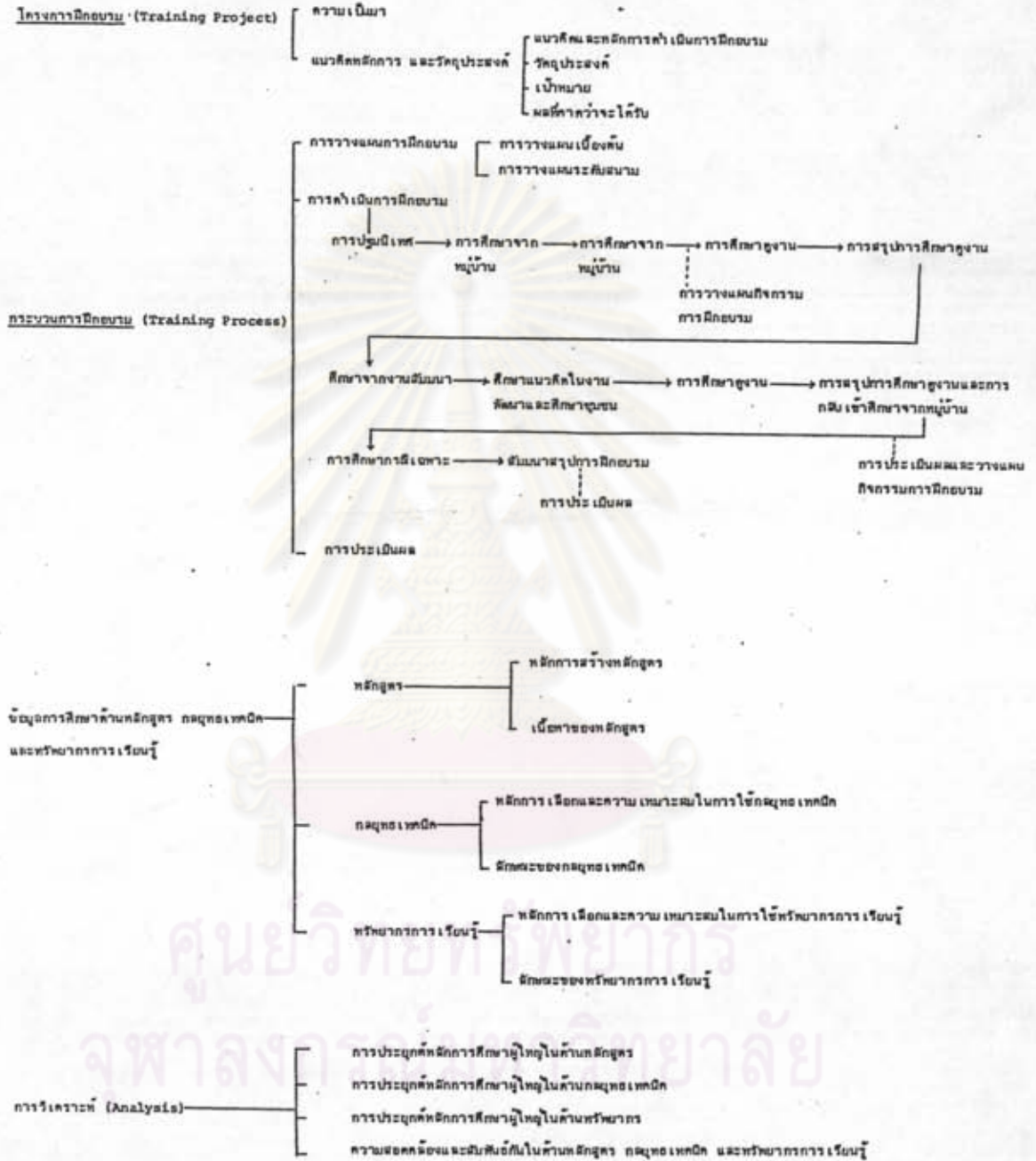
ตอนที่ ๑. โครงการฝึกอบรม (Training Project)

๑.๑ ความเป็นมา

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการปฏิบัติงานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านซึ่งจะต้องเข้าประจำทำงาน ใช้ชีวิตร่วมกับชาวบ้านในหมู่บ้าน เพื่อจะได้เข้าใจในแนวคิด วิธีชีวิตการทำมาหากิน ฯลฯ ของชาวบ้านอย่างแท้จริง ดังได้ระบุไว้ในแผนแม่บทการดำเนินงานของโครงการ

ภาพที่ ๓

แผนการนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์ (Data and Analysis Diagram)



(Proposal Project) ว่า "ผู้ปฏิบัติงานประจำจะทำงานในหมู่บ้านใช้ชีวิตร่วมกับชาวบ้าน ในชุมชน ดังนั้นคุณสมบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจชีวิตของชาวบ้านในชุมชนและรักการทำงานร่วมกับชาวบ้าน ทางโครงการจะจัดการฝึกอบรมพิเศษให้กับผู้ปฏิบัติงานก่อนลงทำงานในหมู่บ้าน" (โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ๒๕๒๖ : ๗) เพื่อเตรียมเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานในหมู่บ้านในความรับผิดชอบของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นองค์กรในกองสนับสนุนที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ติดต่อกับชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบท และเพื่อน ซึ่งเป็นองค์การพัฒนากภาคเอกชนอีกองค์กรหนึ่งที่ทำงาานเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานพัฒนามาร่วมจัดทำกรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ โดยในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ ผู้จัดการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ และตัวแทนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดประชุมเพื่อวางแผนการคัดเลือกและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน และเชิญผู้ประสานงานชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน เข้าร่วมการประชุม ผลการประชุมเห็นสมควรให้ชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน เป็นผู้ทำการฝึกอบรมโดยถือเป็นส่วนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๑.๒ แนวคิดหลักการ และวัตถุประสงค์

แนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์ ในการจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่โดยการนำเสนอของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อนในความเห็นชอบของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ มีดังนี้ (โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ๒๕๒๖ : ๑-๓)

๑.๒.๑ แนวคิดและหลักการดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการ เรื่อง การมีส่วนร่วมกันในงานฝึกอบรม ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม ในเรื่องเป้าหมายวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการทำงานพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างผู้นำหมู่บ้านให้ เป็นแกนนำของการพัฒนาหมู่บ้าน

การฝึกอบรมนี้หลีกเลี่ยงแนวคิดที่ว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความรู้ดีกว่า มีความเชี่ยวชาญดีกว่า และมีความเก่งมีความสามารถ ทักษะมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ตั้งอยู่ในพื้นฐานความคิด ความเชื่อที่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเองมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ความสามารถอยู่แล้วทุกชนชั้นระดับหนึ่งซึ่งมีคุณค่าต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากกันและกัน เพื่อนำไปสู่การสรุปทบทวนการเรียนรู้ด้วยจิตตระหนักรู้จริง ๆ ไม่ใช่การรับรู้หรือเรียนรู้เพียงด้วยหัวสมองและความเข้าใจเท่านั้น

เนื้อหาการฝึกอบรมในงานพัฒนาชนบทไม่ใช่สูตรสำเร็จทำได้เป็นกล่อง ๆ ไว้ ปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ของแต่ละสภาพท้องที่ที่แตกต่างกันไป ระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมที่แตกต่างกันไป ประกอบกับ เงื่อนไขการทำงานขององค์การพัฒนาที่แตกต่างกันไป ฯลฯ มีส่วนต่อความแตกต่างของสาระ เนื้อหาในการฝึกอบรมครั้งนี้ให้เป็น เรื่องเฉพาะเจาะจงของเฉพาะของโครงการฯ คณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีแนวคิดที่ว่า เนื้อหาการฝึกอบรมจึงจะไม่กำหนดมาจากผู้ดำเนินการฝึกอบรม แต่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหา เนื้องานในท้องที่ที่จะทำงาน ลักษณะของโครงการหลักการแนวคิดการพัฒนาที่มุ่ง เสริมสร้างผู้นำให้เป็นแกนนำในงานพัฒนา ตลอดจนกระทั่งความต้องการด้านการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

คณะผู้ดำเนินการด้านฝึกอบรมเอง มีบทบาทในการสร้างให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน การปะทะสังสรรในระหว่างผู้เข้าร่วมในกระบวนการฝึกอบรม ประสบการณ์และข้อสรุปทบทวนในงานพัฒนาชนบทของคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมเองก็ได้ถูกนำเสนอ แลกเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่การสรุปหลักการและหลักปฏิบัติร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะประสมประสานในแต่ละสาระประเด็น ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นว่าเป็น เรื่องที่จะ เอื้อประโยชน์และสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานจริงในสนามของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คนในท้องถิ่นทั้งภายในชุมชนเองและเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ในท้องที่โครงการฝึกอบรมนี้ว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในกระบวนการฝึกอบรม

๑.๒.๒ วัตถุประสงค์

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุบภูลาร้องไห้ มีวัตถุประสงค์ที่จะฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคสนามให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อให้ได้ดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

เป็นที่คาดหวังว่าภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถที่จะ

๑. ปรับตัวและมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนชุมชน
๒. เข้าใจและสามารถทำงานพัฒนาในหมู่บ้านได้ ในแบบหมู่บ้านซึ่งมีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากตนเอง
๓. เรียนรู้จักหมู่บ้านและเข้าใจโครงการสร้างของชุมชน
๔. เข้าใจกิจกรรมและความเคลื่อนไหวภายในชุมชน
๕. สามารถวิเคราะห์ เข้าใจ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชน
๖. มีทักษะและความสามารถที่จะทำงาน เสริมสร้างผู้นำให้ เป็นแกนนำในกระบวนการแก้ไขปัญหาในชุมชน
๗. พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติในกรอบที่ได้ทำความเข้าใจ และได้ตกลงร่วมกันระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่เป็นไปได้

๑.๒.๓ เป้าหมายการฝึกอบรม

เป็นที่คาดหวังว่าภายหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะ เข้าใจ และมีความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๒.๓.๑ วัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การบริหารงานโครงการ บทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์ของ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๒.๓.๒ กำหนดแนวการดำเนินงานพัฒนาของโครงการออกมาอย่างชัดเจนระดับหนึ่ง
- ๑.๒.๓.๓ ได้จัดวางบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่โครงการให้สอดคล้องกับแนวการดำเนินงานพัฒนา
- ๑.๒.๓.๔ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งได้ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานกับชุมชน
- ๑.๒.๓.๕ สามารถปรับใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ อันได้จากการแลกเปลี่ยนสรุปบทเรียนร่วมกันในการทำงานพัฒนาในหมู่บ้าน

๑.๒.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการฝึกอบรมดังกล่าวคาดว่าจะบังเกิดผลต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

- ๑.๒.๔.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบาย และชี้แจงโครงการได้อย่างชัดเจนในสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
- ๑.๒.๔.๒ สามารถชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้อื่นได้ถึงบทบาทของตนเอง และบทบาทของเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๒.๔.๓ สามารถวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และความเคลื่อนไหวความเป็นไปที่เกิดขึ้นในชุมชนในระดับหนึ่ง
- ๑.๒.๔.๔ สามารถชี้แจง เหตุผล และให้ข้อมูลสนับสนุนในยุทธศาสตร์ แนวการปฏิบัติงานของโครงการได้
- ๑.๒.๔.๕ มีความสามารถประเมินสถานภาพงานในชุมชน เปรียบเทียบเป้าหมายงานของโครงการ
- ๑.๒.๔.๖ สามารถเสนอข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ ร่วมมือแลกเปลี่ยนแนวคิดประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานต่อการแก้ไขปัญหาอันเกิดขึ้นจากการทำงาน
- ๑.๒.๔.๗ มีทักษะและความสามารถ (ซึ่งจะถูกกำหนดร่วมกันให้ชัดเจนออกมา) ในการทำงานในชุมชน
- ๑.๒.๔.๘ มีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่า ในชุมชนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับมอบหมายทำงานอยู่ เกิดกระบวนการดำเนินการแก้ไขปัญหาของชุมชนโดยกลุ่มชาวบ้าน

ตอนที่ ๒. กระบวนการฝึกอบรม (Training Process)

๒.๑ การวางแผนการฝึกอบรม (Training Planing)

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้มีการวางแผนไว้เป็นหลักการกว้าง ๆ บ่งระบุหัวข้อที่สำคัญ อาทิ เช่น แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ การดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น โดยมีได้มีแผนการกิจกรรมที่จะยึดใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งแผนการกิจกรรมที่จะยึดคั้นผู้เข้าร่วมอบรมจะร่วมกันกำหนดในระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

การวางแผนการฝึกอบรม มีขั้นตอนตามหัวข้อ ดังนี้

- ๒.๑.๑ การวางแผนเบื้องต้น
- ๒.๑.๒ การวางแผนระดับสนาม
- ๒.๑.๓ การวางแผนเบื้องต้น

การประชุมในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นการประชุมเพื่อวางแผนการคัดเลือกและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ระหว่างโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้และชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อนได้ตกลงในหลักการฝึกอบรมและแผนการฝึกอบรมโดยคร่าว ๆ ดังนี้ (รายงานการประชุมโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

หลักการฝึกอบรม

๑. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นการฝึกอบรม เพื่อเตรียมปฏิบัติงานในหมู่บ้าน
๒. การฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนของผู้มีประสบการณ์ทำงานพัฒนาชนบทภาคสนาม

๓. เนื้อหาการฝึกอบรม ทิชาตามสภาพปัญหาและความต้องการของการ
ปฏิบัติงานภาคสนาม



หมายเหตุ ศัพท์ในหลักการและแผนการฝึกอบรม

- : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนาม เจ้าหน้าที่โครงการเจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน
- : ผู้ประสานงานการฝึกอบรม หมายถึง ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator)
- : ผู้จัดการ ผู้ประสานงานและผู้ช่วยผู้จัดการ หมายถึง ผู้จัดการโครงการ ผู้จัดการสนาม และผู้ช่วยผู้จัดการสนาม ตามลำดับ
- : ภาคสนาม หมายถึง การทำงานในหมู่บ้าน รวมทั้งสำนักงานในต่างจังหวัด ซึ่งในที่นี้สำนักงานอยู่ที่อำเภอสุวรรณภูมิ ส่วนหมู่บ้านคือ สวายโคก ส้มโอง ดอนหม่วย ดอนสำราญ ทนองหลับ และปลาชุม

แผนการฝึกอบรม เพื่อเตรียม เจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานภาคสนาม

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์	เนื้อหา/วิธีการฝึกอบรม	กิจกรรม	วิทยากร
<p>ช่วงการฝึกอบรม และตารางเวลา</p> <p>วันกำหนดภายหลัง การกำหนดสาระ</p> <p>เนื้อหาความต้องการด้านฝึกอบรม</p> <p>และในเบื้องต้นก่อนอบรมจริงผู้</p> <p>เข้ารับการฝึกอบรมจะเข้าอยู่เพื่อ</p> <p>เรียนรู้และศึกษางานในหมู่บ้านเป็น</p> <p>เวลา ๓ เดือน ทั้งนี้โดยก่อนเข้า</p> <p>หมู่บ้านนั้น จะได้จัดการอบรม</p> <p>เพื่อเตรียม เข้าหมู่บ้านโดยกำหนด</p> <p>ช่วงเวลา ๔ วัน ประมาณต้นเดือน</p> <p>มีนาคม</p>	<p>เพื่อเตรียมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน</p> <p>งานสนามให้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความชัดเจนในเป้าหมายโครงการ - วางแผนบริหารและปฏิบัติการภาคสนามมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนในการปฏิบัติงานภาคสนาม - กำหนดแผน/ยุทธวิธี และวิธีการดำเนินงานภาคสนาม 	<p>เนื้อหาการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตามสภาพปัญหาและความต้องการของโครงการซึ่งจะหาข้อมูลได้จากเจ้าหน้าที่โครงการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ภายหลังจากเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้ และศึกษางานในหมู่บ้านมาแล้วในช่วงระยะเวลา ๓ เดือน ในเขตท้องที่ปฏิบัติงาน - ส่วนวิธีการฝึกอบรมนั้น เป็น เรื่องการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบท ระหว่างผู้มีประสบการณ์ทำงานภาคสนามกับ เจ้าหน้าที่โครงการ โดยวิธีการธรรมชาติและเรียนรู้โดยการกระทำ จากนั้นนำมาสะท้อนบทเรียน เพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติจริงในท้องที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำความ เข้าใจ เบื้องต้นร่วมกันเกี่ยวกับโครงการ - เตรียม เจ้าหน้าที่โครงการ เพื่อเรียนรู้ศักยภาพในชุมชน - ผู้ปฏิบัติงาน เรียนรู้ และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับชุมชน - หา ปัญหา และความต้องการด้านฝึกอบรม - จัดคำ เนินการฝึกอบรม - ติดตามผลการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการพัฒนา โดย เฉพาะอย่างยิ่งภาคอีสาน - คณะวิทยากรทีมของชมรมบูรณะชนบทและเพื่อน

วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	เนื้อหา	วิธีการ
<p>มีนาคม - พฤษภาคม (๓ เดือน) โดยแบ่งเป็น ๒ ช่วง <u>ช่วงแรก</u> คือการจัดอบรมเบื้องต้นก่อนเข้าหมู่บ้าน ซึ่งจะจัดในเดือนมีนาคมใช้เวลาทั้งสิ้น ๔ วัน <u>ช่วงสอง</u> คือการติดตามเจ้าหน้าที่เมื่อเข้าหมู่บ้าน ผู้ประสานงานการฝึกอบรมผู้จัดการ ผู้ประสานงานและผู้ช่วยผู้จัดการจะเข้าหมู่บ้านที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในช่วงที่เจ้าหน้าที่โครงการอยู่ในหมู่บ้านระยะเวลาอย่างน้อยหมู่บ้านละ ๔ วัน</p>	<p>เตรียมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติโครงการเพื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างสัมพันธ์กับชุมชน - เรียนรู้จักหมู่บ้านและมีความชัดเจนในสนาม เรียนรู้ความเคลื่อนไหวในชุมชน - ใ้กำหนดปัญหาและเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ซึ่งจะกำหนดเป็นเนื้อหาสาระการฝึกอบรมเพื่อกำหนดประเด็น เรื่องที่จะอภิปรายร่วมกันเพื่อวางแผนยุทธวิธี และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติจริง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดอบรม เบื้องต้นก่อนบ้านช่วงแรก จะใช้เวลา ๔ วัน เพื่อแนะนำเกี่ยวกับโครงการ เบื้องต้นและเตรียมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อเข้าอยู่ในหมู่บ้าน <p>กิจกรรมนี้จะ เป็นกิจกรรมเบื้องต้นการจัดการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งจะจัดในเดือนมิถุนายน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๒. การติดตามเจ้าหน้าที่เมื่อเข้าอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อเสริมขวัญกำลังใจอีกทั้งได้เรียนรู้ปัญหาของเจ้าหน้าที่รวมทั้งร่วมคิดในกรณีปัญหาเฉพาะ เรื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า อีกทั้งได้เรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่เจ้าหน้าที่ต้องการได้รับในการฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดอบรม เบื้องต้นก่อนเข้าหมู่บ้านช่วงแรก ก. แนะนำเกี่ยวกับโครงการ - ความเป็นมาของโครงการ - แนวศึกษาโครงการ - โครงสร้างโครงการ - แผนงานโครงการ - ชักถาม ๒. การอยู่ในหมู่บ้าน - ความรู้สึกเมื่อเข้ามาอยู่ในหมู่บ้าน - ปัญหาการอยู่ในหมู่บ้าน - การปรับตัวและความสามารถและทำงานได้ในชุมชน ๓. การเรียนรู้ในชุมชน - ความสำคัญของการรู้จักในหมู่บ้าน - เรียนรู้อะไรในชุมชน - เรียนรู้แล้ว เอาไปใช้อย่างไร - วิธีการเรียนรู้ เรื่องของชุมชน ๔. สะท้อนภาพเรียนรู้และกำหนดแนวการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ถามคำถามผู้เข้ารับกาฝึกอบรมว่า ในฐานะที่คเป็นเจ้าหน้าที่ต้องการเรื่องโครงการอะไร ๒. ชักถาม ถามคำถามที่เขียนขึ้นมา พร้อมทั้งอธิบายเพิ่มเติม ๓. ช้อแนะนำความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ ๔. อภิปรายร่วมกัน ๕. แลกเปลี่ยนข้อมูลจากวิทยากร ในหัวข้อที่กำหนด ๖. สะท้อนภาพการ เรียนรู้ และกำหนดแนวการ เร็รู้ชุมชน ๗. ทำความเข้าใจและสร้ความกระจ่างในวัตถุประสงค์และงานที่จะทำร่วมกัน ๘. ทำความ เข้าใจบทบาทของทุกฝ่าย

หลังจากการประชุมแล้ว ในระยะเวลาต่อมาประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน โดยผู้ประสานงานชมรมฯ ได้นำเสนอ "โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้" (ภาคผนวกง) ซึ่งเป็นโครงการที่ปรับจากผลการประชุม ต่อทางโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้พร้อมทั้งเตรียมคณะผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมอันหมายถึงคณะทำงานฝึกอบรมของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน เพื่อเตรียมทำงานฝึกอบรมในครั้งนี้

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีการประชุมร่วมกันระหว่างกองปฏิบัติการของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เฉพาะผู้จัดการสนามและผู้ช่วยผู้จัดการสนาม สถาบันวิจัยและพัฒนา และชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน เพื่อประชุมตกลงในบทบาทของแต่ละฝ่ายต่อการอบรม สรุปผลการประชุมได้ดังนี้

ชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน รับผิดชอบด้านวิชาการอันหมายถึงกระบวนการฝึกอบรมทั้ง เนื้อหา ขั้นตอนวิธีการและเทคนิค

สถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกองสนับสนุนในการสนับสนุนด้านการวิจัย การฝึกอบรมและการประเมินผลจะช่วยให้การฝึกอบรมโดยสะท้อนผลการฝึกอบรมต่อชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน

กองปฏิบัติการ เป็นส่วนที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการทำงานพัฒนาในหมู่บ้านจะเอื้ออำนวยความสะดวกและประสานกับชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน ในการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่เมื่อเข้าอยู่ในหมู่บ้านแล้ว

กองสนับสนุน รับผิดชอบหมู่บ้านจากการฝึกอบรมมาวางแผนทำงาน โดยเฉพาะทางด้านเทคนิควิชาการในแต่ละสาขา คือ เกษตร สาธารณสุข การศึกษา และการวิจัย

กรรมการบริหารโครงการ เป็นผู้สนับสนุนค้ำหนุนนโยบายและวางแผนช่วยในการทำงานการฝึกอบรม

ดังนั้นการวางแผนการฝึกอบรมเบื้องต้น จึงเป็นการวางแผนในระดับการบริหารงานของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ และชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน โดยยังมีได้ตกลงสรุปที่จะเป็นแผนการดำเนินการฝึกอบรม แต่จะต้องนำแผนการ "โครงการฝึก

อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้”
เสนอต่อเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เพื่อทำความเข้าใจและตกลงในแผนการฝึกอบรม

๒.๑.๒ การวางแผนระดับสนาม

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้และชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ
เพื่อนจัดประชุมร่วมในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ เพื่อนำเสนอแผนการฝึกอบรมเบื้องต้นต่อเจ้า-
หน้าที่ประจำหมู่บ้าน พร้อมทั้งหาความต้องการฝึกอบรม (Training need)

การนำเสนอแผนการฝึกอบรมเบื้องต้นเพื่อทำความเข้าใจในแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนและวิธีการฝึกอบรม โดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการ
ชี้แจงโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้อย่างคร่าว ๆ การหาความต้องการฝึก
อบรม (Training need) ของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน

สำหรับการหาความต้องการฝึกอบรม (Training need) ใช้ทั้งวิธีการเขียนและ
การอภิปราย พูดคุยแลกเปลี่ยน ดังพอจะสรุปได้ดังนี้

- | | |
|---------------|---|
| ด้านเนื้อหา | ต้องการเรียนรู้องค์ความรู้ของชาวบ้าน วัฒนธรรมท้องถิ่น ปัญหาของชุมชน
โครงสร้างชุมชน และเนื้อหาสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของชุมชน และ
สามารถนำไปใช้ได้ ตลอดจนทำให้มองเห็นแนวการทำงานร่วมกันชัดเจนใน
ระดับหนึ่ง |
| ด้านทักษะ | ต้องการทักษะในการทำงาน การใช้แรงงานร่วมกับชุมชน เช่น การลง
แขก การปรับตัวในท้องถิ่น การมองปัญหา การลำดับปัญหา ก่อน-หลัง
การปรับตัวต่อผู้ร่วมงาน การไวต่อปัญหาชุมชน โดยเน้นเอาไปใช้ได้
หมู่บ้านจริง ๆ |
| ด้านกระบวนการ | ต้องการความต่อเนื่องและใช้ระยะเวลาพอสมควร และเป็นลักษณะของ
กระบวนการพัฒนา |

โดยมีความต้องการเฉพาะตัว ดังนี้

- ปรับระดับความคิดตัวเองให้ชัดเจนและเป็นระบบ และมีทักษะในการทำงานกับ

ชาวบ้านโดยเฉพาะลูกเล่นในเรื่องต่าง ๆ ของการทำงาน

- ต้องการลงชุมชน ศึกษาชุมชนด้วยตัวเองไม่สนใจการฝึกอบรม
- การปรับตัวเองกับผู้ร่วมงาน ความไวต่อการแก้ปัญหาในชุมชน และศึกษาแลกเปลี่ยนขบวนการพัฒนาชนบทกับองค์กรที่ได้รับผลสำเร็จ
- การแก้ไขและสรุปทเรียนในจุดอ่อนขององค์กรพัฒนา และต้องการทราบกระบวนการพัฒนา
- เทคนิคและขั้นตอน เบื้องต้นในการทำงานพัฒนา เช่น เทคนิคการกระตุ้นชาวบ้านให้เกิดจิตสำนึก การตั้งกลุ่ม
- แนวทางสุดท้ายของการพัฒนาองค์กรในรูปแบบใด

คณะกรรมการฝึกอบรมของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อนได้นำเอาความต้องการ ความคาดหวัง และข้อคิดเห็นจากการประชุมมาปรับ เป็นแผนที่จะใช้ในการฝึกอบรมต่อไป (โปรดดูในภาคผนวก ง) โดยจะนำเสนอแผนที่ผ่านการปรับแล้ว เข้าสู่ที่ประชุมอบรมในขั้นตอน การประชุมพิเศษเพื่อพิจารณาร่วมกันอีกครั้งและตกลง เป็นมติที่จะใช้เป็นแผนการหลักในการฝึกอบรม

๒.๒ การดำเนินการฝึกอบรม (Training Working)

การดำเนินการฝึกอบรม ใช้สถานที่ประชุมอบรมที่สำนักงานโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ อําเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนกันยายน ๒๕๒๗ รวมเวลาประมาณ ๗ เดือน ที่ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน ปฏิบัติการ ฯลฯ โดยมีผู้เข้าร่วมประมาณ ๑๐-๒๐ คน ตามแต่ละขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การประชุมพิเศษ ๔-๔ มีนาคม ๒๕๒๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้รู้จักกับองค์กรในด้านต่าง ๆ การเริ่มต้นงานพัฒนาชนบท ทำความรู้จักกันในกลุ่มผู้เข้าร่วมการอบรม โดยมีหัวข้อ ดังนี้

๑. ทำความเข้าใจโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๒. เค้าโครงการหลักการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เพื่อเตรียม เข้าทำงาน
๓. การศึกษาชุมชน เบื้องต้น

๓.๑ ภาพชุมชนอีสานระดับกว้างและภาพหมู่บ้าน เป้าหมาย

๓.๒ การแลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ วิธีการ และ เทคนิค

๔. การประเมินผล

การทำความเข้าใจโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ โดยคณะกรรมการบริหารของโครงการเป็นผู้ทำการชี้แจงประเด็นสำคัญ ๆ ของโครงการ เช่น โครงสร้างองค์กรบทบาทขององค์กร ๔ องค์กรทั้งในการเป็นคณะกรรมการและกองสนับสนุนกิจกรรม แนวคิดการพัฒนารัตนูประสงค์ เป้าหมาย แหล่งเงินทุน ระเบียบปฏิบัติของโครงการฯ การดำเนินการทำความเข้าใจโครงการฯ เป็นไปในรูปการบรรยาย การชี้แจง โดยมีการซักถามในประเด็นที่สงสัย และการอภิปรายในประเด็นที่ไม่เห็นด้วย โดยใช้เอกสารโครงการฯ เป็นสื่อในการทำความเข้าใจ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งในฐานะวิทยากร ผู้สังเกตการณ์ได้ร่วมการอภิปรายด้วย

เค้าโครงหลักการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านเพื่อเตรียมเข้าทำงาน คณะทำงานการฝึกอบรมได้นำเสนอแผนการที่ปรับจากการประชุมหาความต้องการการฝึกอบรม (Training need) เพื่อพิจารณาและรับในการฝึกอบรมโดยมีการแก้ไขเล็กน้อยในบางหัวข้อ

การศึกษาชุมชนเบื้องต้น ใช้เวลาส่วนใหญ่ในขั้นตอนการปฐมนิเทศทำการศึกษาเรื่องชุมชนเบื้องต้น โดยแยกเป็น ๒ ส่วนคือ ภาพชุมชนอีสานระดับกว้างและภาพหมู่บ้าน เป้าหมาย โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้ศึกษาและมีความเข้าใจนำเสนอในรูปของการเล่า พูดคุยแลกเปลี่ยน อธิบายข้อมูลเพิ่มเติม และเสริมซึ่งกันและกัน ส่วนภาพหมู่บ้าน เป้าหมาย ผู้จัดการโครงการเป็นผู้นำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมจากรายงานการศึกษาสำรวจเบื้องต้น (Feasibility study) และในส่วนสำคัญของการศึกษาชุมชนเบื้องต้นก็คือ การแลกเปลี่ยน แนวคิด ประสบการณ์ วิธีการ และ เทคนิคการทำงานชุมชน เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนจากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งวิทยากรด้วย ในลักษณะการสนทนา โดยในช่วงสุดท้ายวิทยากรเป็นผู้สรุปการพูดคุยแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในรูปการบรรยาย

การดำเนินการประชุมอบรมได้เปลี่ยนผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมประเด็นในแต่ละวัน สำหรับบรรยากาศมีความเป็นกันเองระหว่างผู้เข้าร่วมการอบรมการแนะนำตัวในที่ประชุมไม่ได้ทำให้รู้จักกันมากนัก เนื่องจากความแปลกหน้าต่อกัน แต่

จะได้พูดคุยเป็นส่วนตัวในช่วงเวลาออกตารางการฝึกอบรม เนื่องจากด้านเนื้อหาแน่นทำให้เกิดบรรยากาศการประชุมอบรมเครียด และการศึกษาในแต่ละหัวข้อมีการแตกประเด็นออกไปมาก ทั้งการควบคุมประเด็นค่อนข้างน้อย ทำให้เกิดความมึนงงและอึดอัด การพักผ่อนน้อยกว่าปกติทำให้เกิดการล้า การผ่อนคลายมักทำเป็นการส่วนตัว ไม่มีสุนทนาการอย่างเป็นทางการ

ในตอนท้ายได้มีการประเมินผลในแง่ข้อสรุปทบทเรียนร่วมกัน อันเนื่องจากการเรียนรู้ในด้านองค์กร ทีมงาน สนาม (ชุมชน) และประเมินผลด้านบรรยากาศ ความรู้สึก โดยใช้วิธีการพูดคุยเป็นรายบุคคลจากนั้นที่ประชุมอบรมร่วมกันวางหมายกำหนดการต่อไป ซึ่งกำหนดมาให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เข้าหมู่บ้านใช้เวลาประมาณ ๑๔ วัน เพื่อทดลองใช้ชีวิตทำความเข้าใจชุมชนและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องโครงการฯ กับชาวบ้าน โดยไม่ได้กำหนดหัวข้อหรือประเด็นไว้ล่วงหน้าให้เป็นไปตามสภาพที่เข้าชุมชน อาจจะมีหัวข้อการประชุมอบรมหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมณเทศ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านเข้าอยู่ในหมู่บ้านโดยอยู่ประจำเป็นช่วงยาว

การศึกษาจากหมู่บ้าน ๒๔ มีนาคม ๒๕๒๗ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านออกจากหมู่บ้านเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนประสบจากการอยู่ในหมู่บ้าน เมื่อเริ่มต้น ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ได้ทบทวนวัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับ สรุปได้ดังนี้

๑. ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันจากการที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เข้าอยู่ประจำหมู่บ้าน
๒. หาหัวข้อหรือประเด็นจากข้อมูลที่ได้นำเสนอเพื่อทำการศึกษานั้นจะ เชื้อต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านในภาวะนั้น

ผู้อำนวยการความสะดวกได้ขอความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมอบรมเมื่อไม่มีข้อคิดใดเพิ่มเติม ก็ได้มีการนำเสนอข้อมูลของแต่ละคนได้ประสบจากหมู่บ้าน ในแง่วิธีการเข้าหมู่บ้านสภาพหมู่บ้าน และอารมณ์ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่อการเข้าหมู่บ้าน โดยวิธีการเล่าปากเปล่าตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เอง และมีการซักถามเพิ่มเติมจากที่ประชุมอบรม

เมื่อเจ้าหน้าที่ได้นำเสนอข้อมูลทุกหมู่บ้านแล้วก็จะไปสู่การหาประเด็นหัวข้อที่น่าสนใจ เพื่อการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งคาดว่าจะสามารถตอบสนองปัญหาหรือช่วยคลี่คลายปัญหาที่ได้ถูกนำเสนอในช่วงของการนำเสนอข้อมูลหมู่บ้าน แต่เนื่องจากเวลาไม่เอื้ออำนวย

ไม่สามารถจะดำเนินการอบรมให้สิ้นสุดขั้นตอนการศึกษาจากหมู่บ้านได้ เพราะกำหนดเวลาไว้เพียงหนึ่งวัน การยืดหยุ่นเรื่องเวลาไม่สามารถจัดการได้ จึงทำให้การอบรมหยุดชะงัก อันก่อให้เกิดสภาพการณ์ตึงเครียด และบรรยากาศสับสนพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกไม่มีประโยชน์ต่อการเข้าอบรม ในที่สุดที่ประชุมอบรมคลี่คลายปัญหาโดยการเลื่อนเวลาออกไป

จากเหตุการณ์เช่นนี้ แม้ว่าจะสามารถคลี่คลายในที่ประชุมอบรมได้ แต่ยังไม่สามารถคลี่คลายในส่วนบุคคล เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมอย่างเป็นทางการ (Structure Training) จึงมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเป็นส่วนบุคคลในสภาพที่เกิดขึ้น คณะทำงานฝึกอบรมได้รวบรวมประเมินสถานการณ์พร้อมทั้งหาสาเหตุ ปัจจัยต่าง ๆ อันพอสรุปได้ คือ

๑. วัตถุประสงค์และความหวังของการประชุมอบรมการศึกษาจากหมู่บ้านไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น
๒. การกำหนดบทบาทของผู้เข้าร่วมการอบรมไม่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น
๓. ช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ไม่เหมาะสม
๔. ก่อนการดำเนินการอบรม ควรได้มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ สิ่งที่ได้คาดว่าจะได้ร่วมกัน และกำหนดวิธีการอบรมให้ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์

เมื่อคลี่คลายสถานการณ์ได้บางส่วนแล้ว เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เข้าหมู่บ้าน โดยยังมีประเด็นค้างที่ยังไม่ได้ศึกษา พร้อมทั้งทำการนัดหมายครั้งต่อไป

การศึกษาจากหมู่บ้าน ๑๑-๑๓ เมษายน ๒๕๒๗ เป็นการประชุมอบรมต่อจากคราวที่แล้ว โดยก่อนเริ่มการประชุมอบรม เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้ประชุมกลุ่มย่อยภายในตัวเอง การประชุมอบรมจึงเริ่มในช่วงบ่ายโดยเปลี่ยนสถานที่จากสภาพโต๊ะประชุมในสำนักงานไปนั่งล้อมวงได้ร่มไม้ เนื่องด้วยอากาศร้อนมากและเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ

ในช่วงนั้นได้ทำการคลี่คลายความรู้สึกที่สับสนข้องใจจากการประชุมอบรมคราวที่แล้วผู้อำนวยความสะดวกเปิดประเด็นด้วยการตั้งคำถามในที่ประชุมอบรมได้เตรียมการมาชุกชุกแลกละเปลี่ยนอย่างไรบ้าง ซึ่งทำให้เกิดการชุกชุกแลกละเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกิจกรรมการชุกชุกแลกละเปลี่ยน เพื่อให้มีการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านและเพื่อนงานในหมู่บ้าน ในด้านเวลาและทำที่ต่อการเข้าร่วมการอบรมของวิทยากร

มีลักษณะการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ไม่เสมอภาค จากการปรับความคิดและแก้อัศจรรย์ใจในกระบวนการฝึกอบรม ทำให้เกิดการคลี่คลายความรู้สึกคับข้องใจ และได้ร่วมกันเสนอวิธีการศึกษาข้อมูลจากหมู่บ้านโดยให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านนำเสนอข้อมูลหมู่บ้านพร้อมทั้งเสนอแนวคิดของตนเองต่อการทำงานพัฒนาหมู่บ้านซึ่งในส่วนตัวนี้อาจจะยังไม่นำเสนอก็ได้ด้วยวิธีการนำเสนอครั้งละหนึ่งหมู่บ้านแล้วเปิดการอภิปราย ชักถาม เสนอแนะ จากผู้เข้าร่วมการอบรมโดยมุ่งที่จะคลี่คลายความคับข้องใจ ประเด็นค้าง เพื่อช่วยให้แต่ละคนได้แก้ไขปัญหาของตนเองที่ได้พบในหมู่บ้าน ในสาระของข้อมูลโดยส่วนใหญ่ได้นำเสนอเมื่อคราวที่แล้ว แต่การนำเสนอครั้งนี้ข้อมูลจัดเป็นระบบมากขึ้น พร้อมทั้งบางคนได้นำเสนอแนวคิดการทำงานของตนเองในหมู่บ้าน เช่น แนวคิดการทำงานชุมชนโดยการเปิดโลกทัศน์ชาวบ้าน เน้นผู้นำหมู่บ้าน, การใช้กิจกรรมที่ตนเองถนัดและมีความรู้ทดลองนำเสนอให้กับหมู่บ้าน แล้วใช้กิจกรรมนี้เป็นสื่อในการศึกษาค้นคว้าสภาพความเป็นจริงของหมู่บ้าน เป็นต้น

จากการชุดคุยแลกเปลี่ยนที่ เริ่มต้นจากตัวเองของ เจ้าหน้าที่ในการเข้าอยู่หมู่บ้านได้คลี่คลายสู่การอภิปรายในแง่จะ เข้าศึกษาชุมชนอย่างไร ผลการอภิปรายจึงได้แนวทางที่จะศึกษาชุมชน กล่าวคือ ควรมีเค้าโครงการศึกษาชุมชน โดยมีข้อคิดเห็นต่อเค้าโครงการศึกษาชุมชน เช่น

- การมองชุมชนอย่างเป็นระบบโดยช่วยกันสร้าง เค้าโครงการศึกษาชุมชน จัดความสัมพันธ์ของระบบข้อมูล ในลักษณะเป็นโครงร่างกว้าง ๆ ไม่ต้องมีรายละเอียดมาก
- เค้าโครงการศึกษาชุมชน กำหนดจะศึกษาอะไรบ้าง ใช้วิธีการอย่างไร และข้อมูลด้านไหนบ้างที่มีส่วนมา เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
- แนวความคิดในการทำงานกับชุมชนจะมีส่วน เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชนอย่างไร

เป็นต้น

ในที่ประชุมอบรม ผู้เข้าร่วมอบรมได้นำเสนอเค้าโครงการศึกษาชุมชน เพื่อเป็นตัวอย่าง

๓ รูปแบบ คือ

แบบที่ ๑ มีระบบข้อมูลในด้านระบบสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองโดยมีวัฒนธรรมชุมชนเป็นแกนกลาง และมีรายละเอียดในแต่ละด้าน เช่น สถาบันในชุมชนระบบการผลิต การกระจายอำนาจในชุมชน

แบบที่ ๒ เน้นด้านวัฒนธรรม เป็นหลักโดยการศึกษารวบรวมจากนิทานพื้นบ้าน คำผญา แล้วนำมาตีความในแนววัฒนธรรม จัดเป็นระบบและหาเอกลักษณ์ของชุมชน

แบบที่ ๓ การศึกษาเค้าโครงการศึกษาชุมชน โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ คือ

- เป้าหมาย
- วัตถุประสงค์
- แนวความคิดในการศึกษา
- แนวทางปฏิบัติ
- วิธีการศึกษา เช่น เน้นการสร้างการเรียนรู้ให้กับชาวบ้าน การสร้างแกนนำในชุมชน การแก้ไขปัญหาของชุมชน ฯลฯ
- บทบาทของนักพัฒนา
- เทคนิควิธีการของนักพัฒนา
- การสะท้อน * (Reflection) การเรียนรู้ของชาวบ้านและนักพัฒนา

จากการคลี่คลายการศึกษาจากหมู่บ้านร่วมกันครั้งนี้ จึงสรุปให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เสริมให้กับเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน โดยที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้กำหนดเนื้อหา หรือหัวข้อในการประชุมอบรมครั้งต่อไป คือ

๑. แนวคิดในการพัฒนาและการศึกษาชุมชน
๒. ความรู้เฉพาะเรื่อง เช่น การเกษตร สาธารณสุข เป็นต้น
๓. ความรู้และประสบการณ์ในการทำกิจกรรม เช่น กลุ่มออมทรัพย์ (ธนาคารข้าว ร้านค้าสหกรณ์ เป็นต้น

* การสะท้อน (Reflection) หมายถึง สภาพที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมอบรมแล้วผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ต่อข้อมูลนั้น ๆ ...ผู้วิจัย

สำหรับวิธีการเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ เสริมให้กับ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ได้ กำหนดไว้ ๓ วิธี คือ

๑. การศึกษาจากเอกสาร
๒. เชิญผู้รู้เฉพาะ เรื่องมาบรรยายและพูดคุยแลกเปลี่ยน
๓. การศึกษาดูงานในสนามขององค์กรพัฒนาอื่น ๆ

กำหนดเป็นแผนการฝึกอบรมช่วงต่อไป ดังนี้

เรื่อง	วิธีการ	ระยะเวลา
๑. แนวคิดงานพัฒนาและการศึกษาชุมชน	๑. ศึกษาจากเอกสาร ๒. เข้าร่วมรับฟังและแลกเปลี่ยนกับผู้รู้	ช่วงต้น เดือนพฤษภาคม
๒. ความรู้เฉพาะเรื่อง เช่น การเลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา การตอนหมู การตลาด ฯลฯ	๑. ศึกษาจากเอกสาร ๒. เข้าร่วมรับฟังและแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ ๓. การทดลองปฏิบัติ	ช่วงประมาณ เดือนกรกฎาคม
๓. ความรู้และประสบการณ์ ในการทำกิจกรรม เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารข้าว กองทุน กลุ่มนุ้ย ฯลฯ	๑. ศึกษาเอกสารรูปแบบต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมบทเรียนที่ได้ข้อดีข้อเสีย ๒. การพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ ๓. ศึกษาดูงานในสนามขององค์กรพัฒนาอื่น ๆ	ช่วงปลายพฤษภาคมโดยกำหนดพื้นที่ศึกษาดูงาน คือ โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน องค์กร อนุเคราะห์เด็ก หมู่บ้านจังหวาร: บ้านคอนตาล ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดนครราชสีมา และวัดป่าธรรมคา เป็นต้น

เมื่อจบการประชุมอบรม คณะทำงานฝึกอบรม เข้าหมู่บ้านกับเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เพื่อปรับความคิด ความเข้าใจของคณะทำงานฝึกอบรม ในข้อมูลหมู่บ้านที่เจ้าหน้าที่นำเสนอและได้ติดตามผลการเข้าหมู่บ้านของเจ้าหน้าที่ด้วยเป็นระยะเวลาประมาณ ๗ วัน และมีการนัดหมายครั้งต่อไปเป็นการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการฝึกอบรม ได้มีการประชุมในส่วนตน เพื่อเตรียมวางงานที่จะกระทำต่อไป ตามแผนที่ได้วางร่วมกันในคราวนี้ โดยเอกสารต่าง ๆ ที่จะนำมาเป็นแหล่งความรู้เสริมในด้าน ความรู้เฉพาะ เช่นการเกษตร สาธารณสุข ฯลฯ ขอความช่วยเหลือจากกองสนับสนุนกิจกรรมของ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

การศึกษาดูงาน ๒๔-๒๖ เมษายน ๒๕๒๗ การศึกษาดูงานในครั้งนี้ เป็นความริเริ่ม ของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านส้มโอง โดยมีแนวคิดการทำงานของตนเองในการทำงานพัฒนาหมู่บ้าน ด้วยการเริ่มกิจกรรมบางอย่างที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านส้มโอง ได้เข้าศึกษาหมู่บ้านช่วงหนึ่งแล้วเห็นว่าบ้านส้มโอง มีปัญหาเกี่ยวกับ เรื่อง เด็กในค้ำนโภชนาการ บ้าง การเลี้ยงดูเด็กบ้าง จึงได้นำเสนอให้ชาวบ้านไปศึกษาดูงานโดยเลือกวัดป่าธรรมดาซึ่งเป็น วัดที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับชุมชน เช่น ศูนย์เด็ก ธนาคารข้าว ธนาคารควาย และโครงการอินโน เทคโนโลยี โปรเจ็ค เทคโนโลยี ซึ่ง เป็นโครงการทดลองการสอดแทรกรูปแบบการศึกษาในการพัฒนาที่ บ้านทับช้างของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนครราชสีมา

จากการประชุมอบรม เมื่อวันที่ ๑๑-๑๓ เมษายน มีผลออกมาว่า ควรจะได้ศึกษาดูงาน จากสภาพงานจริง ทั้งเนื้อหา วิธีการทำงาน บทเรียน จุดดีจุดอ่อนของการทำงาน จึง เห็นสมควร ที่จะเข้าร่วมศึกษาดูงานร่วมกับชาวบ้านส้มโองในครั้งนี้ ทั้งนี้ในการศึกษาดูงานได้มีการ เตรียมชาวบ้าน โดยเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านส้มโองได้ทำความ เข้าใจกับชาวบ้านในการศึกษาดูงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ได้เตรียมโดยการอ่าน เอกสารไปก่อนแต่การได้ เอกสารของสถานที่ที่จะไปดูงานมีความล่าช้า ไม่ทันการ จึงทำให้การเตรียมตัวไม่เต็มที่

ผู้ช่วยผู้จัดการสนามการติดต่อดังกล่าวและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เพื่อศึกษา ดูงานขององค์กรดังกล่าว โดยเน้นการศึกษาดูงานอยู่ที่ชาวบ้าน ส่วนเจ้าหน้าที่เป็นเพียงส่วน เสริมศึกษาดูงานตามความสนใจของตัวเอง

คณะศึกษาดูงานทั้งชาวบ้านและเจ้าหน้าที่ได้เยี่ยมชมและศึกษาการทำงานที่ศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียนเป็นแห่งแรก ซึ่งทางศูนย์ ได้บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาของ "โครงการ พัฒนา" และการทำงานของศูนย์ฯ ซึ่งได้มีการทำโครงการวิจัย เรื่องการสอดแทรกรูปแบบการ ศึกษาในการพัฒนาที่หมู่บ้านทับช้าง เมื่อทางศูนย์ได้บรรยายและ เปิดโอกาสให้ซักถามแล้ว คณะ ศึกษาดูงานเข้าศึกษาในหมู่บ้านเกี่ยวกับกิจกรรมของการพัฒนาของศูนย์ เช่น กิจกรรมศูนย์เด็ก

การทำกรประมง และการผสมพันธุ์เทียมของปลา และได้พูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างเป็นธรรมชาติ ด้วยการจับคู่หรือกลุ่มระหว่างชาวบ้านทับช้างและชาวบ้านส้มโอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เข้าร่วมด้วยพร้อมกับพักค้างคืนที่หมู่บ้านทับช้างหนึ่งคืน

ช่วงเช้าวันที่ ๒๔ เมษายน คณะศึกษาดูงานเดินทางมาถึงวัดป่าธรรมดา จังหวัดขอนแก่น เพื่อเยี่ยมชมและศึกษาดูงานกิจกรรมของวัด เช่น ศูนย์เด็ก อนุคารข้าว อนุคารควาย โดยทางวัดได้บรรยายเกี่ยวกับกิจกรรม ซึ่งเน้นหนักในหลักการงดเว้นอบายมุขในการทำกิจกรรม และพักค้างคืนอีกหนึ่งคืน ในเช้าวันที่ ๒๖ จึงได้เดินทางกลับสำนักงานที่อำเภอสุวรรณภูมิ และได้กำหนดการสรุปงานการศึกษาดูงาน โดยแยกระหว่างชาวบ้านและเจ้าหน้าที่ สำหรับการสรุปงานในส่วนชาวบ้านเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านส้มโองทำการสรุปงานร่วมกับชาวบ้านในหมู่บ้านเอง

สรุปการศึกษาดูงาน ๒๔-๓๐ เมษายน ๒๕๒๗ เมื่อกลับจากศึกษาดูงานได้เว้นระยะเวลา ๒-๓ วัน เพื่อพักผ่อนและมีเวลาย่อยข้อมูลจากการศึกษาดูงาน การสรุปการศึกษาดูงานใช้วิธีการอภิปรายในสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างชาวบ้านกันเอง รูปแบบการศึกษาดูงาน ลักษณะผู้นำหมู่บ้านต่อการทำกิจกรรม เปรียบเทียบการทำงานระหว่างรัฐบาลและ เอกชน มีการอภิปรายแตกประเด็นในหัวข้อดังกล่าว ชี้แนะสู่การคิดต่อหลายประการด้วยกัน เช่น ผู้นำเดี่ยวและกลุ่มคืออย่างไรมีความเหมาะสมอย่างไร แนวการพัฒนาโดยการพึ่งหรืออิงภายนอก เช่น การทำบ่อเลี้ยงปลาขนาดใหญ่เป็นแนวทางที่เป็นไปได้หรือไม่อย่างไร เป็นต้น

ในแผนการฝึกอบรม ซึ่งได้กำหนดกัน เมื่อครั้งศึกษาจากหมู่บ้าน ในวันที่ ๑๑-๑๓ เมษายน ได้กำหนดเรื่องที่จะศึกษาอีก เรื่องก็คือแนวคิดงานพัฒนา ในขั้นต้นทางคณะทำงานฝึกอบรมจะจัดการศึกษาแนวคิดงานพัฒนาโดยเชิญวิทยากรจากองค์กรพัฒนาต่าง ๆ มาช่วยพูดคุยแลกเปลี่ยน แต่ให้ประจวบกับทางโครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม อันเป็นองค์กรพัฒนา เอกชนอีกองค์กรหนึ่งได้จัดสัมมนาเรื่องแนวคิดและประสบการณ์งานพัฒนาชนบทที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงวันที่ ๓-๔ พฤษภาคม ๒๕๒๗ คณะทำงานฝึกอบรม เห็นว่าเป็นงานสัมมนาที่จะเอื้อต่อการศึกษาเรื่องแนวคิดงานพัฒนาในการฝึกอบรม จึงได้ติดต่อโครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม เพื่อขอเข้าร่วมการสัมมนาในครั้งนี้

ในช่วงเวลาที่เหลืออีก ๘ วัน จึงเตรียมตัวเข้าร่วมการสัมมนาแนวคิดและประสบการณ์งานพัฒนาชนบท โดยการอ่านเอกสารบททดลองนำเสนอแนวคิดและประสบการณ์งานพัฒนา

ชนบท แต่เอกสารมีน้อยไม่เพียงพอต่อการศึกษา ทำให้การศึกษาเอกสารล่วงหน้าเป็นไปอย่าง
ไม่ทั่วถึง

การศึกษาจากงานสัมมนา ๓-๔ พฤษภาคม ๒๕๒๗ เข้าร่วมรับฟังและสัมมนาแนวคิด
และประสบการณ์งานพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นการสัมมนาที่นำเสนอแนวคิดในงานพัฒนาชนบท ๓ แนว
คือ แนวศาสนาพุทธ-คริสต์ แนวเศรษฐศาสตร์-การเมือง และแนววัฒนธรรม

ต่อจากนั้นบางคนกลับเข้าหมู่บ้าน บางคนพักผ่อน เป็นไปตามอัธยาศัย และเตรียมประ-
ชุมอบรมศึกษาเรื่องแนวคิดงานพัฒนาและศึกษาชุมชน

การศึกษาแนวคิดงานพัฒนาและศึกษาชุมชน ๑๔-๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๗ ศึกษาแนวคิด
ในงานพัฒนาชนบทโดยอาศัยการเข้าสัมมนาแนวคิดและประสบการณ์ในงานพัฒนาชนบท เป็นฐาน
การพูดคุย การศึกษาเนื้อหาของงานสัมมนาที่นำเสนอแนวคิดงานพัฒนา ๓ แนว คือ แนวศาสนา
พุทธ-คริสต์ แนวเศรษฐศาสตร์-การเมือง และแนววัฒนธรรม จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนแสดง
ความคิดเห็นต่อแนวคิดต่าง ๆ ได้ทำให้เกิดการแตกประเด็นมากมาย เช่น ชุมชนจะไปทางไหน
อุดมการณ์ของชุมชน เป็นอย่างไร แนววัฒนธรรม เป็นอย่างไร การผลิตใหม่ * (Reproduction)
คืออะไร เป็นอย่างไร ฯลฯ จากประเด็นที่แตกย่อยได้รวมหมวดของประเด็นและทำการศึกษา
โดยได้ตกลงในที่ประชุมอบรม ไม่จำเป็นต้องอภิปรายพูดคุยแลกเปลี่ยน เรื่องตามหัวข้อของ ประเด็น
ต่าง ๆ แต่ให้เริ่มจากตัวของผู้เข้าร่วมอบรมสนใจนำเสนอข้อมูลขึ้นมาด้วย เห็นว่าในแต่ละประเด็น
จะมีความเกี่ยวพันโยงใยซึ่งกันและกัน และใช้การศึกษาจากแนวคิดและประสบการณ์ของผู้เข้าร่วม
อบรมรวมทั้งวิทยากรด้วย

ผู้เข้าร่วมอบรมได้นำเสนอข้อมูลประเด็นชุมชนจะไปทางไหน : ในสภาพปัจจุบันชุมชน
กำลังสูญเสียการพึ่งตนเองไปทุกขณะต้องพึ่งพิงสังคมภายนอกชุมชนมากขึ้นเรื่อย ๆ การผลิตในไร่นา
เป็นไปเพื่อการขายมากกว่าเป็นการผลิตเพื่อกินอย่างในสมัยก่อน ในขณะเดียวกันก็เห็นว่าภายใน
ชุมชนเองมีพลัง^๓ด้านอิทธิพลภายนอกนี้เช่นกัน ซึ่งเกิดการผลิตใหม่ * (Reproduction) ใน

* การผลิตใหม่ (Reproduction) หมายความว่า สภาพที่ชุมชนมีแรงต้านกับอิทธิพลภายนอกชุมชนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ซึ่งทำให้ชุมชนเกิดการผสมผสานหรือสักรับเอาบางส่วนจนกลายเป็นสภาพของชุมชนอีกครั้ง...ผู้วิจัย

ชุมชนในด้านวิถีชีวิต การทำมาหากิน ซึ่งก็ทำให้ย้อนมองว่าอุดมการณ์ของชุมชนมีหรือไม่ เป็นอย่างไร ในบางช่วงของการพูดคุยแลกเปลี่ยนได้มีการยกตัวอย่างรูปธรรมจากประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคน เช่น ตัวอย่างประสบการณ์การทำงานในหมู่บ้านทางภาคเหนือ กรณีการเป็นโสเภณีของผู้หญิงในหมู่บ้าน

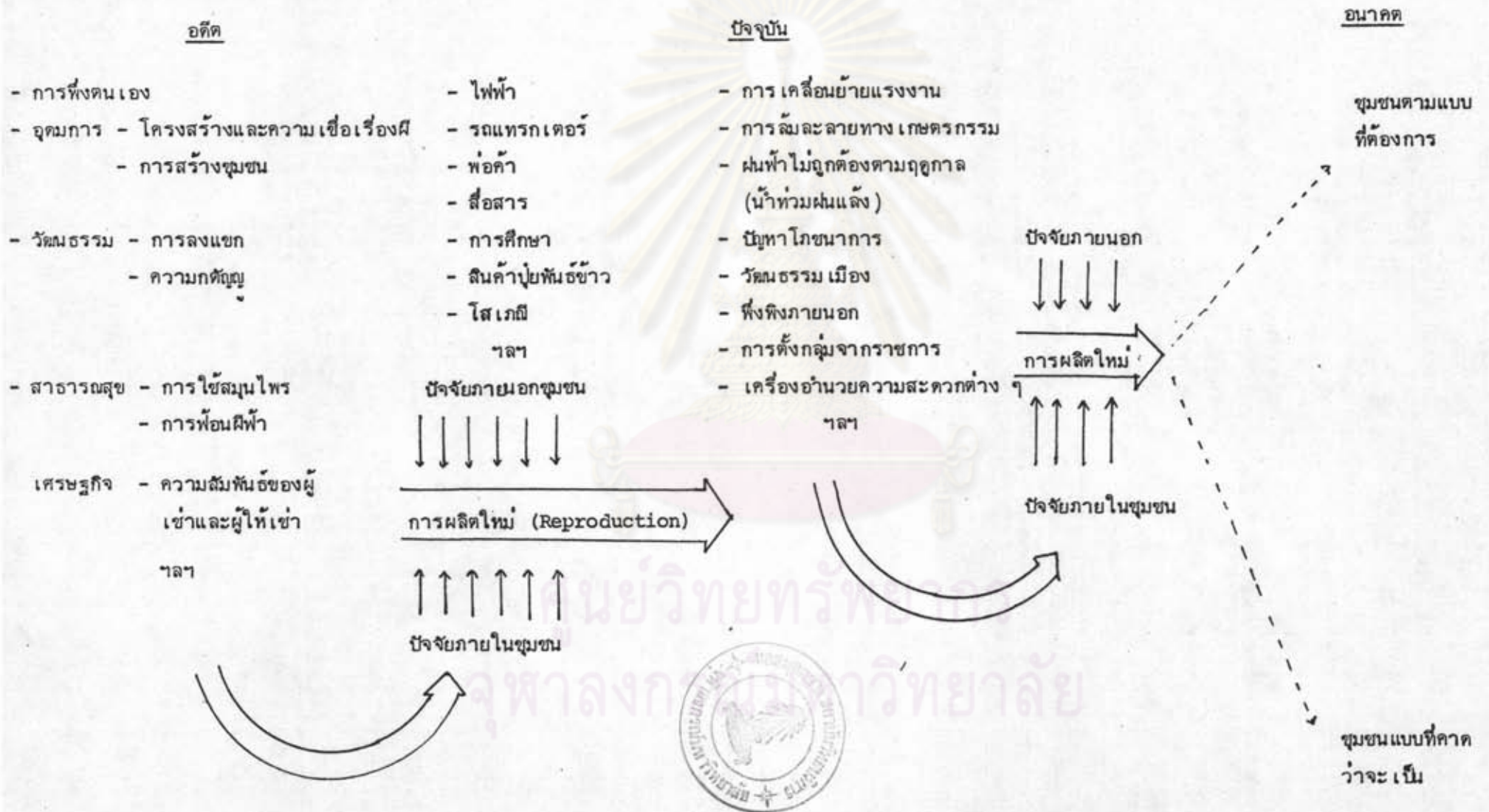
การพูดคุยแลกเปลี่ยนในประเด็นต่าง ๆ ได้เกี่ยวพันโยงใยกันไป แต่ก็ไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความสับสน มีนงง เป็นอันมากในผู้เข้าร่วมอบรม จึงได้ตกลงในที่ประชุมอบรมให้มีการสรุปการพูดคุยแลกเปลี่ยนในประเด็นเหล่านี้ โดยแบ่งกลุ่มทำการสรุปและทำให้ข้อมูลชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เป็นการจับกลุ่มกันเองหรือใครจะทำการสรุปเดี่ยวก็ได้ แต่ให้คณะทำงานฝึกอบรมจัดการทำการสรุปข้อมูล โดยเปิดให้ผู้สนใจเข้าร่วมด้วย

จากการสรุปข้อมูลได้ผลเป็นหัวข้อ "การเคลื่อนตัวของชุมชน" โดยแยกข้อมูลเป็นสภาพชุมชนในอดีตปัจจุบันและอนาคต ทำความเข้าใจปัจจุบันด้วยการศึกษาย้อนหลังถึงอดีต เพื่อให้เห็นการผลิตใหม่ของชุมชน * (Reproduction) ทั้งในด้านวัฒนธรรม การผลิต การช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ ฯลฯ ซึ่งจะนำสู่การคาดหมายว่าในอนาคตชุมชนจะไปทางไหน อันจะเกิดการผลิตใหม่ในชุมชนเช่นกัน พร้อมทั้งได้มีการยกตัวอย่างรูปธรรมประกอบให้เห็นชัดเจน เช่น กรณีผู้นำหมู่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด กรณีการทำงานในหมู่บ้านทางภาคกลางจังหวัดชัยนาท สรุปแนวคิดและหลักการได้เป็นแผนภาพ ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* การผลิตใหม่ (Reproduction) หมายความว่า สภาพที่ชุมชนมีแรงด้านกับอิทธิพลภายนอกชุมชนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ซึ่งทำให้ชุมชนเกิดการผสมผสานหรือสักรับเอาบางส่วนจนกลายเป็นสภาพของชุมชนอีกครั้ง...ผู้วิจัย

ภาพที่ ๔ การเคลื่อนตัวของชุมชน



การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องแนวคิดในงานพัฒนา เป็นเรื่องในระดับกว้าง (Macro) ซึ่งเป็นการมองชุมชนระดับสังคม ระดับประเทศ แม้ว่าจะพยายามพูดคุยแลกเปลี่ยนให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การยกตัวอย่างกรณีผู้นำในจังหวัดร้อยเอ็ด ก็ยังมีลักษณะเป็นแนวคิดไม่เกิดความกระจ่างในทางปฏิบัติมากนัก

ดังนั้น เพื่อเป็นการนำแนวคิดการพัฒนาในระดับกว้าง (Macro) ลงสู่การปฏิบัติในระดับเฉพาะและเล็ก (Micro) เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านจึงได้ทดลองนำเสนอเค้าโครงการทำงานพัฒนาหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้าน กล่าวคือ เป็นการนำเสนอการทำงานในชุมชนเดียว เช่น แนวการทำงานบ้านปลาคุณ แนวการทำงานบ้านหนองพลับ เป็นต้น โดยผู้เข้าร่วมอบรมได้ตั้งคำถาม ชักชวน เพื่อให้เกิดความกระจ่างและเกิดการคิดต่อ เสนอแนะ เพื่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านที่จะได้นำความคิดเห็นทั้งหมดไปไตร่ตรอง โดยใช้วิธีการนำเสนอครั้งละหนึ่งหมู่บ้านแล้วเปิดการอภิปราย จากการทดลองนำเสนอเค้าโครงการทำงานพัฒนาหมู่บ้านของแต่ละหมู่บ้าน ได้ช่วยทำให้เห็นภาพแนวคิดในการพัฒนาหมู่บ้านมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าสามารถเชื่อมการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องแนวคิดการพัฒนาในระดับกว้าง (Macro) ลงสู่การปฏิบัติในหมู่บ้านซึ่งเป็นระดับเฉพาะและเล็ก (Micro) ได้กระจ่างขึ้น

ในตอนท้ายของการประชุมอบรมได้เตรียมการศึกษาดูงานที่โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน จังหวัดสุรินทร์ โดยทำการพูดคุยแลกเปลี่ยนในเรื่องหลักการศึกษาดูงาน การดูงานอะไร อย่างไร วิทยากรได้เสนอเทคนิคการศึกษาดูงานด้วยการตั้งคำถาม เพื่อให้ตรงเป้าหมายกับความต้องการการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งได้สาธิตการตั้งคำถามด้วย เช่น การศึกษาดูงานเรื่องนุ้ย ให้เริ่มด้วยคำถาม มาอยู่หมู่บ้านนี้ตั้งแต่เมื่อไร ตอนแรกมาทำอะไร ปลุกข้าวได้เยอะไหม พอดีมาหลัง ๆ ได้ข้าวเยอะเหมือนเดิมไหม ถ้าได้น้อยทำไมจึงน้อยลง แก้ไขอย่างไร แก้ไขแบบนี้แล้วได้ผลหรือเปล่า มีวิธีการแก้ไขอย่างอื่นหรือไม่ รู้จักนุ้ยวิทยาศาสตร์บ้างไหม ใช้หรือเปล่า ใช้สูตรอะไร แต่ละสูตรต่างกันไหม ต่างจากนุ้ยคอกไหม ชื่อปุ๋ยที่ไหนราคาเท่าไร เคยซื้อแบบรวมกลุ่มไหม ฯลฯ เมื่อได้พูดคุยแลกเปลี่ยนในเรื่องหลักการศึกษาดูงานแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดนตามทีแต่ละคนเคยได้รับรู้เพราะบางคนเคยทำงาน เป็นเจ้าหน้าที่ของโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดนมาก่อน

จากการเตรียมการศึกษาดูงานทำให้เห็นว่า โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน จังหวัดสุรินทร์ เป็นโครงการพัฒนาหมู่บ้านที่ครอบคลุมพื้นที่ ๓ อำเภอ ๔๐ หมู่บ้าน แบ่งเขตการทำงานพัฒนา ๖ เขตด้วยกัน ดังนั้นการศึกษาดูงานในครั้งนี้จึงแบ่งคนเข้าศึกษาดูงานในแต่ละเขต ๆ ละ

๒ คน ในการเลือกเขตเข้าศึกษาดูงานใช้หลักการเลือกตามเนื้อหา งาน กิจกรรมของแต่ละเขตงาน ที่ตนสนใจ เช่น กลุ่มบุญ ณาการข้าว ณาการควาย ฯลฯ โดยตกลงว่าจะมีการทำรายงานการศึกษาดูงานในแต่ละเขตด้วย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรมหรือผู้อำนวยการศูนย์ได้ติดต่อกับทางโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน เพื่อขอเข้าศึกษาดูงาน ซึ่งได้พูดคุยแลกเปลี่ยนในหลักการ วิธีการและขั้นตอนที่จะเข้าศึกษาดูงาน ประโยชน์ที่จะได้รับทั้งสองฝ่าย พร้อมทั้งวางหมายกำหนดการอย่างคร่าว ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การศึกษาแนวคิดในงานพัฒนาและการศึกษาชุมชน มีลำดับและการคลี่คลายสภาพการประจวบเหมาะ ดังนี้

- นำเอาข้อคิดเห็นจากการเข้าร่วมการสัมมนาแนวคิดและประสบการณ์งานพัฒนาชนบท มาถกเถียงอภิปรายกัน ซึ่งเกิดการแตกประเด็นหลายประการ
- ทำการอภิปราย พูดคุย แลกเปลี่ยนในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น
- เกิดสภาพฉิ่งงง สับสน ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากประเด็นต่าง ๆ ให้เป็นระบบได้
- จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ ได้เป็น "การเคลื่อนตัวของชุมชน"
- ศึกษาตามระบบข้อมูล "การเคลื่อนตัวของชุมชน" พร้อมทั้งยกตัวอย่างรูปธรรม
- จากแนวคิดตามระบบข้อมูล "การเคลื่อนตัวของชุมชน" ลงสู่ภาคปฏิบัติด้วยการนำเสนอเค้าโครงการทำงานพัฒนาในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ
- เตรียมการศึกษาดูงานที่โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน จังหวัดสุรินทร์

บรรยากาศการประจวบเหมาะค่อนข้างดี เนื่องด้วยเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนในเรื่องที่หนักและเนื้อหาแน่น ใช้ระยะเวลาการพูดคุย การคิดเป็นเวลานานพอสมควรและมีความต่อเนื่อง ทำให้ไม่มีเวลาในการย่อข้อมูลที่ได้รับในแต่ละวัน การพักผ่อนใช้เกมส์ที่หนักสมองต้องคิด จึงมีสภาพการล้าเกิดขึ้นมากในช่วงหลัง ๆ

การศึกษาดูงาน ๒๑-๒๔ พฤษภาคม ๒๕๒๗ คณะศึกษาดูงานเดินทางจากสำนักงานโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ อำเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ถึงสำนักงานโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน จังหวัดสุรินทร์ก่อนการเข้าศึกษาดูงาน เพื่อพักผ่อนและเตรียมตัวเข้าศึกษาดูงาน

วันแรกของการศึกษาดูงาน เจ้าหน้าที่ของโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน ทำการชี้แจง สภาพของการทำงาน หมู่บ้าน และทบทวนวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งแจกแจงและ จัดการในรายละเอียดต่าง ๆ ในช่วงบ่ายจึงเดินทางเข้าหมู่บ้านและแต่ละ เขตงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ของ โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน เป็นผู้อำนวยความสะดวกและ เป็นทรัพยากรการเรียนรู้งานใน หมู่บ้าน

คณะศึกษาดูงานใช้เวลาอยู่ในหมู่บ้านประมาณ ๒ วัน เพื่อศึกษาสภาพงาน กิจกรรมของ แต่ละ เขตงาน ซึ่งบาง เขตใช้เวลาศึกษากับ เจ้าหน้าที่โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดนและชาวบ้าน ด้วยการพูดคุย แลกเปลี่ยน เข้าร่วมการประชุมชาวบ้าน การทำกิจกรรมในหมู่บ้าน เช่น ชาวบ้าน พัฒนาวัด สร้างศาลา บางเขตเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเจ้าหน้าที่โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดนพา ชาวบ้านศึกษาดูงาน เป็นต้น

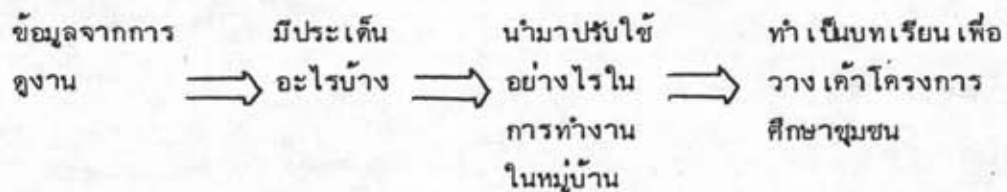
เมื่อออกจากหมู่บ้านในวันที่สี่ของการศึกษาดูงาน คณะศึกษาดูงานพักผ่อนและย่อยข้อมูล ที่ได้ศึกษาจากหมู่บ้าน เพื่อเตรียมข้อสรุปการศึกษาดูงานร่วมกับ เจ้าหน้าที่โครงการพัฒนาหมู่บ้าน ชายแดน ซึ่งในบาง เขตก็ได้มีการสรุปย่อยเป็นส่วนตัวระหว่าง เจ้าหน้าที่ทั้งสองโครงการที่หมู่บ้านแล้ว

วันสุดท้ายเป็นการสรุปงานทั้งหมดของการศึกษาดูงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ของโครงการ ทั้งสองที่สถานีทดลองหม่อนไหม จังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการศึกษาดูงาน การสรุปงานเป็นไปในรูปของการซักถามข้อมูลเพิ่มเติม พูดคุย แลก เปลี่ยนในประเด็นต่าง ๆ เช่น บทบาทของนักพัฒนาในการทำงานควรเป็นอย่างไร ปัญหาการทำกิจกรรมในหมู่บ้าน และเสนอความคิดเห็นในรูปแบบการศึกษาดูงานทั้งในด้านวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการ การสื่อสาร เป็นต้น

ส่วนการสรุปการศึกษาดูงานของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ จะทำการสรุปอีกครั้งหนึ่ง

สรุปการศึกษาดูงาน ๒๔-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๗ คณะศึกษาดูงานได้พักผ่อนและย่อยข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงานโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน ซึ่งได้ตกลงกันว่าจะทำข้อมูลเป็น เอกสารโดยแยกรับผิดชอบในแต่ละเขตงาน เพื่อนำมาใช้ในการสรุปงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานคือ เป็นการเรียนรู้บทเรียนขององค์กรอื่นที่ทำงานพัฒนาชนบท เพื่อมาเป็นข้อคิดและนำมาศึกษาในงานของตนเอง จึงมีกระบวนการสรุปงานดังนี้



ผู้ที่เข้าศึกษาแต่ละเขตงานนำเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นจากการศึกษาดูงาน แล้วเปิดการพูดคุยแลกเปลี่ยน ชักถาม ในแง่มีข้อคิดเห็นอย่างไร นำมาประยุกต์ใช้หรือเก็บเป็นบทเรียนได้อย่างไร จึงเกิดการอภิปราย ถกเถียง และเกิดการแตกประเด็นเป็นชั้นๆ เช่น ผลกระทบของกิจกรรมต้องงานพัฒนา เงินทุนหมุนเวียนกับงานพัฒนา บทเรียนที่ได้จากการศึกษาดูงานที่จะปรับใช้ในการทำงานอย่างไร เป็นต้น จากประเด็นต่าง ๆ ผู้เข้าร่วมอบรมได้ช่วยกันค้นหาคำตอบ โดยการแยกกลุ่มย่อยแล้วใช้วิธีการระดมพลังสมอง (Brain Storming) จากนั้นนำคำตอบของแต่ละกลุ่มย่อยเสนอในกลุ่มใหญ่ ซึ่งเกิดการอภิปรายอีกครั้งหนึ่ง ปรากฏว่ามีการแตกประเด็นมากขึ้นไปอีกจนไม่สามารถจะศึกษาให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมอบรมครั้งนี้ และการพูดคุยแลกเปลี่ยนขยายไปสู่ภาพชุมชนระดับกว้าง ไม่สามารถนำเข้าสู่งานในหมู่บ้านของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ในช่วงปลายได้ แม้ในช่วงต้นของการสรุปงานจะสามารถนำเข้าสู่หมู่บ้านได้ก็ตาม จึงตกลงเป็นมติให้ยุติการศึกษาประเด็นต่าง ๆ ไว้เพียงนั้น

การกลับเข้าศึกษาจากหมู่บ้าน ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๗ เป็นการคลี่คลายทางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมโดยเมื่อกระบวนการอบรมได้มาถึงจุดที่เจ้าหน้าที่ได้เข้าศึกษาหมู่บ้าน แล้วนำข้อมูลหมู่บ้านมาพูดคุยแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม พร้อมทั้งได้ศึกษาแนวคิดในวงงานพัฒนา ศึกษาดูงานจากการปฏิบัติจริง จึงได้มีคำถามเพื่อการสำรวจตัวเองว่า การเรียนรู้ในการฝึกอบรมที่ผ่านมาทั้งหมดเพียงพอต่อการเข้าปฏิบัติงานแล้วหรือไม่ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน แต่ละคนมีความต้องการอะไร อย่างไรอีกบ้าง ในที่ประชุมอบรมจึงเสนอให้ทำการทบทวนประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อจะได้กำหนดแผนการต่อไปได้

ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรม ปรากฏว่าการพูดคุยแลกเปลี่ยน เป็นไปในด้านแนวคิดการพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ การแลกเปลี่ยนการทำงานมีค่อนข้างน้อย ศึกษาข้อมูลหมู่บ้านน้อยเกินไป เพราะมีเวลาอยู่ในหมู่บ้านน้อย การศึกษาชุมชนมักได้ข้อมูลหมู่บ้านแบบกว้าง ๆ และทั่ว ๆ ไป

การแลกเปลี่ยนมักจะขาดออกจากหมู่บ้าน เป็นภาพชุมชนในระดับกว้าง (Macro) เสียมาก มีภาพชุมชนระดับเล็ก (Micro) ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะเรื่องภายในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ จึงมีการนำเสนอให้มีเวลาในการประเมินผล การเรียนรู้ของตนเอง และในกลุ่ม ใช้เวลาย่อย ข้อมูลที่ได้เรียนรู้มาและทำการศึกษาค้นคว้าด้านลึกในหมู่บ้าน โดยศึกษาเพียงประเด็นเดียว จึงได้มีการนำเสนอความต้องการที่จะศึกษาในเรื่องใดบ้าง ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านทุกคน มีความคิดเห็นร่วมกัน เกี่ยวกับการทำงานในหมู่บ้านต้องอาศัยผู้นำชุมชน เป็นด้านหลัก จึงได้เลือก ประเด็นศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ โดยทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผู้นำเป็นด้านลึกทุกแง่มุม ผู้เข้าร่วมอบรมจึงช่วยกันตั้งคำถาม เป็นแนวทางในการศึกษา เช่น ผู้นำมีใครบ้าง แต่ละคนมีบทบาทอย่างไร ได้ผู้นำมาอย่างไร ผู้นำมีทัศนะอย่างไร เป็นต้น และใช้วิธีการศึกษาด้วยการพูดคุย เป็นธรรมชาติกับ ชาวบ้านทั้งในตัวผู้นำเองและชาวบ้านทั่ว ๆ ไป กำหนดระยะเวลา ๓ เดือน โดย ๒ เดือนแรก เป็นการ เก็บข้อมูลแล้วนำเสนอในที่ประชุมอบรม เพื่อศึกษาร่วมกัน ให้ข้อคิดเห็น ส่วนที่ยังขาดตก บกพร่องแล้วจะกลับ เข้าศึกษาในหมู่บ้านอีกครั้ง

เมื่อกำหนดกัน เช่นนี้แล้ว เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เข้าหมู่บ้าน เพื่อศึกษา เรื่องผู้นำตาม แนวที่ได้กำหนดร่วมกัน และเปิดโอกาสให้มีการศึกษาแบบเสรี คือ ทำการศึกษาตามสิ่งที่ตนเอง สนใจ จะเป็นการศึกษาเดี่ยวหรือกลุ่มก็ได้ ทั้งในค้ำนทฤษฎีหรือการศึกษาดูงาน โดยทำการ ศึกษาด้วยตนเองหรือในกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้วยกัน หรือจะให้ทางคณะทำงานฝึกอบรมมาร่วมด้วยก็ได้ ในการเปิดโอกาสศึกษาเสรีเช่นนี้ บางคนก็ศึกษาแนวคิดของ เปาโลแฟร์ร่วมกับทางคณะทำงานฝึ กอบรมเป็นการศึกษาเดี่ยวตามความสนใจของตนเอง ซึ่งมีผู้จัดการสนาม เข้าร่วมด้วย บางคนก็พา ชาวบ้าน, ครู ดูงานไปพร้อมด้วย เนื่องจากไม่ได้แยกการฝึกอบรมออกจากการทำงานในหมู่บ้าน

ในช่วงนี้การเข้าหมู่บ้านสววยโคตของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เริ่มมีปัญหามากขึ้นจาก ความขัดแย้งของผู้นำกับชาวบ้านที่มีมานานก่อนการเข้าทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน และ การคลี่คลายปัญหาที่ลุกลามถึงทางอำเภอ กองปฏิบัติการจึงตัดสินใจยุติการทำงานในหมู่บ้านสววย โคตไว้ชั่วคราว

ผู้จัดการสนามได้ปรารถนาถึงการลาออกด้วย เหตุผลส่วนตัวซึ่งนำสู่ความ เข้าใจคนละแง่มุมของการทำงานในรูปองค์กร ก่อเป็นเหตุการณ์ที่มีความขัดแย้งกันภายในองค์กร สำหรับกรณีนี้ เป็นการแก้ไขปัญหา การจัดการภายในองค์กรของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

การศึกษากรณีเฉพาะ ๒๖-๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เป็นการนำเสนอข้อมูลเรื่องผู้นำแต่ละหมู่บ้าน บางคนได้เขียนเป็นรายละเอียด บางคนก็เตรียมเป็นโครงร่างไว้ ใช้วิธีการนำเสนอครั้งละหนึ่งหมู่บ้านแล้ว เสนอแนะอภิปราย ชักถาม เพิ่มเติมในข้อมูลที่นำเสนอ ซึ่งเนื้อหาของการศึกษาผู้นำจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในหมู่บ้าน เช่นการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน ปรากฏการณ์การขัดแย้งระหว่างชาวบ้านและผู้นำ ลักษณะของผู้นำที่เฉื่อยเนื่องจากใกล้จะปลดเกษียณ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับชาวบ้านในลักษณะเครือข่าย

ในการศึกษากรณีเฉพาะเรื่องผู้นำหมู่บ้านนี้ ทำให้เห็นภาพหมู่บ้านที่ชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูลเรื่องผู้นำไปเกี่ยวข้องกับส่วนต่าง ๆ เช่น วิธีการผลิต การถักย้อม ความเชื่อถือสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งยังเป็นส่วนที่โยงไปไม่ได้ชัดเจนในความสัมพันธ์มากนัก คณะทำงานฝึกอบรมและกองสนับสนุนจึงได้เสนอแนวคำถามในการหาข้อมูลชุมชน (เรียนจากชาวบ้าน) และแบบเก็บข้อมูลชนิดครัวเรือน เพื่อเป็นแนวในการศึกษา (guideline) ข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติม

ต่อจากนั้นเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เข้าศึกษาหมู่บ้าน โดยมีแบบเก็บข้อมูลชนิดครัวเรือน และแนวคำถามในการหาข้อมูลชุมชนเป็นแนวในการศึกษา ใช้ระยะเวลาประมาณ ๑ เดือน พร้อมทั้งทำการบันทึก เรียบเรียงข้อมูลโดยเน้นการวิเคราะห์ในเนื้อหา ๒ ส่วนคือ

๑. ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละหมู่บ้าน เป็นข้อมูลพื้นฐานตั้งแต่ลักษณะทางกายภาพ ประวัติหมู่บ้าน องค์กร ทางสังคม กิจกรรมหมู่บ้าน องค์กรทางเศรษฐกิจ ความเชื่อ เป็นต้น

๒. เค้าโครงการปฏิบัติงานแต่ละหมู่บ้าน เมื่อเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้ศึกษาข้อมูลในหมู่บ้านเพียงพอ และผ่านการย่อยข้อมูล โดยอาศัยแนวคิดและประสบการณ์การทำงานพัฒนา รวมทั้งเป้าหมายของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ก็สามารถที่จะกำหนดแนวทางการทำงานของตนในหมู่บ้านได้ ซึ่งอาจมีรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตามสภาพของแต่ละหมู่บ้านและความถนัดของเจ้าหน้าที่ด้วย

ก่อนที่จะเข้าหมู่บ้านได้ประเมินการอบรมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเห็นร่วมกันว่าการอบรมเพียงพอต่อการเข้าปฏิบัติงานในหมู่บ้าน จึงได้ร่วมกันกำหนดการสัมมนาสรุปการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้แลกเปลี่ยนให้สื่อถึงแนวคิด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวการดำเนินการ วิธีการ และบทบาทของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน

๒. เพื่อสรุปเนื้อหางานพัฒนาที่ได้เรียนรู้ในกระบวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา
๓. เพื่อสรุปบทเรียนการเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรม
๔. เพื่อประเมินจุดดี จุดอ่อนในการฝึกอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้าน
๒. แผนโครงการปฏิบัติงานแต่ละหมู่บ้าน
๓. เนื้อหาการเรียนรู้ในงานพัฒนาที่ผ่านมา
๔. สรุปบทเรียนที่เรียนรู้กระบวนการฝึกอบรม
๕. ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรม

เนื้อหา

๑. ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของแต่ละหมู่บ้าน เป็นเนื้อหาที่ทางเจ้าหน้าที่แต่ละคนได้ผ่านการศึกษารวบรวมโดยการเข้าไปในหมู่บ้าน ชักถาม สังเกต เข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ในช่วงเวลา ๖ เดือน เป็นข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่ทั้งนี้ยังอาจไม่มีความสมบูรณ์ทั้งหมดเมื่อเทียบกับช่วงเวลา แต่เนื้อหาข้อมูลพื้นฐานจะสื่อถึงการเรียนรู้ชุมชนในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และเมื่อผ่านการย่อข้อมูลเหล่านี้ได้กำหนดเป็นแผนโครงการปฏิบัติงาน
๒. แผนโครงการปฏิบัติงานของแต่ละหมู่บ้าน จะถูกกำหนดได้จากฐานของข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น และผ่านการย่อข้อมูลโดยอาศัยแนวคิดและประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งเป้าหมายของโครงการจะออกมาเป็นแผนโครงการของแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งอาจจะมีรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
๓. เนื้อหาการเรียนรู้ในงานพัฒนาที่ผ่านมา จะเป็นการสรุปรวมประเด็นต่าง ๆ ด้านกว้างของงานพัฒนาตลอดระยะเวลาของการเรียนรู้ ทั้งในด้านทฤษฎี อันจะสรุปเป็นประสบการณ์บทเรียนชุดหนึ่ง
๔. สรุปบทเรียนที่เรียนรู้จากกระบวนการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา เป็นลักษณะเชิงปฏิบัติเรียนจากการทำงาน มุ่งเน้นที่ได้ความรู้ข้อมูลอย่างไร มีระบบ

คิดวิเคราะห์อย่างไร การจัดการอย่างไร การเข้าอยู่ในหมู่บ้านอย่างไร การศึกษาชุมชนอย่างไร อันอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในชุมชน เช่น การฝึกอบรมผู้นำในหมู่บ้าน

๕. ประเมินผลการฝึกอบรม สาาระเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน วัตถุประสงค์ วิธีการ แลกเปลี่ยนในประเด็นสาระต่าง ๆ จะเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลและการฝึกอบรม

การสัมมนาสรุปการฝึกอบรมจัดทำขึ้นในช่วงวันที่ ๔-๑๔ กันยายน ๒๕๒๗ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวและต่อเนื่อง จึงได้เปลี่ยนสถานที่จากสำนักงานที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นที่วังตะไคร้ จังหวัดนครนายก เพื่อใช้เป็นการผ่อนคลายไปด้วย และมีการเตรียมตัวเข้าสัมมนาโดยจัดทำเอกสารการศึกษาชุมชนและเค้าโครงการทำงานแต่ละหมู่บ้านคือบ้านส้มโฮง สวายโคด ดอนหม่วย ดอนสำราญ หนองพลับ และปลาคุณ โดยอาศัยข้อมูลชุมชนที่ได้ศึกษาตลอด ๗ เดือน

คณะทำงานฝึกอบรมได้เตรียมประเด็นจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนตลอดกระบวนการฝึกอบรม เป็นประเด็นใหญ่และสำคัญคือ

๑. การวางแผนปฏิบัติการและประเมินผลงานพัฒนา
๒. การเสริมสร้างและพัฒนาแกนนำชุมชน เพื่อพัฒนาชนบท
๓. การร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานราชการ
๔. การศึกษาชุมชน
๕. การประเมินผลสรุปทเรียนงานพัฒนา

สัมมนาสรุปการฝึกอบรม ๔-๑๔ กันยายน ๒๕๒๗ เป็นการสัมมนาใหญ่ครั้งสุดท้ายถือเป็นการปิดประชุมอบรมก่อนการปฏิบัติการ (Pre-Service Training) มีสาระดังนี้

๔ กันยายน ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเดินทางมาถึงวังตะไคร้ จังหวัดนครนายก หลังจากที่พักผ่อนพอสมควร ก็เริ่มการสัมมนาในช่วงบ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ได้ชี้แจงและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ งานที่จะต้องทำร่วมกัน วิธีการสัมมนา ตารางโปรแกรมการสัมมนา ตลอดจนระเบียบที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เนื่องด้วยการสัมมนาใช้ระยะเวลายาวและต่อเนื่อง จากนั้นให้ทุกคนได้พักผ่อนและเตรียมการสัมมนา โดยศึกษาเอกสารการศึกษาชุมชนและเค้าโครงการทำงานของแต่ละหมู่บ้าน

๑๐ กันยายน เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านหนองพลับ นำเสนอข้อมูลจากการศึกษาชุมชน
เค้าโครงการทำงานหมู่บ้าน ตามหัวข้อ ดังนี้

๑. ประวัติศาสตร์ชุมชน
๒. โครงสร้างชุมชน
๓. โครงสร้างผู้นำ
๔. ภาวะทาง เศรษฐกิจ
๕. กรณีศึกษาภาวะชวานาจนชวานารวย
๖. การพึ่งตนเองของชุมชน
๗. ทิศทางการเคลื่อนตัวของชุมชน
๘. แนวการทำงานหมู่บ้าน

การนำเสนอข้อมูล เป็นการสรุปโดยย่อเพราะรายละเอียดทั้งหมดมีอยู่ใน เอกสารการ
ศึกษาชุมชนบ้านหนองพลับ ผู้เข้าร่วมสัมมนาซักถามข้อมูลเพิ่มเติมบ้างในส่วที่ยังไม่ชัดเจนและ
เสนอแนะแสดงความคิดเห็นในส่วนของคุณข้อมูลที่ควรเพิ่มเติม แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว เป็นการพูดคุย
แลกเปลี่ยนในแนวการทำงานหมู่บ้าน โดยวิธีการตั้งคำถาม อภิปราย เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้อง
คล่องระหว่างแนวการทำงานกับข้อมูลหมู่บ้านและให้แนวการทำงานมีความชัดเจนและมีรายละเอียด
ละเอียดมากขึ้น

๑๑ กันยายน เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านส้มโอง นำเสนอข้อมูลจากการศึกษาชุมชนและ
เค้าโครงการทำงานหมู่บ้านตามหัวข้อ ดังนี้

๑. ลักษณะทางกายภาพ
๒. ประวัติศาสตร์ชุมชน
๓. ระบบสังคมที่เป็นอยู่
๔. ทางออกและแนวความคิดของตนเอง
๖. เค้าโครงการทำงานในหมู่บ้าน

เป็นการนำเสนอข้อมูลสรุปเพราะรายละเอียดอยู่ใน เอกสารการศึกษาชุมชนบ้านส้มโอง
ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ซักถามข้อมูลเพิ่มเติม อภิปราย แสดงความคิดเห็นในส่วนเค้าโครงการทำงาน

ช่วงบ่าย เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านสวายโตคนำ เสนอข้อมูลหมู่บ้านตามหัวข้อ ดังนี้

๑. ประวัติศาสตร์ชุมชน
๒. ประวัติศาสตร์ผู้นำ
๓. สภาพทั่ว ๆ ไปทางสังคม เศรษฐกิจ
๔. การเมืองในหมู่บ้าน
๕. วัฒนธรรม

สำหรับบ้านสวายโตไม่มีการนำเสนอแนวการทำงานหมู่บ้าน เนื่องจากมีปัญหาการขัดแย้งระหว่างชาวบ้านกับผู้นำ ทำให้ทางองค์กรต้องระงับการทำงานในหมู่บ้านไว้ชั่วคราว แต่ก็ได้มีการแสดงความคิดเห็นซักถาม เพิ่มเติม เช่นกันและรายละเอียดของข้อมูลอยู่ใน เอกสาร การศึกษาชุมชนบ้านสวายโต

๑๒ กันยายน เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านคอนสำราญ นำเสนอข้อมูลหมู่บ้านและเค้าโครงการทำงานหมู่บ้านตามหัวข้อ ดังนี้

๑. ประวัติและโครงสร้างชุมชน
๒. วิเคราะห์ชุมชน
๓. ปัญหาของชุมชน
๔. เป้าหมายการทำงาน
๕. วิธีการทำงาน

ผู้เข้าร่วมสัมมนาซักถาม อภิปราย เสนอแนะในส่วนข้อมูลที่ไม่ชัดเจนและช่วย เสนอความคิดเห็นในปัญหาการทำงานบางอย่าง เช่น กรณีผู้นำหมู่บ้านใกล้จะปลดเกษียณ เกิดความเฉื่อย เนื่อย มีการเคลื่อนย้ายแรงงานในช่วงฤดูแล้งในหมู่บ้านจะ เหลือเพียง เด็กและผู้หญิง ซึ่งทำให้เกิดการ อภิปรายเรื่องผู้หญิงกับการพัฒนา การอภิปรายเรื่องร้านค้าสหกรณ์ โดยใช้เอกสารการศึกษาชุมชนบ้านคอนสำราญประกอบการแลกเปลี่ยนพูดคุย

๑๓ กันยายน เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านคอนหม่วยนำ เสนอข้อมูลหมู่บ้านและ เค้าโครงการทำงานหมู่บ้านตามหัวข้อ ดังนี้

๑. ประวัติชุมชน
๒. โครงสร้างอำนาจ

๓. เศรษฐกิจ
๔. กิจกรรม
๕. ปัญหาในชุมชน
๖. แนวคิดและวิธีการทำงาน

ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายละเอียดใน เอกสารการศึกษาชุมชนบ้านดอนหม่วย แต่ก็มีบางส่วนที่แสดงความคิดเห็น ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะประเด็นการทำมาหากิน ปัญหาหมู่บ้านดอนหม่วยน้ำท่วมหนักทำให้ชาวบ้านอพยพย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น

๑๔ กันยายน เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านปลาดุก นำเสนอข้อมูลหมู่บ้านและเค้าโครงการทำงานหมู่บ้านตามหัวข้อ ดังนี้

๑. สภาพทั่ว ๆ ไป
๒. ประวัติชุมชน
๓. เศรษฐกิจ
๔. การเมืองในชุมชน
๕. สาธารณสุข
๖. การศึกษา
๗. สถาบันในชุมชน
๘. วัฒนธรรม
๙. ปัญหาของชุมชน
๑๐. เค้าโครงการทำงาน

ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายละเอียดใน เอกสารการศึกษาชุมชนบ้านปลาดุก การนำเสนอจึงเป็นการสรุปและหยิบยกเอาส่วนเด่น ๆ ในแต่ละเรื่องมานำเสนอ ผู้เข้าร่วมสัมมนาซักถามข้อมูลเพิ่มเติม แสดงความคิดเห็น ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงเค้าโครงการทำงาน

เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและเค้าโครงการทำงานหมู่บ้านครบ ๖ หมู่บ้าน ซึ่งในการอภิปราย มีประเด็นที่แตกออกมามากมาย ซึ่งในบางประเด็นได้คลี่คลายในช่วงของการพูดคุยแลกเปลี่ยนในการนำเสนอชุดข้อมูลหมู่บ้าน แต่ในบางประเด็นก็ยังค้างอยู่ ซึ่งได้นำเอาประเด็นค้างผลสมผสานเข้า กับประเด็นทางคณะทำงานฝึกอบรมเตรียมมา และบางประเด็นก็ยกยอดไว้ให้ทางเจ้าหน้าที่กอง

ปฏิบัติการได้ทำการศึกษาตนเอง

บรรยากาศ เครียดพอสมควรทั้ง เกิดความรู้สึกกันว่า การนำเสนอข้อมูลไม่ใหม่ักเพียง แต่จัดเป็นระบบมากขึ้น ผู้เข้าร่วมสัมมนา ก็เป็นคนเดิม ซึ่งได้ฟังข้อมูลหลายครั้ง ทำให้การสัมมนา ไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร แต่ก็ได้บรรยากาศของสถานที่ช่วยคลี่คลายไปได้มาก สำหรับวันที่ ๑๔ กันยายน เป็นการพักผ่อนและช่วยกลางคืนมีสนทนาการ เช่น วงดนตรี รำวงและละคร

๑๖ กันยายน เป็นการชดชวยแลกเปลี่ยนใน เนื้อหางานพัฒนาที่ได้ เรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการฝึกอบรม ผู้อำนวยความสะดวกได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และใช้วิธีการแบ่งกลุ่มย่อย ๓ กลุ่ม ทำการศึกษาใน ๓ หัวข้อ คือ

๑. ศึกษาชุมชน
๒. การวางแผนปฏิบัติการและ ประเมินผลงานพัฒนา
๓. การประเมินผลสรุปทเรียนงานพัฒนา

การศึกษาในแต่ละกลุ่มย่อยมีเอกสารในแต่ละ เรื่อง เป็นแนวทางการศึกษา เมื่อศึกษา ในกลุ่มย่อยเสร็จแล้วก็นำเสนอในกลุ่มใหญ่ ซึ่งมีการอภิปรายในแต่ละ เรื่อง ทั้งนี้การศึกษาในกลุ่มย่อยและการอภิปราย ชดชวยแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่ ลงสู่รูปธรรมในหมู่บ้าน องค์กรของโครงการ ประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

การศึกษาในกลุ่มย่อยและนำเสนอในกลุ่มใหญ่ใช้เวลา ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๖-๑๘ กันยายน โดยนำเสนอหัวข้อการศึกษาชุมชน การวางแผนปฏิบัติการและ ประเมินผลงานพัฒนา การประเมินผล สรุปทเรียนงานพัฒนาตามลำดับ

๑๘ กันยายน ประเมินผลการศึกษาฝึกอบรมเป็นการทบทวนเพื่อเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรม โดยให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นและประเมินสิ่งที่ตัวเองได้เรียนรู้พร้อมทั้ง เสนอแนะ วิจารณ์ กระบวนการฝึกอบรมทั้งในเนื้อหา วิธีการ และสิ่งที่ได้รับ เป็นทั้งอารมณ์ ความรู้สึกและทางด้าน เนื้อหาความรู้

การสัมมนาสรุปการฝึกอบรมยังมีประเด็นที่ยังไม่ได้ทำการศึกษา เช่น การเสริมสร้าง และพัฒนาแกนนำเพื่อการพัฒนาชนบท การร่วมมือประสานงานกับหน่วยราชการ เป็นต้น ซึ่งจะได้ ทำการศึกษาตนเองภายในกลุ่ม เจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

การฝึกอบรมตลอดช่วง ๗ เดือนจึงเสร็จสิ้นกระบวนการ

๒.๓ การประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation)

การประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ๒ ลักษณะ และ ๒ รูปแบบคือ

๒ ลักษณะ

๑. การประเมินผลระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม
๒. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

๒ รูปแบบ

๑. การประเมินผลระหว่างผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
๒. การประเมินผลจากบุคคลภายนอกการฝึกอบรม

ในขณะที่ดำเนินการฝึกอบรมก็มีการประเมินผลเป็นช่วง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและกำหนดแผนการฝึกอบรมต่อไปทั้งทางด้านเนื้อหาและวิธีการ โดยใช้รูปแบบการประเมินผลระหว่างผู้เข้าร่วมการอบรม ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการใช้วิธีการแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่กล่าวคือ

ครั้งแรก เมื่อเสร็จสิ้นการปฐมนิเทศน์ก็ได้มีการประเมินผลในแง่ตนเอง องค์กรและชุมชน

ครั้งสอง เมื่อทำการอบรมไปได้ช่วงกลางกระบวนการ เกิดคำถามต้องการอะไรเพิ่มเติมจากการอบรมเพื่อกำหนดแผนการต่อไป ทำให้เกิดการประเมินผลเพื่อทบทวนการอบรมที่ผ่านมา

ครั้งสาม เมื่อเสร็จสิ้นการสัมมนาสรุปการอบรมก็ได้ทำการประเมินการอบรมทั้งหมด

ในตลอดการฝึกอบรมได้มีการแลกเปลี่ยน พูดคุย อย่างไม่เป็นทางการระหว่างคน ๒ คนบ้าง ๓ คนบ้าง มากกว่า ๓ บ้าง ทั้งที่หมู่บ้าน สำนักงานอื่น ๆ ซึ่งการประเมินผลในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่นนี้มีความสำคัญและได้ข้อมูลมาก

ในอีกรูปแบบหนึ่งคือ การประเมินผลจากบุคคลภายนอกการฝึกอบรม โดยความรับผิดชอบของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ดำเนินการประเมินผลตามแผนการประเมินผล (โปรดดูในภาคผนวก)

การประเมินผลการฝึกอบรมจะแล้วเสร็จสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อนำเอาการประเมินผลทั้งแบบประเมินผลระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมและแบบประเมินผลจากบุคคลภายนอก การฝึกอบรมมาวิเคราะห์ร่วมกัน แล้วจึงสรุปเป็นผลการประเมินการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

ตอนที่ ๓. ข้อมูลการศึกษาด้านหลักการ กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้

ในการวิจัยการประยุกต์หลักการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทขององค์กรพัฒนาภาคเอกชน โดยทำการศึกษารณีตัวอย่างการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Maleolm S. Knowles มาศึกษาประยุกต์เชิงรูปธรรมแล้วสร้างเป็นเกณฑ์ในการศึกษา โดยที่หลักการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles มีสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการคือ (อุ้นตา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๑๔-๑๕, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ๒๕๒๔ : ๕๔-๖๑)

๑. มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept)

เมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะ มโนภาพต่อตนเองจะเคลื่อนจากการพึ่งผู้อื่น เต็มที่ไปเป็นการนำตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลได้บรรลุขั้นการควบคุมและนำตนเองได้ เขาจะเกิดความต้องการทางจิตใจที่จะให้ผู้อื่นยอมรับการควบคุมและการนำตนเอง ซึ่งถ้าหากสถานการณ์ใดที่เขาไม่ได้รับโอกาสที่จะควบคุมและนำตนเอง เขาจะเกิดความตึงเครียด และมีปฏิกิริยาในลักษณะโกรธเคืองและแสดงการต่อต้าน

๒. ประสบการณ์ (Experience)

เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น เขาก็ยังมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะทำให้เขาเป็นแหล่งทรัพยากรอันมหาศาลของการเรียนรู้ และในขณะที่เดียวกันก็มีพื้นฐานกว้างที่จะรองรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ

๓. ความพร้อม (Readiness)

ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียน เมื่อเขาารู้สึกว่า สิ่งนั้น "จำเป็น" ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของเขา

๔. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning)

ผู้ใหญ่นิยมแนวโน้มที่จะยึดศูนย์กลางของปัญหาในการเรียนรู้ และนำความรู้ที่นำไปใช้ได้ทันทีในปัจจุบันไม่ใช่ออไปใช้ในอนาคต

ผู้วิจัยทำการวิจัยการประยุกต์หลักการศึกษาผู้ใหญ่ในการฝึกอบรมดังกล่าว ทางด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) ด้วยการเข้าร่วมกระบวนการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการปะทะสังสรรค์ (Interaction) ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม รวมทั้งได้ทำการสนทนาสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยจึงขอแนะนำด้านบุคคลากรเสียก่อน เพื่อเป็นพื้นฐานการทำความเข้าใจในมิติต่าง ๆ ของข้อมูลการศึกษาด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้

ผู้เข้าร่วมอบรม

ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้เป็นการอบรมก่อนการปฏิบัติการ (Pre-Service Training) เพื่อเตรียมเข้าทำงานในหมู่บ้านผู้เข้าร่วมอบรมที่เน้นหนักเฉพาะก็คือเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านของโครงการฯ จำนวน ๖ คน สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมอื่น ๆ นั้นเป็นส่วนเสริมที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและเป็นส่วนที่ต้องรับรู้การฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันต่อไป เช่น ผู้จัดการสนามผู้ช่วยผู้จัดการสนาม เจ้าหน้าที่กองสนับสนุนของโครงการและคณบดีทำงานฝึกอบรม รวมจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๑๗ คน

ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดอยู่ในวัยผู้ใหญ่ (วัยทำงาน) มีช่วงอายุตั้งแต่ ๒๔-๔๐ ปี โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ ๒๔-๓๐ ปี เป็นหญิง ๔ คน ชาย ๑๓ คน มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ ๔ คน ภาคกลาง ๔ คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔ คน มาจากครอบครัวอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ พ่อค้า เกษตรกร และทุกคนผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในสาขาเกษตร สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา วิทยาศาสตร์ รัฐศาสตร์และการศึกษา

ช่วงศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย นอกจากการศึกษาตามหลักสูตรในแต่ละสาขาของคนนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมได้เรียนรู้และมีประสบการณ์การทำงาน เช่น ชมรมอาสาพัฒนาชนบท สโมสรนักศึกษา ชมรมกีฬา ฯลฯ อันเป็นการเรียนรู้สภาพสังคมประเทศไทยทางเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในรูปแบบและกิจกรรมที่แตกต่างกันไป

เมื่อจบการศึกษาในมหาวิทยาลัย แต่ละคนได้ผ่านการทำงานการดำรงชีวิตในรูปแบบ วิทยุใหญ่ที่ต้องพึ่งตนเองในทางเศรษฐกิจ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๒-๓ ปี ขึ้นไป จนถึงประมาณ ๑๗-๑๘ ปี โดยส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานประมาณ ๒-๔ ปี บางส่วนได้ผ่านงานสาขาอาชีพต่าง ๆ เช่น บริษัทธุรกิจเอกชนราชการ อาชีพอิสระ แล้วก็มาประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชนบทและงานพัฒนาสังคมด้านอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่

สำหรับประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบท จำนวน ๑๐ คนเคยเป็นเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในหมู่บ้านขององค์กรพัฒนาภาคเอกชน เช่น มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดชัยนาท โครงการพัฒนาชนบทแบบผสมผสานหนองน้อย จังหวัดชัยนาท โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน จังหวัดสุรินทร์ โครงการสาธารณสุข และพัฒนาชุมชนราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ องค์การอนุเคราะห์เด็ก จังหวัดขอนแก่น โครงการช่วยเหลือเด็กสลัก จังหวัดขอนแก่น และศูนย์สังคมพัฒนาสังฆมณฑล จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนอีก ๗ คนมีประสบการณ์การทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชนบท เช่น ทำงานด้านการประสานงาน งานหนังสือเพื่อชาวชนบท งานวิจัย และบางส่วนเติบโตในชนบททั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้

ประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทของผู้เข้าร่วมอบรมมีความแตกต่างกันทั้งในด้านพื้นที่ แนวการทำงานของแต่ละองค์กร และระยะเวลาของการทำงานพัฒนาชนบทได้ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความแตกต่างกันในด้านการทำงานอันรวมไปถึงทัศนะความคิดเห็นต่อสังคมทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมซึ่งมีพัฒนาการตามลักษณะของครอบครัว การศึกษา วิทยุ ประสบการณ์และอื่น ๆ

ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ผู้เข้าร่วมอบรมมีบทบาทภาระหน้าที่จำแนกได้ ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ในการเข้าร่วมอบรมครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้จัดการสนาม ผู้ช่วยผู้จัดการสนามซึ่งมีหน้าที่ในการประสานงานให้การทำงานพัฒนาหมู่บ้านบรรลุเป้าหมายของโครงการและเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านจำนวน ๖ คน เป็นผู้ทำงานพัฒนาในหมู่บ้าน

๒. กองสนับสนุนของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กร ๔ องค์กรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้งานพัฒนาใน

หมู่บ้านและให้การสนับสนุนด้านวิชาการการปฏิบัติงานในหมู่บ้านทางด้านการเกษตร สาธารณสุข การศึกษาและการวิจัยฝึกอบรม

๓. คณะทำงานฝึกอบรมของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน จำนวน ๔ คน มีบทบาทหน้าที่ คือ ผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวก (Facilitator) วิทยากร (Trainer) ผู้จัดทำเอกสาร สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ทั้งนี้บทบาท หน้าที่ไม่ได้กำหนดไว้แบบตายตัว บางครั้งอาจมีการสลับหน้าที่กันได้ตามสภาพเหตุการณ์

สำหรับตอนที่ ๓ นี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามหัวข้อ ดังนี้

๓.๑ หลักสูตร แยกออกเป็น

๓.๑.๑ หลักการสร้างหลักสูตร มีหัวข้อย่อย ๆ ๖ หัวข้อ คือ

๓.๑.๑.๑ การรู้ตัวเองในเรื่องความต้องการเรียนรู้

๓.๑.๑.๒ การมีส่วนร่วม

๓.๑.๑.๓ ประสบการณ์

๓.๑.๑.๔ เนื้อหาที่เป็นความจำเป็น

๓.๑.๑.๕ ปัญหาอุปสรรค

๓.๑.๑.๖ การนำไปใช้

๓.๑.๒ เนื้อหาของหลักสูตร มีหัวข้อย่อย ๆ ๔ หัวข้อ คือ

๓.๑.๒.๑ ความสามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่

๓.๑.๒.๒ การผสมผสานประสบการณ์และหลักการในเนื้อหา

๓.๑.๒.๓ ความเข้าใจงานพัฒนาชนบทและการทำงานในรูปองค์กร

๓.๑.๒.๔ เนื้อหาเป็นปัญหาอุปสรรคและตอบสนองการทำงานพัฒนาชนบท

๓.๒ กลยุทธ์เทคนิค แยกออกเป็น

๓.๒.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิค มีหัวข้อย่อยๆ

๑๐ หัวข้อ คือ

๓.๒.๑.๑ การมีส่วนร่วม

๓.๒.๑.๒ บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และ
มีความไว้วางใจ

๓.๒.๑.๓ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความ
สามารถที่มีอยู่

๓.๒.๑.๔ ประสพการณ์

๓.๒.๑.๕ การเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบท

๓.๒.๑.๖ ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร

๓.๒.๑.๗ คุณค่าที่มีต่องาน

๓.๒.๑.๘ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

๓.๒.๑.๙ วิทยารูปธรรม

๓.๒.๑.๑๐ การนำไปใช้

๓.๒.๒ ลักษณะของกลยุทธ์เทคนิค มีหัวข้อย่อย ๆ ๑๐ หัวข้อ คือ

๓.๒.๒.๑ การมีส่วนร่วม

๓.๒.๒.๒ บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมี
ความไว้วางใจ

๓.๒.๒.๓ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความ
สามารถที่มีอยู่

๓.๒.๒.๔ ประสพการณ์

๓.๒.๒.๕ การเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบท

๓.๒.๒.๖ ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร

๓.๒.๒.๗ คุณค่าที่มีต่องาน

๓.๒.๒.๘ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

๓.๒.๒.๙ วิทยารูปธรรม

๓.๒.๒.๑๐ การนำไปใช้

๓.๓ ทรัพยากรการเรียนรู้ แยกออกเป็น

๓.๓.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้
หัวข้อย่อย ๆ ๔ หัวข้อ คือ

๓.๓.๑.๑ การมีส่วนร่วม

๓.๓.๑.๒ ทรรศนะของการเรียนรู้ไม่ทำให้เกิดความอึดอัดรู้สึกถูกข่มขู่
และมีความไว้วางใจ

๓.๓.๑.๓ ประสบการณ์

๓.๓.๑.๔ ความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่องาน

๓.๓.๑.๕ ปัญหาอุปสรรค

๓.๓.๒ ลักษณะของทรรศนะการเรียนรู้ มีหัวข้อย่อย ๆ ๖ หัวข้อ คือ

๓.๓.๒.๑ การมีส่วนร่วม

๓.๓.๒.๒ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่

๓.๓.๒.๓ ทรรศนะของการเรียนรู้ไม่ทำให้เกิดความอึดอัดรู้สึกถูกข่มขู่
และมีความไว้วางใจ

๓.๓.๒.๔ ประสบการณ์

๓.๓.๒.๕ ความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่องาน

๓.๓.๒.๖ ปัญหาอุปสรรค

หมายเหตุ การนำเสนอข้อมูลในคัมภีร์หลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรรศนะการเรียนรู้จะนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติในการฝึกอบรมก่อนแล้วจึงนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษา

๓.๑ หลักสูตร

๓.๑.๑ หลักการสร้างหลักสูตร

การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ได้กำหนดจากเป้าหมายของการฝึกอบรม เพื่อเตรียม เจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานในหมู่บ้าน การสร้างหลักสูตรจึงคำนึงถึง เนื้อหาของหลักสูตรที่ตอบสนองและมีความจำเป็นต่อการ เข้าปฏิบัติงานในหมู่บ้านของเจ้าหน้าที่ กล่าว เป็นรูปธรรมก็คือ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วเจ้าหน้าที่ควรมีแนวคิดและแนวการทำงานพัฒนาของตนเองในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ โดยมีข้อมูลของหมู่บ้านนั้น ๆ เป็นพื้นฐาน หรืออีกนัยหนึ่งแนวคิดและแนวการทำงานพัฒนาหมู่บ้านของ เจ้าหน้าที่ที่จะต้องสอดคล้องกับสภาพหมู่บ้านที่รับผิดชอบ

หลักการสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรม เน้นความสำคัญคือ การเรียนรู้ในการเข้าทำงาน พัฒนาหมู่บ้านด้วยการ เริ่มต้นจากตัวของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ซึ่งมีพื้นฐานชีวิตและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันโดยอาศัยหมู่บ้านที่รับผิดชอบ เป็นแหล่งการเรียนรู้จริง

การสร้างหลักสูตรจึง ไม่ได้สร้างหลักสูตรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่า จะต้องประกอบด้วยเนื้อหาอะไรบ้าง มีลำดับของเนื้อหาส่วนใดก่อนหรือหลัง แต่การสร้างหลักสูตรจะ เริ่มต้นที่ผู้เข้าร่วมอบรม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านแสดงความคิดเห็นว่า ควรจะศึกษาเรื่องใดบ้าง และจะค่อย ๆ สร้างหลักสูตรตามภาวะการณ์ของการ เข้าศึกษาในหมู่บ้านและ เจ้าหน้าที่เห็นความจำเป็นและมีความต้องการที่จะศึกษาใน เรื่องนั้น

จากการสังเกต สนทนาสัมภาษณ์ และการบันทึกด้วยการ เข้าร่วมการฝึกอบรมของผู้วิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ที่สร้างจากการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ คือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-Concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ของหลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ทำการศึกษาหลักการสร้างหลักสูตร ได้ผลดังนี้

๓.๑.๑.๑ การรู้ตัวเองในเรื่องความต้องการเรียนรู้

การสร้างหลักสูตร เน้นการเรียนรู้ที่การ เริ่มต้นที่ตนเองของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน โดยอาศัยการเข้าศึกษาหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่จึงต้องรู้ตัวเองมีความต้องการที่จะศึกษา เรื่องใด เรื่องใดบ้างที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในหมู่บ้าน ตลอดจนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ต่อการศึกษาในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้

หลักสูตร ไม่ได้มีการสร้าง เนื้อหาหรือการลำดับ เนื้อหาก่อนหลัง ไว้อย่างสำเร็จรูป แต่สร้างหลักสูตรด้วยการ เปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เสนอความต้องการ เรียนรู้ เรื่องใดของตนเอง เมื่อได้เข้าศึกษาข้อมูลในหมู่บ้านแล้ว โดยเริ่มต้นในขั้นตอนหาความต้องการการฝึกอบรม (Training need) คณะทำงานฝึกอบรมได้ให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เสนอความต้องการในรูปของการเขียนและการพูดคุยแลกเปลี่ยน และร่วมกันกำหนดหัวข้อที่จะ เรียนรู้ในขั้นตอนการปฐมนิเทศการเรียนรู้เรื่องใดเป็นเบื้องต้น และ เมื่อเข้าศึกษาในหมู่บ้านช่วงระยะหนึ่งก็ได้เสนอหัวข้อ แนวคิดและการทำงานของตนเองในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นความ เข้าใจของตนเองในการทำความเข้าใจ

รู้จักหมู่บ้านและตนเองคิดอย่างไรต่อสภาพหมู่บ้าน จากการเริ่มต้นที่ตนเอง เช่นนี้ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านสามารถกำหนดความต้องการที่ควรจะศึกษา เรื่องใดอีกบ้างที่จะทำให้ตนเอง เข้าใจหมู่บ้าน และกำหนดแนวการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพหมู่บ้าน ได้ก็คือการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาและการศึกษาชุมชน ความรู้เฉพาะ เรื่อง เช่น การเกษตร สาธารณสุข และ เรื่องความรู้และประสบการณ์ ในการทำกิจกรรมในงานพัฒนาชนบท

ในขั้นตอนการสัมมนาสรุปการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมอบรมได้ช่วยกันสร้างหลักสูตรสำหรับการสรุปรวบยอดการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดเป็นหลักสูตรคือ เรื่องข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน เคาะโครงปฏิบัติงาน เนื้อหาการเรียนรู้ในงานพัฒนาที่ผ่านมา สรุปบทเรียนที่เรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมและการประเมินผลฝึกอบรม

แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางคนไม่ได้มีความต้องการการฝึกอบรม บางคนไม่รู้มาก่อนว่าจะต้องมีการฝึกอบรม มีความคิดว่าด้วยประสบการณ์ที่ผ่านมาก็สามารถที่จะทำงานในหมู่บ้านได้ และบางคนไม่สามารถนำเสนอความต้องการของตนเองออกมาได้ หรือได้นำเสนอแล้ว แต่ได้ถูกกระบวนการกลุ่มเบี่ยงเบนออกไป เกิดภาวะจำยอมขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจเกี่ยวกับการทำงานกับกลุ่มเยาวชนในหมู่บ้านมากที่สุด แต่จำเป็นต้องมาศึกษา เรื่องแนวคิดการพัฒนาหรือต้องศึกษา เรื่องผู้นำหมู่บ้าน เป็นต้น

๓.๑.๑.๒ การมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมในด้านการสร้างหลักสูตรต้องให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านและผู้เข้าร่วมอบรมมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดหัวข้อหรือเรื่องวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา การตัดสินใจที่จะเลือกหัวข้อหรือเรื่องใด ๆ ในการศึกษา

การสร้างหลักสูตรได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ได้นำเสนอหัวข้อหรือเรื่องในที่ประชุมอบรมและนอกเวลาการประชุมอบรม ตลอดกระบวนการฝึกอบรม คณะทำงานฝึกอบรมโดยผู้ประสานงานซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ในการสรุปความต้องการและความคิดเห็นในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่บางครั้งก็มีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้เข้าร่วมอบรม

๓.๑.๑.๓ ประสบการณ์ (Experience)

การสร้างหลักสูตรได้คำนึงถึงและเห็นคุณค่าของประสบการณ์ซึ่งมีความแตกต่างในแต่ละบุคคล บางคนมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชนบท บางคนมีประสบการณ์ในด้านอื่น ๆ ในการสร้างหลักสูตร แต่ละเรื่องได้นำเอาประสบการณ์เดิมมาใช้ เช่น ในเรื่องการศึกษาชุมชนเบื้องต้น ก่อนเข้าหมู่บ้านผู้เข้าร่วมอบรมเล่า หรือถ่ายทอดข้อมูลหรือประสบการณ์ที่เคยอยู่ในชุมชนอีสานมาตั้งแต่เด็ก ๆ การศึกษาเรื่องการเคลื่อนไหวของชุมชนก็มีได้นำเอาทฤษฎีหรือตำราเรื่องชุมชนมาศึกษา แต่ได้นำเอาประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งผ่านการปฏิบัติ การทำงานพัฒนาชนบทในท้องถิ่นอื่นมาก่อนมาเป็นตัวอย่างรูปธรรม หรือการร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยนในประเด็นต่างๆ ของบางหัวข้อการศึกษา ก็เป็นการนำเอาประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกัน เช่น ประเด็นการทำกิจกรรมในงานพัฒนา หลายคนได้เคยทำกิจกรรมในหมู่บ้าน เช่น การทำสหกรณ์ร้านค้าแล้วตัวเองต้องยุ่งกับการจัดการมากไม่สามารถมีเวลาที่จะทำการพัฒนาหมู่บ้านในด้านอื่น ๆ หรือบางคนใช้กิจกรรมในหมู่บ้าน เช่น การสอนผู้ใหญ่เป็นสื่อในการพัฒนาได้ เป็นต้น ในที่ประชุมอบรม ผู้เข้าอบรมแต่ละคนก็ได้้นำเอาประสบการณ์การทำงานกิจกรรมในหมู่บ้านมาร่วมแลกเปลี่ยนกัน

๓.๑.๑.๔ เนื้อหาที่เป็นความจำเป็น

การเข้าทำงานในหมู่บ้านจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้านทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะความรู้ทางด้านการเกษตร สาธารณสุข การสร้างหลักสูตรคำนึงถึงความรู้ที่เป็นความจำเป็นเฉพาะด้านเช่นนี้ แต่ไม่มากนัก มีในการศึกษาดูงาน เรื่องการผสมเทียมของปลาที่หมู่บ้านทับช้าง แต่เน้นความจำเป็นเฉพาะหน้าของการเข้าอยู่ในหมู่บ้านก็คือการศึกษาชุมชน เพื่อสามารถวางแผนโครงการทำงานหรือแผนการทำงานในหมู่บ้านได้

๓.๑.๑.๕ ปัญหาอุปสรรค

การสร้างหลักสูตรได้ยึดเอาปัญหาอุปสรรคของสภาพหมู่บ้านหรือปัญหาของเจ้าหน้าที่ในการเข้าทำงาน โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เข้าอยู่ในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการศึกษาหมู่บ้านด้วยการทำงานหรือร่วมกิจกรรมในหมู่บ้านด้วย เจ้าหน้าที่จะพบปัญหาทางหมู่บ้านหรือปัญหาของตนเองที่มีในหมู่บ้าน เช่น หมู่บ้านสวยโคกมีปัญหาระง่อนน้ำ ชาวบ้านต้องการเจาะบ่อน้ำ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้นำเสนอการแก้ไขปัญหาระง่อนน้ำเข้าสู่ที่ประชุมอบรม หรือเมื่อเริ่มฤดูการทำนา ชาวบ้านค่อนข้างมีความต้องการ เรื่องปุ๋ยและซื้อปุ๋ยในราคาแพงชาวบ้านได้ปรึกษากับเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านในเรื่องของความช่วยเหลือการซื้อปุ๋ย ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความกังวลใจต่อการตัดสินใจ เพราะ

การให้ความช่วยเหลือโดยไม่ได้มีการเตรียมความคิดของชาวบ้านมาก่อนอาจทำให้ชาวบ้านเกิดความเคยชินต่อการรับสั่งของได้ง่าย เมื่อได้มีการศึกษาดูงานที่โครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน อันเป็นโครงการพัฒนาที่มีกิจกรรมในหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ได้เลือกที่จะศึกษากิจกรรมเรื่องนุ้ย เพื่อศึกษาข้อดีข้ออ่อน การตั้งกลุ่มนุ้ย การให้เงิน เชื้อซื้อนุ้ย ฯลฯ ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยดี

๓.๑.๑.๖ การนำไปใช้

การสร้างหลักสูตรคำนึงถึงการนำไปใช้ได้ในปัจจุบัน โดยการสร้างเนื้อหาหรือสร้างหลักสูตรจากการที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เข้าไปอยู่ในหมู่บ้าน ศึกษาข้อมูลหมู่บ้าน พร้อมทั้งทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมในหมู่บ้านไปด้วย แล้วนำเอาสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือปัญหา เข้าสู่ที่ประชุมอบรม เพื่อนำผลสรุปไปใช้ในการกลับเข้าหมู่บ้าน แต่การที่จะนำสิ่งที่ได้ศึกษาไปใช้ได้จริงหรือสามารถแก้ปัญหาได้นั้น เป็นอีกประเด็นหนึ่ง แต่จากการสร้างหลักสูตรที่ยึดเอาข้อมูลหมู่บ้านและการเข้าไปในหมู่บ้านมาเป็น เรื่องที่ศึกษาก็เป็นส่วนที่เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้จากของจริง และในที่ประชุมอบรมก็ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนในแต่ละประเด็น อันจะทำให้สามารถทราบได้ว่าอะไรบ้างที่นำไปใช้ได้ อะไรบ้างที่จะต้องปรับเปลี่ยน

๓.๑.๒ เนื้อหาของหลักสูตร

การสร้างหลักสูตร เป็นการสร้างจากการที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เข้าไปอยู่ในหมู่บ้านแล้วนำเอาข้อมูล หัวข้อหรือเรื่อง เข้าที่ประชุมอบรมแล้วนำผลจากการศึกษาในที่ประชุมอบรม กลับเข้าสู่หมู่บ้านอีกครั้ง การพิจารณาศึกษาแต่ละเรื่องหรือบางเรื่องจะเกิดความซ้ำซ้อน กล่าวคือจะมีการหยิบยกเรื่องนั้น ๆ ขึ้นมาถกเถียงอภิปรายกันอีก แต่เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วก็สามารถเขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติการ (Pre-Service Training) สำหรับเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในหมู่บ้านได้ดังนี้

ก. การทำความเข้าใจองค์กร ซึ่งในที่นี้ก็คือ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนา หุ่งกุลาร้องไห้ ควรมีความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. ความเป็นมาขององค์กร
๒. เป้าหมาย วัตถุประสงค์
๓. โครงสร้างองค์กรรวมถึงบทบาทภาระหน้าที่ของแต่ละส่วน
๔. แผนการทำงาน

๕. การจัดทำกิจกรรม
 ๖. การจัดการ
- ข. การศึกษาชุมชน
๑. เนื้อหาการศึกษาชุมชน เช่น ลักษณะทางกายภาพของชุมชน ประวัติชุมชน เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข ปัญหาของชุมชน ฯลฯ ซึ่งจะเป็นเนื้อหา โดยทั่ว ๆ ไปของชุมชน แต่การศึกษาชุมชนจะต้องสามารถเข้าใจและรู้จัก "แก่น" ของชุมชนได้
 ๒. วิธีการศึกษาชุมชน มีวิธีการชนิดการไม่ใช้รูปแบบ (non form) และ การใช้รูปแบบ (form) โดยการไม่ใช้รูปแบบก็คือการใช้ชีวิตในหมู่บ้าน ร่วมกิจกรรม จัดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือไม่จัดก็ได้ ส่วนการใช้รูปแบบ เช่น แบบเก็บข้อมูลชนิดครัวเรือน แนวคำถามในการหาข้อมูลชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวในการศึกษา ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้รูปแบบนั้นตามพูดคุยกับชาวบ้าน หรือจะใช้การสังเกต การเข้าร่วมกิจกรรม แล้วจัดบันทึกตามแนวของรูปแบบ (form) ก็ได้
 ๓. แนวคิดการพัฒนาชนบท เป็นหัวข้อการศึกษา เรื่องแนวคิดที่มีอยู่ในงานพัฒนาชนบท ซึ่งมีทั้งแนวคิดที่มีอยู่ในงานพัฒนาชนบท ซึ่งมีทั้งแนวคิดที่สรุปจากต่างประเทศและในประเทศ เช่น แนวคิดด้านพุทธ-คริสต์ แนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมือง แนวคิดด้านวัฒนธรรม เป็นต้น
 ๔. แนวทางการทำงานพัฒนาชนบท
 ๑. การทำงานพัฒนาชนบทแบบ เน้นกิจกรรมหรือไม่ เน้นกิจกรรมหรือผสมผสานทั้งสองรูปแบบ
 ๒. ความรู้ในเรื่องเฉพาะด้าน เช่น การเกษตร สาธารณสุข การศึกษา ฯลฯ
 ๓. การประสานงานกับหน่วยงานทางราชการ
 ๔. การวางแผนและการประเมินผลงานพัฒนา
 ๕. การเสริมสร้างแกนนำชุมชนในการพัฒนา

จ. บทบาทนักพัฒนาในการทำงานพัฒนาชนบท

๑. บทบาทนำชาวบ้านในการทำงานพัฒนา
๒. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นในการทำงานพัฒนา

หลักสูตรในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมเข้าทำงานในหมู่บ้าน ประกอบด้วย ๔ หัวข้อหลักดังข้างต้น มีความสัมพันธ์ของแต่ละหัวข้อกล่าวคือ เจ้าหน้าที่เป็นบุคลากรขององค์กรที่จะเป็นผู้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจองค์กรที่ตนสังกัดให้ชัดเจนในด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนการทำงาน โครงสร้าง การบริหาร การจัดทำกิจกรรม ตลอดจนการจัดการและมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาชุมชนก่อนที่จะทำงานพัฒนา เป็นการศึกษาให้เข้าใจปรากฏการณ์ เหตุการณ์ วิถีชีวิต เศรษฐกิจ การเมืองในหมู่บ้าน ฯลฯ ในขณะที่เดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแนวคิด หรือหลักการพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นการสรุปบทเรียนประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาของคนรุ่นก่อน เพื่อไม่เป็นการพลาดพลั้งในบทเรียนที่เคยเกิดขึ้นแล้ว จากการศึกษาทั้ง ๓ หัวข้อแล้วสามารถที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการทำงานพัฒนาชนบท โดยคาดว่าจะมีความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในการพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งจากแนวการทำงาน นักพัฒนาหรือเจ้าหน้าที่สามารถกำหนดบทบาทของตนเองได้

จากการสังเกต สนทนาสัมภาษณ์ และการบันทึกด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรมของผู้วิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ที่สร้างจากการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการคือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มการเรียนรู้ (Orientation to learning) ของหลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ทำการศึกษาเนื้อหาของหลักสูตรได้ผลดังนี้

๓.๑.๒.๑ ความสามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่

ความสามารถในการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่เพื่อสามารถเข้าทำงานพัฒนาชนบทในหมู่บ้านเป้าหมาย จากความต้องการที่เจ้าหน้าที่ได้เขียนและพูดคุยในขั้นตอนการหาความต้องการ (Training need) ทำให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องการ เช่น บางคนต้องการทราบแนวทางของกระบวนการพัฒนา ปัญหาของชุมชน โครงสร้างของ

ชุมชน บางคนต้องการเนื้อหาที่ทำให้เห็นถึงแนวการทำงานที่ชัดเจนระดับหนึ่ง

จากเนื้อหาของหลักสูตรในเรื่องการทำความเข้าใจองค์กร ซึ่งเป็นการพิจารณา ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานในหมู่บ้าน ทำให้เห็นว่าเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่ไหน มีทรัพยากรอะไรบ้างที่จะใช้ในการทำงาน การศึกษาชุมชนเป็นเนื้อหาที่จะทำให้เข้าใจสภาพของหมู่บ้านจนกระทั่งศึกษาเรื่องแนวการทำงานในหมู่บ้านด้วยวิธีการเข้าอยู่ในหมู่บ้านจนเห็นบทบาทของตนเองได้

๓.๑.๒.๒ การผสมผสานประสบการณ์และหลักการในเนื้อหา

เนื้อหาของหลักสูตรได้มา ๓ วิธีคือ จากสภาพความเป็นจริงในหมู่บ้าน ประสบการณ์ของแต่ละคนที่เข้าร่วมอบรมและจากเอกสารหนังสือทางวิชาการ โดยการศึกษาในหัวข้อใดจะต้องลงสู่รูปธรรมงานในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ

เนื้อหาของหลักสูตรจึงได้มาจากสภาพของหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน ผสมผสานกับประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทในท้องถิ่นอื่น ๆ ประกอบข้อมูล ความรู้จากเอกสาร หนังสือทางวิชาการ เช่น หัวข้อการศึกษาชุมชน ไม่ได้นำเอาเนื้อหาจากหนังสือหรือตำรามาทำการศึกษา แต่การศึกษาในเรื่องนี้เกิดจากการค้นคว้าเก็บข้อมูลจากหมู่บ้านแล้วนำมาพูดคุย แลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม โดยอาศัยประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทของผู้เข้าร่วมอบรมจนสามารถสรุปเป็นหลักการได้

๓.๑.๒.๓ ความเข้าใจงานพัฒนาชนบทและการทำงานในรูปขององค์กร

การเตรียมเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในหมู่บ้านควรจะต้องมีความเข้าใจงานพัฒนาชนบทและการทำงานในรูปองค์กรเพื่อเป็นฐานในการทำงาน เนื้อหา ๔ หัวข้อดังกล่าวแล้วครอบคลุมงานพัฒนาชนบทเพียงพอที่จะให้เข้าใจการทำงานพัฒนาชนบทในเบื้องต้นนี้ได้ โดยที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัฒนาชนบทรูปแบบหนึ่ง เช่น เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านทิวาหากิน การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนด้วยการให้เปล่า เมื่อได้ศึกษาในเนื้อหาการศึกษาชุมชน แนวทางการทำงานพัฒนาหมู่บ้านก็ได้ทำให้มีความเข้าใจการทำงานพัฒนาชนบทในหลายรูปแบบมากขึ้น

ส่วนการทำงานในรูปขององค์กร สำหรับเนื้อหาที่จะทำให้เข้าใจการทำงานในรูปขององค์กรยังไม่กระจำจชัดเจนเพียงพอ มีขั้นตอนการปฐมนิเทศ เพียงครั้งเดียวที่ทำความเข้าใจ

องค์กร นอกจากนั้น เป็นการศึกษาในหัวข้ออื่นแล้ว เกี่ยวข้องกับการทำงานในรูปขององค์กรบาง
แง่มุม

๓.๑.๒.๔ เนื้อหา เป็นปัญหา ปรธรรม และตอบสนองการทำงานพัฒนา ชุมชน

การประชุมอบรมแต่ละขั้นตอน ในการนำเสนอข้อมูลจากหมู่บ้านจากเนื้อหาการศึกษา
ชุมชน เช่น การศึกษาจากหมู่บ้าน จะมีปัญหา ปรธรรมหรือสภาพ ปรธรรมจากหมู่บ้านเป็นส่วนใหญ่
เช่น ปัญหาผู้นำหมู่บ้านเฉื่อยเฉื่อย ปัญหาผู้นำขัดแย้งกับชาวบ้านหรือปัญหาของ เจ้าหน้าที่ต่อการ เข้า
อยู่ในหมู่บ้าน เช่น ไม่รู้จะทำอะไร อย่างไร ชาวบ้านรู้สึกสงสัยมาทำอะไรในหมู่บ้าน จะมาช่วย
คิดช่วยทำ จะช่วยอะไร อย่างไร เป็นต้น ในที่ประชุมอบรมก็ได้ร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยน เพื่อ
ช่วยคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ และเนื้อหาเรื่องแนวทางการทำงานพัฒนา ซึ่งในปัจจุบันปัญหาที่เกิด
ขึ้นในการทำงานพัฒนาชุมชนก็คือการทำงานพัฒนาชุมชนควรมีกิจกรรมหรือไม่ การเกิดขึ้นของกิจ-
กรรมควรเป็นอย่างไร ในกรณีศึกษาเรื่องนี้ก็นำเอาปัญหาเหล่านี้มา เป็นรายละเอียดหรือประเด็น
ในการพูดคุยแลกเปลี่ยน

แต่ก็ขาดเนื้อหาที่ช่วยแก้ไขหรือตอบสนองการทำงานพัฒนาชุมชนในทางทักษะความรู้
เฉพาะด้าน เช่น ด้านการเกษตร สาธารณสุข ฯลฯ

๓.๒ กลยุทธ์เทคนิค

๓.๒.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิค

การเลือกใช้กลยุทธ์เทคนิคและความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิคในการฝึกอบรม
ก่อนการปฏิบัติการ (Pre-Service Training) ควรเลือกใช้กลยุทธ์เทคนิคใดและมีความ
เหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิคหรือไม่ เพียงใด เป็นคำถามที่มีความสำคัญยิ่ง

สำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
เพื่อเตรียมเข้าทำงานในหมู่บ้าน ได้เลือกกลยุทธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาข้อมูลหมู่บ้านที่รับผิดชอบพร้อม
กันได้ทดลองปฏิบัติงาน นำเอาข้อมูลจากหมู่บ้าน เข้าสู่ที่ประชุมอบรม เพื่อทำการสะท้อน* (Reflection)

* การสะท้อน (Reflection) หมายถึงสภาพที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านนำเสนอข้อมูล
ในที่ประชุมอบรม แล้วผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะต่อข้อมูลนั้นๆ ... ผู้วิจัย

แล้วนำผลกลับ เข้าศึกษาในหมู่บ้าน การเลือกใช้กลยุทธ์นี้เป็นการวางแผนจากคณะทำงานฝึกอบรม โดยมีการตกลงร่วมกันระหว่างโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่นกับชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน เพื่อจัดกลยุทธ์การฝึกอบรม ในแนวนี้ ทั้งนี้คณะทำงานฝึกอบรมได้นำเสนอกลยุทธ์นี้ให้กับเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ในขั้นตอน การหาความต้องการและขั้นตอนการปฐมนิเทศ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นพ้องต่อกลยุทธ์ดังกล่าว แม้ว่าในบางคนอาจจะไม่ต้องการการฝึกอบรม แต่โดยคนส่วนใหญ่เห็นชอบด้วย และเพื่อการทำงาน เป็นทีม (Team) จึงเข้าร่วมการฝึกอบรม

จากการสังเกต สนทนาสัมภาษณ์ และการบันทึกด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรมของผู้วิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ที่สร้างจากการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการคือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ของหลักการ ศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ทำการศึกษาหลักการเลือกและ ความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิค ได้ผลดังนี้

๓.๒.๑.๑ การมีส่วนร่วม

การเลือกกลยุทธ์เทคนิคที่เป็นการศึกษาจากหมู่บ้าน แล้วนำข้อมูลนั้น ๆ มาเสนอในที่ ประชุมอบรมเพื่อเกิดการสะท้อน (Reflection) ด้วยการพูดคุย แลกเปลี่ยนเป็นกลยุทธ์ที่ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในผู้เข้าร่วมอบรม เนื่องด้วยกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ถ้าผู้เข้าร่วมอบรมโดย เฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านไม่เข้ามามีส่วนร่วม จะไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมได้ ดังนั้น ด้วยตัวกลยุทธ์เทคนิค เองแล้วทำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม แต่ในช่วง ต้น ๆ ของการฝึกอบรมในขั้นตอนการปฐมนิเทศ การไปศึกษาจากหมู่บ้านครั้งแรก เจ้าหน้าที่ประจำ บ้านบางคนไม่ค่อยมีส่วนร่วม เนื่องด้วยไม่เคยชินต่อกลยุทธ์ เทคนิค เช่นนี้และการปฐมนิเทศ ใช้ วิธีการบรรยายตอบข้อซักถาม เป็นส่วนใหญ่

๓.๒.๑.๒ บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ

หลักการเลือกกลยุทธ์เทคนิคในด้านของบรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัดรู้สึกถูกข่มขู่ อยู่ในรูปของการนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมอบรม การซักถาม อภิปราย เสนอแนะ และการติดตาม

งานในหมู่บ้าน เป็นภาวะที่ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นในช่วงต้น เพราะการนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเอา "ตัวตน" ของเขาออกมาแสดงในด้านความสามารถ และอื่น ๆ ประกอบกับเทคนิคการซักถามจะ เป็นการซักใช้ไล่เสียงต่อตัว เขาและความไม่เคยชินต่อกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ด้วย ซึ่งต่อมามีความคลี่คลายความรู้สึกดังกล่าวด้วยตัวกลยุทธ์เทคนิคเอง กล่าวคือ การได้เข้าหมู่บ้านคลุกคลีกับข้อมูลจนเกิดความมั่นใจ ส่วนความไว้วางใจ เป็นไปในรูปของการสร้างความเชื่อมั่นเองสามารถปรึกษาพูดคุยกันได้ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งการร่วมรับประทานอาหาร พักผ่อนในที่เดียวกันและใช้ความเป็นที่เป็นนื่องระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมมากกว่า การแยกว่าใคร เป็นผู้อบรม (Trainer) หรือใครเป็นผู้ถูกอบรม (Trainee)

๓.๒.๑.๓ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่

หลักการ เลือกกลยุทธ์เทคนิคที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองได้โดยการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่ โดยใช้การคลี่คลายปัญหาในการเข้าหมู่บ้าน การศึกษาข้อมูล การกำหนดแนวทางการทำงานด้วยการประชุมอบรม และการติดตามพูดคุยเป็นส่วนตัวและการติดตามงานภายในหมู่บ้าน

๓.๒.๑.๔ ประสบการณ์

หลักการ เลือกกลยุทธ์เทคนิคได้คำนึงถึงประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่และผู้เข้าร่วมอบรมได้ให้คุณค่าของประสบการณ์นั้น ๆ โดยใช้การเล่าประสบการณ์ของตนเอง การผสมผสานประสบการณ์เก่าและใหม่ การคลี่คลายประสบการณ์เดิมที่ยัง เป็นปัญหาค้างอยู่ในตัวของเจ้าหน้าที่

๓.๒.๑.๕ การเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบท

หลักการ เลือกกลยุทธ์เทคนิคได้คำนึงถึงกลยุทธ์เทคนิคที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบท โดยการเลือกเอากลยุทธ์เทคนิคที่เรียนรู้จากการปฏิบัติและการเข้าอยู่ในหมู่บ้านที่รับผิดชอบเลย

๓.๒.๑.๖ ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร

หลักการ เลือกกลยุทธ์เทคนิคในแง่ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กรไม่ได้ตีหนักเป็นในลักษณะการสิ้นไหลทางข้อมูล ซึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องบางแง่มุมขององค์กร เช่น การเสนอแนว

การทำงานในหมู่บ้านไม่เห็นว่าการสนับสนุนจะช่วยการทำงานในหมู่บ้านได้อย่างไร กลยุทธเทคนิคการฝึกอบรมทำให้แผนการทำงานขององค์กรเกิดความล่าช้าจากที่วางไว้

๓.๒.๑.๗ คุณค่าที่มีต่องาน

หลักการเลือกกลยุทธเทคนิคได้ให้ความสำคัญในแง่ความสามารถที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ได้เห็นคุณค่าและมีความเชื่อมั่นต่อการทำงาน โดยการจัดกลยุทธที่ให้ได้เริ่มการเรียนรู้ด้วยตัวเองและสามารถวิเคราะห์ถึงปรากฏการณ์ของหมู่บ้าน ความเข้าใจที่จะทำงานในหมู่บ้านจนกำหนดแนวทางการทำงานในหมู่บ้านได้ และเห็นถึงบทบาทของตัวเองต่อการทำงาน

๓.๒.๑.๘ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

หลักการเลือกกลยุทธเทคนิคที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ก็คือการเริ่มต้นจากสิ่งที่เจ้าหน้าที่มีอยู่ แล้วค่อย ๆ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาต่าง ๆ ทั้งสามารถที่จะสรุปประสบการณ์ที่เคยผ่านมาและได้ต่อประสบการณ์ใหม่ของตัวเอง

๓.๒.๑.๙ ปัญหาอุปสรรค

หลักการเลือกกลยุทธเทคนิคในแง่ปัญหาอุปสรรคได้ใช้การเข้าศึกษาข้อมูลในหมู่บ้านพร้อมทั้งทำงานในหมู่บ้านด้วย โดยการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นทั้งกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่เสนอ เช่น การพาชาวบ้านดูงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมของชาวบ้าน เช่น การทำไร่ การทำบุญตามประเพณี เป็นต้น หรือการเข้าไปในหมู่บ้าน แล้วมีบางปัญหา เช่น ความรู้สึกอึดอัดเมื่อถูกชาวบ้านถามมาทำอะไร เห็นแต่เดินไปเดินมา

๓.๒.๑.๑๐ การนำไปใช้

หลักการเลือกกลยุทธเทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้ทันทีหรือเอื้อต่อการปรับใช้ในการพัฒนาการทำงาน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตัวเอง การเรียนรู้ประสบการณ์ผู้เข้าร่วมอบรมที่ยังร่วมสมัย การเรียนรู้จากชุมชน การเรียนรู้จากองค์กรพัฒนาที่ทำการพัฒนาชนบทในท้องถิ่นอื่น เป็นต้น

๓.๒.๒ ลักษณะของกลยุทธเทคนิค

การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติการ (Pre-Service Training) เป็นการเตรียมเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในหมู่บ้าน ทั้งในแง่ความเข้าใจต่อการทำงานกับชาวบ้าน การทำงานใน

รูปองค์กร กลยุทธเทคนิคที่สามารถ ทำให้เกิดการ เรียนรู้ได้อย่าง เป็นจริงและสามารถทำให้
เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้มี
กลยุทธ์คือเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงทั้งในแง่การทำมาหากิน วิถีชีวิต การจัด
การหรือการปกครองของหมู่บ้านที่ตนจะ เข้าทำงานด้วยวิธีการศึกษาชุมชน เป็นด้านหลัก ในระ-
หว่างการศึกษาข้อมูลหมู่บ้านก็จะทำการค้นคว้าหรือคิดค้นแนวการทำงานของตนเองในหมู่บ้าน
นั้นด้วย ซึ่ง เป็นการ เริ่มต้นเตรียมการทำงานที่ตนเองพร้อม ทั้งนำเอาแนวการทำงานของ เจ้า
หน้าที่ประจำหมู่บ้านทั้ง ๖ หมู่บ้านและแนวการทำงานพัฒนาชนบทของโครงการประสานความ
ร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้มาร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุย เพื่อทำให้เกิดการทำงานอย่าง ประสานกันทั่ว
ทั้งโครงการฯ

ดังนั้นกลยุทธ์เทคนิคในการฝึกอบรมครั้งนี้ จึงมีหลักการ ๓ ประการ คือ

๑. การศึกษาสภาพหมู่บ้านที่รับผิดชอบ
๒. การเรียนรู้วิธีการเริ่มต้นที่ตัวเจ้าหน้าที่
๓. ใช้หลักการมีส่วนร่วม

จากหลักการกลยุทธ์เทคนิค ๓ ประการดังกล่าว เมื่อนำมาปฏิบัติเป็นการฝึกอบรมจึง
มีขั้นตอนของการดำเนินกลยุทธ์เทคนิค ๔ ขั้นตอน คือ

๑. ประชุมอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนหรือประเด็นที่มีการ เสนอพร้อมทั้งหาข้อสรุปจากการ
พูดคุยแลกเปลี่ยนนี้
๒. เจ้าหน้าที่นำข้อสรุปหรือผลการพูดคุยแลกเปลี่ยน เข้าสู่หมู่บ้านและ เรียนรู้ข้อมูล
หมู่บ้าน
๓. เจ้าหน้าที่นำเอาข้อมูลหมู่บ้านหรือประสบการณ์ที่ได้จากการ เข้าอยู่หมู่บ้านมา
ร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยในการประชุมระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อหาข้อสรุปหรือ
ช่วยกันแก้ไขปัญห่อื่น ๆ
๔. ในระหว่างขั้นตอนที่ ๑-๓ จะกระทำกลับไปกลับมาจนกระทั่งผู้เข้าร่วมอบรม
มีความเห็นพ้องกันในความพอเพียงต่อการ เข้าปฏิบัติงาน จึงจะมีการสัมมนาสรุป
การศึกษาอบรม อันเป็นการสัมมนาใหญ่ครั้งสุดท้ายถือเป็นการฝึกอบรมก่อนการ
ปฏิบัติการ

ส่วนเทคนิคในการฝึกอบรมใช้การพูดคุยแลกเปลี่ยน อภิปรายในที่ประชุมอบรม การติดตามการเข้าอยู่ในหมู่บ้าน และการทำรายงานเป็นประการสำคัญ ส่วนเทคนิคอื่น ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น การระดมพลังสมอง การศึกษาดูงาน การใช้เอกสารเป็นสื่อ เป็นต้น

จากการสังเกต สนทนาสัมภาษณ์ และการบันทึกด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรมของผู้วิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ที่สร้างจากการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ คือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ของหลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ทำการศึกษา ลักษณะของกลยุทธ์เทคนิค ได้ผลดังนี้

๓.๒.๒.๑ การมีส่วนร่วม

กลยุทธ์การฝึกอบรมจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาและขั้นตอนวิธีการการฝึกอบรม โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น พูดคุย แลกเปลี่ยน ตลอดจนร่วมกันกำหนดขั้นตอนการฝึกอบรม ซึ่งในการประชุมอบรมแต่ละครั้ง จะมีการหาข้อสรุปทางด้านสาระของ เนื้อหาและร่วมกันวางโปรแกรมการศึกษาต่อไป ซึ่งอาจเป็นครั้งต่อครั้งหรือ เป็นช่วงรายงานตามสภาพการณ์ของการ เข้าอยู่ในหมู่บ้านและความต้องการที่จะศึกษาในเรื่องใด

ส่วนเทคนิคในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมด้วยการใช้รูปแบบการพูดคุย เป็นธรรมชาติ กล่าวคือ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยน อภิปรายในแต่ละหัวข้อหรือประเด็น ซึ่งได้ร่วมกันตั้งไว้ แต่ไม่มีการกำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน มีการตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละหัวข้อแล้วเปิดให้การพูดคุยเป็นไปอย่างเสรี มีการกระตุ้นโดยการใช้คำถามชัก และการนำเข้าสู่ประเด็นหรือหัวข้อด้วยการสรุปของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือวิทยากร

ส่วนอีกเทคนิคหนึ่งก็คือการเปลี่ยนผู้เข้าร่วมอบรมทำหน้าที่เป็นผู้คุม ประเด็นหรืออำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งอาจเป็นเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ผู้จัดการสนามบ้างหรือ เจ้าหน้าที่กองสนับสนุนบ้าง

๓.๒.๒.๒ บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัดรู้สึกถูกข่มขู่และมี
.....
ความไว้วางใจ

กลยุทธ์เทคนิคในการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่นำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนในที่ประชุม
อบรมแล้วใช้เทคนิคการพูดคุยแลกเปลี่ยนการอภิปรายตั้งคำถาม การคิด ค้นก่อนบรรยากาศความ
อึดอัด เครียด ความรู้สึกถูกชักใช้ไล่เสียง ความไม่แน่ใจในการศึกษาเรียนรู้ของตนเอง อีกทั้ง
ระยะเวลาในการประชุมอบรมแต่ละครั้งติดต่อกันนานพอสมควร เช่น ๓-๕ วันบ้าง บางครั้ง
ต้องใช้เวลากลางคืนในการศึกษาเมื่อทำการศึกษาหัวข้อนั้น ๆ ไม่จบ บางครั้งมีประเด็นที่แตก
ออกไปมากมาย ไม่สามารถศึกษาให้เสร็จได้ ต้องทิ้งไว้เป็นประเด็นค้าง แต่เนื่องจากกลยุทธ์
เทคนิคที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและความ เป็นกันเองระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม รวมทั้งผู้ประสานงาน
การอบรมซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และวิทยากรไม่ได้ทำหน้าที่เป็น
"ครู" ที่ทำหน้าที่สอน แต่ทำหน้าที่คล้ายกับที่ปรึกษา (Advisor) ซึ่งเมื่อนอกประชุมอบรม
หรือในช่วงการติดตามเข้าหมู่บ้าน ก็สามารถพูดคุยเรื่องส่วนตัวและการทำงานได้ ทำให้เกิด
ภาวะความไว้วางใจระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม

๓.๒.๒.๓ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับ
.....
ความสามารถที่มีอยู่

ด้วยกลยุทธ์การฝึกอบรมมีแนวที่ให้การทำงานพัฒนาชุมชนมีจุด เริ่มต้น เองของ เจ้าหน้าที่
ที่ประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการเริ่มต้นจากสิ่งที่ตนเองมีนั่นคือการรู้ตัว เองในแง่ระดับความสามารถ
ที่มีอยู่ แล้วเข้าไปอยู่ในชุมชนซึ่งจะเป็นการทำงานพัฒนาหมู่บ้านไปด้วยในตัวทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม
ของชุมชนที่มีอยู่ เช่น การทำไร่ สหกรณ์กลุ่มร้านค้าหรือกิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณี เช่น
บุญพระเวส ผ้าป่า การช่วยห่านา หากพบหาปลาหรือการพาชาวบ้านศึกษาดูงาน ก็เป็นกลยุทธ์ที่
ทำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้รู้ความสามารถที่มีอยู่ของตัวเองและสิ่งที่ตัวเองต้องการว่ามี
ความต่างระดับกันอย่างไร

สำหรับ เทคนิคใช้วิธีการพูดคุยแลกเปลี่ยนจากประเด็นนั้น ๆ หรือชุมชนหมู่บ้าน การพูด
คุยแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้จัดการสนาม ผู้ช่วยผู้จัดการสนามและเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน
ช่วยเหลือกันได้มากกว่าขณะทำงานฝึกอบรม และก็เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมไม่ได้อยู่ที่คณะ
ทำงานฝึกอบรมเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการพูดคุยแก้ไขปัญหา

ร่วมกันคิดค้นหาแนวทางการทำงานพัฒนาหมู่บ้านตามความสามารถและบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมอบรม เช่น ผู้จัดการสนาม จะทำหน้าที่ในการติดตามการเข้าอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อช่วยการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้ดีกว่า

๓.๒.๒.๔ ประสบการณ์

ประสบการณ์ในการฝึกอบรมมีอยู่ ๒ ชุด คือประสบการณ์การทำงานทั้งในด้านงานพัฒนาชนบทและในด้านอื่น ๆ ที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ที่กำลังกระทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งก็คือการได้เข้าไปศึกษาถึงหมู่บ้านเพื่อเตรียมตัวเองเข้าทำงาน โดยกลยุทธ์ของการฝึกอบรมได้ให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าอยู่ในหมู่บ้าน อันเป็นประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งจะได้นำมาร่วมแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม รวมทั้งประสบการณ์เดิมซึ่งเป็นการช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้คลี่คลายบางจุดที่ยังเป็นปัญหาในชุดประสบการณ์เดิมและผู้ทำประสบการณ์ของตนเองได้แล้วก็นำมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน เช่น การศึกษาเรื่องการเคลื่อนตัวของชุมชน เจ้าหน้าที่ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชนบทมาก่อนก็ได้แนะนำเสนอข้อสรุปประสบการณ์ของตนเองทางภาคเหนือเกี่ยวกับการเรียนรู้เรื่องความผูกพันของคนในชนบทด้วยวัฒนธรรมชุมชนและเมื่อมีอิทธิพลจากภายนอกเข้าสู่ชุมชนก็เกิดแรงต้านหรือเกิดการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมและเรื่องราวที่มาจากภายนอกหรือที่เรียกว่าเกิดการผลิตใหม่* (Reproduction)

การคลี่คลายบางจุดที่ยังเป็นปัญหาในชุดประสบการณ์เดิมอย่างเช่น การทำงานพัฒนาในหมู่บ้านได้ระดมทำกิจกรรมเป็นอันมาก เช่น ตั้งสหกรณ์ร้านค้า กลุ่มนุ้ย ปุ๋ย ผัก ฯลฯ ซึ่งเมื่อทำไปได้ช่วงหนึ่งเกิดปัญหากับตัวเองมาก ในแง่เป็นอิสระกับการจัดการต่าง ๆ ไม่มีเวลาคิดและทำการพัฒนาด้านอื่น ๆ ไม่รู้ว่าจะคลี่คลายปัญหานี้ได้อย่างไร เมื่อเริ่มเข้าทำงานในหมู่บ้านใหม่ได้ใช้ประสบการณ์เดิมมาเป็นจุดคิดได้มาก และเมื่อเข้าอยู่ในหมู่บ้านได้ลองนำเสนอแนวการทำงานของตนเองในหมู่บ้านในที่ประชุมอบรมซ้ำแล้วซ้ำเล่า ซึ่งเกิดการคลี่คลายปัญหาในประสบการณ์เดิมและสามารถเอาประสบการณ์เดิมมาสานต่อในประสบการณ์ใหม่นี้ได้

* การผลิตใหม่ (Reproduction) หมายความว่า สภาพที่ชุมชนมีแรงต้านกับอิทธิพลภายนอกชุมชนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ซึ่งทำให้ชุมชนเกิดการผสมผสานหรือสักรับเอาบางส่วนจนกลายเป็นสภาพของชุมชนอีกครั้ง...ผู้วิจัย

ส่วนเทคนิคการเอาประสบการณ์มาใช้ โดยวิธีการให้ผู้เข้ามีประสบการณ์ เล่าหรือถ่ายทอดแล้วนำเอาประสบการณ์ใหม่มาชุดคุยแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรมหรือแม้แต่คนที่ประชุมอบรม อันเป็นการชุดคุยแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้ไม่เคยมีประสบการณ์พัฒนาชนบทเกิดความรู้สึกอึดอัดต่อเทคนิคที่ใช้การชุดคุยแลกเปลี่ยนทั้งความคิดและประสบการณ์

๓.๒.๒.๕ การเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบท

ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมเข้าปฏิบัติการ (Pre-Service Training) ใช้กลยุทธ์ในการเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบทด้วยการให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าไปอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อเรียนรู้สภาพของหมู่บ้านพร้อมทั้งคิดค้นแนวการทำงานของตนเอง จากนั้นนำข้อมูลหมู่บ้าน และแนวการทำงาน เสนอในที่ประชุมอบรม เพื่อชุดคุยแลกเปลี่ยนซักถามอันถือเป็นการสะท้อน* (Reflection) ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระจำจืดเจ็นขึ้น นอกจากนี้กระบวนการแลกเปลี่ยน (Sharing process) ในประเด็นต่าง ๆ ระหว่างผู้เข้าร่วมการอบรม เช่น ควรทำกิจกรรมในการพัฒนาหมู่บ้านหรือไม่ การศึกษาชุมชนควรใช้รูปแบบอย่างไร เป็นต้น ได้ทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็น ชุดคุยแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวางในการทำงานพัฒนาชนบท

๓.๒.๒.๖ ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นองค์กรพัฒนาภาคเอกชนที่มีโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญคือ คณะกรรมการบริหาร กองปฏิบัติการและกองสนับสนุน ซึ่งเป็นกลไกการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโครงการฯ การทำงานทั้ง ๓ ส่วนนี้จะต้องสอดคล้องประสานไปด้วยกัน การเรียนรู้ทำความเข้าใจหลักการการทำงานในรูปขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในการเตรียมตัวเข้าปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน

* การสะท้อน (Reflection) หมายถึง สภาพที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านนำ เสนอข้อมูลในที่ประชุมอบรม แล้วผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะต่อข้อมูลนั้น ๆ...ผู้วิจัย

ในส่วนการทำความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กรใช้กลยุทธ์ เทคนิคโดยให้คณะกรรมการบริหารโครงการทำการชี้แจงและทำความเข้าใจหลักการต่าง ๆ ของโครงการฯ อย่างเป็นทางการในที่ประชุมอบรมขั้นตอนการปฐมนิเทศ และในการศึกษาประเด็นต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อนำสู่การทำงานพัฒนาหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ก็จะเกิดการพูดคุยเกี่ยวพันไปถึงส่วนต่าง ๆ ของโครงการฯ เช่น แผนงาน วิธีการทำงาน การจัดการ เป็นต้น นอกจากนี้ช่วงการฝึกอบรมประมาณ ๗ เดือนไม่ได้แยกออกจากการทำงานโดดเด่นชัด แต่เป็นการทำงานไปพร้อมด้วย ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในการทำงานในรูปขององค์กรทั้งในแง่หลักการ บทบาทหน้าที่และการจัดการภายในโครงการฯ

๓.๒.๒.๗ คุณค่าต่อการทำงาน

กลยุทธ์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เห็นคุณค่าของตัวเองต่อการทำงานนั้นจะเป็นการทำให้ตัวเองมีความเชื่อมั่น สามารถนำศักยภาพของตนเองออกมาทำงานได้อย่างเต็มที่ก็คือ การได้ทดลองปฏิบัติ การเข้าศึกษาข้อมูลหมู่บ้าน .. ในขณะเดียวกันก็ได้ทดลองปฏิบัติงานไปด้วย โดยมีวิทยากร เพื่อนร่วมงาน ผู้เข้าร่วมอบรมได้ช่วยอภิปราย พูดคุยแลกเปลี่ยน ชักถาม โดยเฉพาะการศึกษาข้อมูลหมู่บ้านด้วยวิธีการศึกษากันตัวอย่างใน เรื่องผู้นำหมู่บ้านทำให้ได้เข้าใจสภาพหมู่บ้านได้ชัดเจนขึ้น และเมื่อนำเสนอแนวการทำงานในหมู่บ้านตลอดช่วงการอบรมก็ได้มีการชักถาม การอภิปราย พูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถนำเอาแนวการทำงานของตนเองออกมาได้ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่น สามารถใช้ศักยภาพของตนเอง จึงเกิดการเห็นคุณค่าต่อการทำงาน

ส่วน เทคนิคใช้วิธีการนำเสนอในที่ประชุมอบรม พูดคุย แลกเปลี่ยนและการเขียนรายงานการศึกษาชุมชนและแนวการทำงานของตนเอง

๓.๒.๒.๘ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

กลยุทธ์เทคนิคให้เจ้าหน้าที่เริ่มการเรียนรู้ที่ตนเองทั้งในแง่ความต้องการที่จะเรียนรู้อะไรบ้างและเรียนรู้อย่างไร เจ้าหน้าที่จะกำหนดร่วมกัน ในการประชุมอบรมแต่ละครั้งจะได้มีการทบทวนวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนนำเข้าสู่งานในหมู่บ้าน ซึ่งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่จะต้องทำงานและมีข้อมูลหมู่บ้านมากที่สุด คณะทำงานฝึกอบรมทั้งผู้ประสานงานการฝึกอบรม จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวย

ความสะดวก (Facilitator) และวิทยากร (Trainer) จะทำหน้าที่ช่วยในการพูดคุย แลกเปลี่ยนร่วมกับผู้เข้าร่วมอบรมคนอื่น ๆ มิได้มีบทบาทในรูปลักษณะ "การสอน"

๓.๒.๒.๘ วิทยากรอบรม

กลยุทธ์ให้เจ้าหน้าที่ลงศึกษาข้อมูลหมู่บ้านแล้วนำข้อมูลนั้น เสนอในที่ประชุมอบรมและเป็นการทดลองปฏิบัติงานด้วย ในการนำเสนอจึงมีวิทยากรอบรมจากชุมชนหรือจากตัวเจ้าหน้าที่เองมาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ส่วนเทคนิคที่เอาวิทยากรอบรมมาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ก็คือเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านต้องเสนอข้อมูลในที่ประชุมอบรม ทั้งข้อมูลหมู่บ้านและแนวการทำงานของตนเอง และอีกรูปแบบหนึ่งก็คือการทำรายงานการศึกษาชุมชนของแต่ละหมู่บ้าน

นอกจากนี้แล้วก็มีการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นเทคนิคที่ทำให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติขององค์กรพัฒนาชนบทในท้องถิ่นอื่น

๓.๒.๒.๑๐ การนำไปใช้

กลยุทธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าศึกษาข้อมูลในหมู่บ้าน แล้วนำมาพูดคุยแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรมระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือเทคนิคการศึกษาดูงานก็เป็นการไปศึกษาองค์กรพัฒนาชนบทท้องถิ่นอื่นปฏิบัติงาน ทำให้เห็นข้อบกพร่อง ข้อดีข้ออ่อนในการทำงานพัฒนาชนบทซึ่งเป็นการนำมาปรับใช้ได้ เช่น กรณีเรื่องนุ้ยที่หมู่บ้านคอนหม่วย กรณีการสนใจปัญหาเรื่องเด็ก เช่น ศูนย์เด็กที่หมู่บ้านส้มโอง

๓.๓ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้

ทรัพยากรการเรียนรู้หมายถึง บุคคล สถานที่ และสื่อทางการศึกษาด่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม กล่าวคือทรัพยากรการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ประเภทคือ

๑. ชุมชน คือหมู่บ้านที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนรับผิดชอบ อันหมายถึงหมู่บ้านส้มโอง สวายโคต คอนหม่วย คอนสำราญ หนองพลับ ปลาชุมและอาจารย์ถึงชุมชนที่ได้ไปศึกษาดูงาน

๒. ผู้เข้าร่วมอบรมคือ เจ้าหน้าที่ในกองปฏิบัติการด้วยกัน กองสนับสนุน วิทยากร คณะทำงานฝึกอบรม และรวมถึงผู้สนใจที่เข้ามาสังเกตการณ์ในการฝึกอบรม
๓. สื่อทางการศึกษา คือเอกสาร เช่น รายงานสรุปประชุมอบรมแต่ละครั้ง หนังสือ-สื่อทางด้านแนวคิดและประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชนบททั่ว ๆ ไป หนังสือเกี่ยวกับความรู้เรื่องเกษตร สาธารณสุข การศึกษา ฯลฯ หรือการเข้าร่วมการสัมมนา การศึกษาดูงานในหน่วยงานพัฒนาชนบท

๓.๓.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้

หลักการเลือกทรัพยากรการเรียนรู้ที่มุ่งหมายเอาหมู่บ้านที่รับผิดชอบ เพราะหมู่บ้านเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการศึกษา เพื่อเตรียมเข้าทำงานในหมู่บ้าน ได้ศึกษาสภาพเป็นจริงของหมู่บ้าน (Real material) ซึ่งจะมีปัญหาหรือคำถามที่จะต้องศึกษาแก้ไข ซึ่งอยู่ในการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งได้ฝึกเทคนิคหรือหาแนวทาง วิธีการทำงานพัฒนาหมู่บ้านด้วย

สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมได้เลือกเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะสามารถที่จะทำการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์การทำงาน ฯลฯ ด้วยแต่ละคนล้วนมีประสบการณ์หรือความคิดเห็นในการทำงานพัฒนาชนบทอันมีค่ายิ่ง อันรวมถึงการศึกษาดูงานที่ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกับเจ้าหน้าที่ของแต่ละองค์กรนั้น ๆ ด้วย สำหรับวิทยากรเป็นวิทยากรที่มีความต่อเนื่อง กล่าวคือเป็นวิทยากร ที่ได้ติดตามและมีความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรมทั้งกระบวนการ

ส่วนการเลือกสื่อทางการศึกษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นรายงานการประชุมอบรมแต่ละครั้ง เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เพื่อให้ได้ศึกษาทบทวนในสิ่งที่ได้เรียนรู้อันแล้ว และเอกสารทางด้านหนังสือต่าง ๆ ก็เป็นข้อมูลทั่ว ๆ ไปในวงงานพัฒนาอันเป็นการสรุปทบทวนหรือประสบการณ์ในที่ต่าง ๆ

จากการสังเกต สนทนาสัมภาษณ์ และการบันทึกด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรมของผู้วิจัยโดยอาศัยเกณฑ์ที่สร้างจากการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการคือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความ

พร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ของหลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ทำการศึกษาหลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ ได้ผลดังนี้

๓.๓.๑.๑ การมีส่วนร่วม

หลักการเลือกทรัพยากรเรียนรู้ได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน โดยการเลือกวิทยากรตามเนื้อหาของหัวข้อหรือเรื่องที่จะศึกษา และวิทยากรเป็นวิทยากรจากคณะทำงานฝึกอบรมและผู้เข้าร่วมอบรม เช่น เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านเป็นวิทยากรในบางหัวข้อ การเลือกใช้หมู่บ้านที่รับผิดชอบเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านมีข้อมูลหมู่บ้านมาก ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน (Sharing) อย่างมีส่วนร่วม แต่ในบางหัวข้อหรือบางประเด็น ซึ่งเกิดการแตกประเด็นมากและโยงไปจากข้อมูลหมู่บ้านอันถือเป็นข้อมูลระดับเล็ก (Micro) ไปสู่ข้อมูลสังคมนระดับกว้าง (Macro) ทำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนเกิดการตามไม่ทัน หรือการถกเถียงข้อมูลเชิงทฤษฎีมาก ๆ ทำให้เกิดการเบี่ยงเบน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในที่ประชุมอบรม ซึ่งในส่วนนี้วิทยากรหรือผู้มีประสบการณ์มากมักจะเป็นผู้ชูดคุยแลกเปลี่ยนมากกว่า

๓.๓.๑.๒ ทรัพยากรการเรียนรู้ไม่ทำให้เกิดความอึดอัดรู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ

หลักการเลือกทรัพยากรการเรียนรู้ที่เห็นถึงความสำคัญที่จะไม่ทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด การรู้สึกถูกข่มขู่ก็คือ การเลือกวิทยากรจากเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบ้าง หรือผู้เข้าร่วมอบรมบ้างและวิทยากรก็มีบทบาทเป็นผู้เข้าร่วมการชูดคุยแลกเปลี่ยนไม่ใช่เป็นผู้ทำหน้าที่บรรยายทั้งหมด แต่ในบางครั้งการสรุปการชูดคุยแลกเปลี่ยนกระทำเร็วเกินไป ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมบางคนเกิดภาวะตามไม่ทันก็ทำให้รู้สึกอึดอัดและผู้เข้าร่วมอบรมบางคนไม่มีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทมาก่อน เกิดความรู้สึกอึดอัดต่อการชูดคุยแลกเปลี่ยนมาก แต่ภาวะเช่นนี้ก็ได้อธิบายไปเรื่อย ๆ เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมตลอดจนวิทยากรมีความเป็นกันเองให้ความรู้สึกเป็นที่ เป็นน้องปรึกษาชูดคุยเรื่องต่าง ๆ ได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ประกอบกับแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดก็คือหมู่บ้าน ซึ่งเมื่อเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านเข้าอยู่ในหมู่บ้านแล้วจะมีข้อมูลมาก ทำให้การชูดคุยแลกเปลี่ยนคลายความอึดอัดไปได้มาก

๓.๓.๑.๓ ประสบการณ์

การเลือกทรัพยากรการเรียนรู้ได้คำนึงถึงประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดการผสมผสานหรือสอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของเจ้าหน้าที่เองจึงได้เลือกหมู่บ้านที่รับผิดชอบเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สำคัญกล่าวคือหมู่บ้านจะให้ประสบการณ์การทำงานหมู่บ้านได้เลย

ในด้านวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมก็มีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทที่ใกล้เคียงกัน แต่ก็มีบางส่วนที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งเป็นส่วนที่จะช่วยทำให้การเรียนรู้กว้างขวางมากขึ้น มีมุมมองภาวะเหตุการณ์มากขึ้น

๓.๓.๑.๔ ความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่อการทำงาน

หลักการเลือกทรัพยากรการเรียนรู้ที่จะใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ได้เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งในที่นี้ก็คือการเตรียมเข้าทำงานในหมู่บ้าน โดยการเลือกหมู่บ้านที่รับผิดชอบเป็นแหล่งการเรียนรู้

๓.๓.๑.๕ ปัญหาอุปสรรค

หลักการเลือกทรัพยากรการเรียนรู้คำนึงถึงความสอดคล้องหรือผสมผสานกับปัญหาอุปสรรคการพัฒนาชนบทในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ โดยการเลือกหมู่บ้านที่รับผิดชอบเป็นแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เห็นปัญหาอุปสรรคในหมู่บ้าน การเข้าสัมมนาแนวคิดและประสบการณ์ในงานพัฒนาชนบทเป็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและมีการสรุปบทเรียน เพื่อเสนอให้หน่วยงานพัฒนาได้เรียนรู้ การเลือกองค์กรบางองค์กรเพื่อศึกษาดูงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน

๓.๓.๒ ลักษณะของทรัพยากรการเรียนรู้

ลักษณะของทรัพยากรการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้มีอยู่ด้วยกัน ๓ ประเภทคือ

๑. ชุมชน คือหมู่บ้านที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนรับผิดชอบ อันหมายถึงหมู่บ้านส้มโอง สวายโคต คอนหม่วย คอนสำราญ ทนองพลับ และปลาซูด และอาจารย์ถึงชุมชนที่ได้ไปศึกษาดูงาน

๒. ผู้เข้าร่วมอบรม คือ เจ้าหน้าที่ในกองปฏิบัติการ กองสนับสนุน วิทยากรคณะทำงานฝึกอบรมและรวมถึงผู้สนใจที่เข้ามาสังเกตการณ์ในการฝึกอบรม
๓. สื่อทางการศึกษา คือ เอกสาร เช่น รายงานสรุปประชุมอบรมแต่ละครั้ง หนังสือทางด้านแนวคิดและประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชนบททั่ว ๆ ไป หนังสือเกี่ยวกับความรู้ทางทักษะอื่น ๆ เช่น การเกษตร สาธารณสุข การศึกษา ฯลฯ หรือการเข้าร่วมการสัมมนาการศึกษาในงานในวงงานพัฒนาชนบท

จากการสังเกต สนทนาสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรมของผู้วิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ที่สร้างจากการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมในสมมติฐาน เบื้องต้น ๔ ประการ คือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ของหลักการศึกษาคผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ทำการศึกษาลักษณะของทรัพยากรการเรียนรู้ ได้ผลดังนี้

๓.๓.๒.๑ การมีส่วนร่วม

ทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมมากที่สุดก็คือ ชุมชน เพราะเจ้าหน้าที่ได้เข้าไปอยู่ในหมู่บ้าน เรียนรู้และเก็บข้อมูลหมู่บ้าน เพื่อนำมา เสนอในที่ประชุมอบรม ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมคนอื่น ๆ อันถือเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้อีกชั้นหนึ่งได้ช่วยกันพูดคุยแลกเปลี่ยนอภิปรายเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ มีมุมมอง แรงคิดในสภาพของหมู่บ้านมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น

ทรัพยากรการเรียนรู้ในแง่วิทยากรได้ช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในแง่ของการช่วยกระตุ้น ชักถาม เพื่อนำเอาประเด็นสำคัญออกมาทำการเรียนรู้ร่วมกันในที่ประชุมอบรม

๓.๓.๒.๒ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่

ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่สามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่ก็คือการเข้าเรียนรู้ข้อมูลในหมู่บ้าน ซึ่ง เป็นการทำงานไปด้วยจะทำให้เจ้าหน้าที่ได้เห็นระดับความสามารถของตนเองที่จะ เข้าทำงานในหมู่บ้านและควรจะต้องพัฒนาตนเองในด้านใดอีกบ้างในเรื่องใดบ้าง มีวิธีการอย่างไรบ้าง ส่วนทางด้าน

วิทยาการหรือเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ช่วยในการสะท้อน (Reflection) ข้อมูล โดยเฉพาะแนวการทำงานของแต่ละหมู่บ้านอัน เป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านจะต้องเป็นผู้วางแนวด้วยตนเอง ซึ่งในส่วนนี้เจ้าหน้าที่ด้วยตนเองจะทำได้ดี เพราะมีความใกล้ชิด และติดตามงานซึ่งกันและกัน

๓.๓.๒.๓ ทรัพยากรการเรียนรู้ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ

ในช่วงต้น ๆ ของการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนรู้สึกอึดอัด เนื่องด้วยเกิดบรรยากาศการไหลของการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จึงเกิดภาวะตามไม่ทัน ผู้อำนวยความสะดวกสรุปการพูดคุยแลกเปลี่ยนเร็วเกินไป วิทยาการซึ่งมีประสบการณ์งานพัฒนามามาก เสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นในระดับกว้างและบางทีไกลจากเรื่องที่กำลังพูดคุยแลกเปลี่ยนแม้ว่าเป็นข้อมูลที่โยงหรือมีความสัมพันธ์กัน

สำหรับหมู่บ้านเกิดความรู้สึกอึดอัดในตอนเช้าอยู่แรก ๆ ในแง่ไม่รู้จะทำอะไรบ้าง เดินไปเดินมาเข้าบ้านโน้นออกบ้านนี้ ชาวบ้านอยากให้ช่วยเหลือเป็นสิ่งของเป็นเงินบ้าง แต่เมื่ออยู่ไปได้สักช่วงหนึ่งเจ้าหน้าที่และชาวบ้านมีความคุ้นเคยกัน และชาวบ้านเริ่มมีความเข้าใจต่อการทำงานของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ จึงคลายความอึดอัดประกอบกับชาวบ้านมีฮัตยาชัย โมตรีที่ดี ทำให้เกิดความอบอุ่นไว้วางใจต่อการเข้าเรียนรู้ในหมู่บ้าน

๓.๓.๒.๔ ประสบการณ์

ทรัพยากรการเรียนรู้ในด้านชุมชนได้ช่วยให้ประสบการณ์ตรง (Direct experience) ในการทำงานพัฒนาชนบทและช่วยคลี่คลายปัญหาหรือสิ่งที่ยังค้างอยู่ในใจของประสบการณ์เดิมของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคน ในแง่ความไม่รียบร้อนที่จะทำการพัฒนาหมู่บ้านในด้านกิจกรรม ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับชาวบ้านในด้านการพัฒนา สภาพสังคมทั่ว ๆ ไป จึงทำให้เกิดแนวคิดในการทำงานที่จะต้องมีการเตรียมชาวบ้านในการรับกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งจะต้องเป็นกิจกรรมที่ชาวบ้านมีความต้องการ หัดสนใจ และได้กระทำกิจกรรมนั้นด้วยความรู้สึที่เป็นเจ้าของของชาวบ้าน

ในด้านผู้เข้าร่วมอบรมเป็นส่วนที่พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หัดสะท้อนการทำงานพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นประสบการณ์อ้อม (Indirect experience) ซึ่งการพูดคุยแลกเปลี่ยน

ในแต่ละประเด็นทำให้เกิดการนำไปติดต่อ ใครงรวญ ันเป็นการเรียนรู้ที่ผสมผสานกับประสบ การณ์เดิม เช่น เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนเคยมีความคิดต่อการทำงานพัฒนาชนบทด้วยการ ช่วยเหลือสิ่งของ เงินทุน แต่การชุกคยแลกเปลียนประสบการณืการทำงานพัฒนาชนบทในด้าน ต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมอบรม ได้ทำให้เขานำไปติดต่อ ใครงรวญให้เกิดความรอบคอบมากขึ้น ในการปฏิบัติงาน

ค.ค.๒.๕ ความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่อการทำงาน

ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ต่อ การทำงานพัฒนาชนบท ในด้านชุมชนทำให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ใน เรื่องการมองชุมชนเพื่อให้เข้าใจสภาพหมู่บ้าน สามารถวิเคราะห์ปรากฏการณ์ภายในหมู่บ้านได้ ันจะเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานพัฒนาหมู่บ้านส่วนผู้เข้าร่วมอบรม เป็นส่วนที่ช่วยในการชุกคย แลกเปลียน เพื่อให้ข้อมูลต่าง ๆ เกิดการแตกประเด็นมากขึ้นมีแง่มุมมากขึ้นและ เอกสาร เป็นการ เรียนรู้ย้อนกลับ (Feed Back) ทบทวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้มองเห็นความจำเป็นของการ เรียนรู้ แต่ก็มีบางคนไม่ได้เห็นความจำเป็นของการเรียนรู้ในการฝึกรวมครั้งนี้มากนัก

ค.ค.๒.๖ ปัญหาอุปสรรค

ทรัพยากรการเรียนรู้สอดคล้องหรือผสมผสานกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาหมู่บ้าน เพราะเลือกเอาหมู่บ้านที่รับผิดชอบเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด ส่วนแหล่งชุมชนก็ไปศึกษา ดูงานก็มีความใกล้เคียงในด้านการทำงาน พื้นที่ เช่น การศึกษาดูงานที่โครงการพัฒนาหมู่บ้าน ชายแดน จังหวัดสุรินทร์

ด้านวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมก็มีประสบการณ์ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในระดับหมู่บ้าน แม้ว่าต่างถิ่นต่างองค์กรก็เป็นส่วนที่ทำให้การมองเห็นปัญหาอุปสรรคในหมู่บ้าน เป้าหมายของ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุงกุลาร้องไห้ได้ชัดเจนขึ้นในช่วงการศึกษาข้อมูลหมู่บ้าน และแนวการทำงานในหมู่บ้าน

ตอนที่ ๔. การวิเคราะห์

บทวิเคราะห์การวิจัยการประยุกต์หลักการศึกษายุ่งใหญ่ในการฝึกรวม เจ้าหน้าที่ของ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุงกุลาร้องไห้ มีเป้าหมายการวิเคราะห์ คือ

๑. การประยุกต์หลักการศึกษาคู่มือในด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ เป็นอย่างไร
๒. ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปในลักษณะใด

หลักการศึกษาคู่มือที่นำมาวิจัยการประยุกต์ในโปรแกรมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการดังกล่าว เป็นหลักการศึกษาคู่มือหรือทฤษฎี Andragogy ของ Malcolm S. Knowles ในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ คือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning)

ผู้วิจัยทำการตีความประยุกต์เชิงรูปธรรมจากสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการดังกล่าว สร้างเป็นเกณฑ์ในการศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาคู่มือในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ โดยที่คณะทำงานฝึกอบรมมิได้นำเอาหลักการศึกษาคู่มือ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ไปประยุกต์ในโปรแกรมการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำเกณฑ์ในการศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาคู่มือนี้ไปศึกษาการฝึกอบรมในด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ ด้วยวิธีการศึกษาริวิจัยแบบการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) ด้วยการสังเกต บันทึกและการสนทนาสัมภาษณ์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและเรียบเรียงดังเสนอไว้ในตอนที่ ๑ ตอนที่ ๒ และตอนที่ ๓

สำหรับตอนที่ ๔ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมและเรียบเรียงจากเกณฑ์การศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาคู่มือนี้เข้าสู่การวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษาคู่มือ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ คือ มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อม (Readiness) และแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ด้วยคำถามหลัก ๓ ประการ คือ

๑. ในทางปฏิบัติ หลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) มีความสอดคล้องแค่ไหน
อย่างไรในสภาพ เป็นจริง
๒. มีปัจจัยใดบ้าง ในทางปฏิบัติที่ทำให้หลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) มีความ
สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องในสภาพ เป็นจริง
๓. มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในด้านหลักสูตร กลยุทธ์ เทคนิคและทรัพยากร
การเรียนรู้ในลักษณะใด ดังแผนภาพระบบการวิเคราะห์ต่อไปนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ ๕

ระบบการวิเคราะห์



ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ตามหัวข้อต่อไปนี้

- ๔.๑ การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านหลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านหลักสูตร
- ๔.๒ การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านกลยุทธ์ เทคนิค
- ๔.๓ การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านทรัพยากรการ เรียนรู้
- ๔.๔ ความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ในด้านหลักสูตร กลยุทธ์เทคนิค และทรัพยากร การเรียนรู้

๔.๑ การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านหลักสูตร

ด้านหลักสูตรได้ประยุกต์สมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ ของหลักการศึกษาคผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles เป็นเกณฑ์ในการศึกษาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในภาคปฏิบัติในเรื่อง

๑. การรู้ตัวเองในเรื่องความต้องการ เรียนรู้
๒. ความสามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่
๓. การมีส่วนร่วม
๔. ประสบการณ์
๕. เนื้อหาที่เป็นความจำเป็น
๖. ความเข้าใจงานพัฒนาชนบทและการทำงานในรูปองค์กร
๗. ปัญหาอุปสรรค
๘. การนำไปใช้

สามารถแสดงการวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ในสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการได้ในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านหลักสูตร

หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ (Andragogy)	การประยุกต์	ข้อมูลแสดงการประยุกต์ อย่างไร
สมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ ๑. มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๑.๑.๑ การรู้ตัวเองในเรื่องความ ต้องการเรียนรู้ ๓.๑.๑.๒ การมีส่วนร่วม ๓.๑.๒.๑ ความสามารถวิเคราะห์ ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้อง การและระดับความสามารถ ที่มีอยู่
๒. ประสบการณ์ (Experience)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๑.๑.๓ ประสบการณ์ ๓.๑.๒.๒ การผสมผสานประสบการณ์ และหลักการในเนื้อหา
๓. ความพร้อม (Readiness)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๑.๑.๔ เนื้อหาที่เป็นความจำเป็น ๓.๑.๒.๓ ความเข้าใจงานพัฒนาชนบท และการทำงานในรูปองค์กร
๔. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๑.๑.๕ วิทยารูปธรรม ๓.๑.๑.๖ การนำไปใช้ ๓.๑.๒.๔ เนื้อหาเป็นวิทยารูปธรรม และตอบสนองการทำงาน พัฒนาชนบท

ตามหลักการศึกษาคผู้ใหญ่ (Andragogy) ในข้อมโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะ มโนภาพต่อตนเองจะเคลื่อนจากการพึ่งผู้อื่นเต็มที่ไปเป็นการนำตนเอง ซึ่งเป็นบุคคลได้บรรลุขั้นการควบคุมและนำตนเองได้ เขาจะเกิดความต้องการทางจิตใจที่จะให้ผู้อื่นยอมรับการควบคุมและการนำตนเอง ซึ่งถ้าหากสถานการณ์ใดที่เขาไม่ได้รับโอกาสที่จะควบคุมและนำตนเอง เขาจะเกิดความตึงเครียด

และมีปฏิกริยาในลักษณะโกรธเคือง และแสดงการต่อต้าน (อุ๋นตา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๑๔-๑๕, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ๒๕๒๔ : ๕๔-๖๑)

หลักสูตรการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นหลักสูตรที่สร้างจากการกำหนดความต้องการเรียนรู้เรื่องใด ๆ ไม่ได้วางหลักสูตรไว้อย่างแน่นอนตายตัวก่อนทำการฝึกอบรม แต่ได้สร้างระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมตามสภาพของการเข้าอยู่ในหมู่บ้าน และในที่ประชุมอบรมเห็นว่า ในช่วงระยะเวลาใดควรศึกษาเรื่องใด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สามารถรู้ตัวเองในเรื่องความต้องการเรียนรู้ว่า ถ้าเขาจะทำงานพัฒนาในหมู่บ้าน เขาควรจะต้องรู้เรื่องใดบ้าง โดยเฉพาะในช่วงที่ทำการศึกษาชุมชนด้วยการศึกษากรณีเฉพาะ เป็นเนื้อหาที่จะทำให้เขาได้เห็นระดับความสามารถที่แท้จริงของเขาเป็นอย่างไร เขาสามารถที่จะทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ในเรื่องผู้นำได้อย่างไร ข้อมูลใดบ้างที่เขาควรจะต้องเก็บ จะเก็บข้อมูลด้วยวิธีใด มีเทคนิคใดบ้าง ซึ่งเมื่อผ่านการปฏิบัติเช่นนี้แล้ว เขาย่อมรู้ตนเองว่า เขาควรจะพัฒนาตนเองในด้านใด และวิธีการที่เขาจะเรียนรู้ นี่จะเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาการตนเองของเขา

ในขณะที่หลักสูตรได้ถูกสร้างระหว่างการฝึกอบรมจากการร่วมกันกำหนดในที่ประชุมอบรม เป็นสิ่งที่แสดงการมีส่วนร่วม (Participation) ที่เริ่มตั้งแต่การร่วมคิด วางแผน กำหนด ตัดสินใจ ที่จะให้หลักสูตรเป็นไปอย่างไร ซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นความพอใจในที่ประชุมอบรม อันแสดงถึงการยอมรับและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม เพราะโดยแท้ที่จริงแล้วแต่ละคนที่เข้าร่วมอบรมล้วนมีประสบการณ์ทั้งในด้านการทำงานพัฒนาชุมชนและในด้านอื่น ๆ เขาไม่ได้มีความว่างเปล่าหรือไม่เคยรู้และเข้าใจอะไรมาเลย ซึ่งในส่วนนี้ ตามสมมุติฐานเบื้องต้นของหลักการศึกษาคู่ใหญ่ (Andragogy) ข้อประสบการณ์ (Experience) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น เขาก็ยังมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะทำให้เขาเป็นแหล่งทรัพยากรอันมหาศาลของการเรียนรู้ และในขณะที่เดียวกันก็มีพื้นฐานกว้างที่จะรองรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ (อุ๋นตา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๑๔-๑๕, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ : ๕๔-๖๑) และในเนื้อหาของหลักสูตรจะเป็นความคิดเห็นที่นำเอาประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง เป็นประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ที่กำลังปฏิบัติอยู่มาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยน มิได้เป็นการนำเอาทฤษฎี หลักการ หรือตำราทางวิชาการมา เป็น เนื้อหาของหลักการ

การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน ดังนั้นหลักสูตรที่ถูกร่างขึ้นจะต้องมีเนื้อหาที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจงานพัฒนาชนบทและการทำงานในรูปองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพร้อม (Readiness) ในการเรียนรู้ หลักสูตรที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เห็นความจำเป็นต่อการทำงานพัฒนาชนบทและการทำงานในรูปองค์กรโดยกำหนดหัวข้อการทำความเข้าใจองค์กร การศึกษาชุมชน แนวคิดและแนวทางการทำงานพัฒนาชนบท ในเนื้อหาหลักสูตรนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่เขาจะต้องเรียนรู้เพื่อเข้าทำงานในหมู่บ้านได้ดียิ่งขึ้น และเข้าใจการทำงานในรูปขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น แต่สำหรับเนื้อหาของเรื่องการทำความเข้าใจองค์กรอาจไม่เพียงพอต่อการทำงานในรูปองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการทำความเข้าใจในหลาย ๆ แง่มุม

สมมุติฐานเบื้องต้นอีกข้อหนึ่งของหลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy) ก็คือ แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดศูนย์กลางของปัญหาในการเรียนรู้ และนำความรู้ที่นำไปใช้ในปัจจุบัน ไม่ใช่ออกไปใช้ในอนาคต (ฮันตา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๑๘-๑๙, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ๒๕๒๔ : ๔๔-๖๑) หลักสูตรของการฝึกอบรมครั้งนี้ได้คำนึงถึงเนื้อหาที่เป็นความจำเป็นและการนำไปใช้ในหัวข้อการศึกษาชุมชนแนวการทำงานพัฒนาชนบท และบทบาทของนักพัฒนาในการทำงานพัฒนาชนบท ในเนื้อหาเหล่านี้เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเขาจะเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในหมู่บ้านทั้งในเชิงปริมาณ เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ ทำนาก็ไร่ ได้ข้าวเท่าไร รายจ่ายรายได้เป็นอย่างไร ฯลฯ ทางสังคม ใครเป็นญาติกับใครบ้าง มีชีวิตอยู่กันอย่างใด และในทางการเมือง มีผู้นำที่คน ใครบ้างส่วนในเชิงคุณภาพสามารถทราบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ มีอิทธิพล ปัจจัยต่อหมู่บ้านอย่างไร ในข้อมูลเหล่านี้เขาสามารถวางแผนการทำงานด้วยตัวของเขาได้

การศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ในการประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy) มีปัจจัยที่ทำให้เกิดการประยุกต์หลักการในทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การสร้างหลักสูตรไม่ได้เกิดจากการสร้างหลักสูตรไว้แบบสำเร็จรูปหรือตายตัว แต่ได้สร้างจากการปฏิบัติในช่วงเวลาการฝึกอบรม เมื่อเจ้าหน้าที่ได้เข้าอยู่ในหมู่บ้านแล้ว เกิดการปฏิบัติในแง่การเข้ากับชาวบ้าน การเรียนรู้ข้อมูลในหมู่บ้าน การวางตัว ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำลังเผชิญหน้า ทำให้การกำหนดว่า การจะศึกษาเรื่องใดบ้างเป็นจริงในการเรียนรู้

๒. ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม เนื้อหาของหลักสูตรได้จากการชดชวยแลกเปลี่ยนจากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรมทั้งประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ถ้ามีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทในส่วนการทำงานในหมู่บ้านมาก่อน จะทำให้การเรียนรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งเป็นการสรุปทเรียนการทำงานของตนเองด้วย แต่ในขณะเดียวกัน ประสบการณ์การทำงานของคนก็มีส่วนที่จะ ปิดกั้นการเรียนรู้ของตนเองในแง่เมื่อมีความรู้สึกว่าการเรียนรู้ครั้งนี้ไม่มีความจำเป็นสำหรับตนเอง

๓. กลยุทธฝึกอบรม ได้กำหนดให้เข้าศึกษาข้อมูลในหมู่บ้าน ทำให้การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรเป็นการปฏิบัติ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ข้อมูลที่เป็นจริงทั้งในแง่ของตนเอง และการทำงาน

๔.๒ การประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ในด้านกลยุทธ์เทคนิค

ด้านกลยุทธ์เทคนิคได้ประยุกต์สมมุติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ ของหลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles เป็นเกณฑ์ในการศึกษาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในภาคปฏิบัติในเรื่อง

๑. การมีส่วนร่วม
๒. บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ
๓. การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่
๔. ประสบการณ์
๕. การเรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบท
๖. ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร
๗. คุณค่าที่มีต่องาน
๘. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
๙. ปัญหาอุปสรรค
๑๐. การนำไปใช้

สามารถแสดงการวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ในสมมุติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ ได้ในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษผู้ใหญ่ในด้านกลยุทธ์ เทคนิค

หลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy)	การประยุกต์	ข้อมูลแสดงการประยุกต์ อย่างไร
<p>สมมุติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ</p> <p>๑. มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept)</p>	<p>มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง</p>	<p>ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้</p> <p>๓.๒.๑.๑ การมีส่วนร่วม</p> <p>๓.๒.๑.๒ บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิด ความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ</p> <p>๓.๒.๑.๓ การวิเคราะห์ช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่ต้องการและ ระดับความสามารถที่มีอยู่</p> <p>๓.๒.๒.๑ การมีส่วนร่วม</p> <p>๓.๒.๒.๒ บรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิด ความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ</p> <p>๓.๒.๒.๓ การวิเคราะห์ช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่ต้องการและ ระดับความสามารถที่มีอยู่</p>
<p>๒. ประสบการณ์ (Experience)</p>	<p>มีความสอดคล้อง ในสภาพที่เป็น จริง</p>	<p>ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้</p> <p>๓.๒.๑.๔ ประสบการณ์</p> <p>๓.๒.๒.๔ ประสบการณ์</p>
<p>๓. ความพร้อม (Readiness)</p>	<p>มีความสอดคล้อง ในสภาพที่เป็น จริง</p>	<p>ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้</p> <p>๓.๒.๑.๔ การเรียนรู้ การทำงาน พัฒนาชนบท</p> <p>๓.๒.๑.๖ ความเข้าใจการทำงานใน รูปองค์กร</p> <p>๓.๒.๑.๗ คุณค่าที่มีต่องาน</p> <p>๓.๒.๒.๔ การเรียนรู้การทำงานพัฒนา ชนบท</p> <p>๓.๒.๒.๖ ความเข้าใจการทำงานใน รูปองค์กร</p> <p>๓.๒.๒.๗ คุณค่าที่มีต่องาน</p>

หลักการศึกษาคู่มือใหญ่ (Self-concept)	การประยุกต์	ข้อมูลแสดงการประยุกต์ อย่างไร
๔. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning)	มีความสอดคล้อง ในสภาพที่เป็นจริง	ตามหัวข้อย่อในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๒.๑.๘ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการ เรียนรู้ ๓.๒.๑.๙ ปัญหาอุปสรรค ๓.๒.๑.๑๐ การนำไปใช้ ๓.๒.๒.๘ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการ เรียนรู้ ๓.๒.๒.๙ ปัญหาอุปสรรค ๓.๒.๒.๑๐ การนำไปใช้

ในด้านมโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) การมีส่วนร่วมเป็นการปฏิบัติที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเริ่มต้นการทำงานที่ตัวของเขาเอง และการยอมรับในการควบคุมและ นำตนเองได้ในการเรียนรู้ เมื่อเขาได้ศึกษาข้อมูลหมู่บ้าน ซึ่งจะเป็นการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ไปด้วย จะทำให้เขาเห็นว่า มีความต้องการเรื่องใดบ้างที่เขาจะต้อง เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เขาสามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่

กลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เกิดการเรียนรู้งานพัฒนาชนบทก็คือ การลงมือปฏิบัติจากของจริง การเข้าอยู่ในหมู่บ้าน ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ทำให้เขาได้เข้าใจงานพัฒนามากขึ้น อันส่งผลให้เขา เกิด ความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่องานสามารถนำศักยภาพของตนเองออกมาทำงานได้ การทำงานในหมู่บ้านย่อมรวมความสามารถและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนนี้จะ ส่งผลให้เขามีมโนภาพต่อตนเองในทางที่ดี

แต่ในขณะที่การเรียนรู้ยังอยู่ในกระบวนการฝึกอบรม ด้วยสภาพของกลยุทธ์ เทคนิคที่ ใช้การพูดคุยแลกเปลี่ยน การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมการซักถาม ได้ก่อ บรรยากาศที่ทำให้เครียด อึดอัด และเป็นการซักไซ้ไล่เลียงให้ถึงสิ่งที่เขาได้รู้ได้เห็นและได้ ศึกษา มีมากมายแต่ไหนอย่างใด ซึ่งโดยกลยุทธ์ เทคนิคแล้วต้องการให้เขาสามารถตั้งต้นการ เรียนรู้ที่ตัวของเขาได้เอง ในลักษณะนี้อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และรู้สึกสูญเสียความมั่นใจ ตนเองได้ซึ่งจะกระทบต่อมโนภาพต่อตนเองของเขาได้

ในด้านประสบการณ์ (Experience) เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้มีประสบการณ์ตรง (direct Experience) ในการเรียนรู้ ก็คือ การเข้าศึกษาข้อมูลหมู่บ้านด้วยวิธีการปฏิบัติ ก็คือการเข้าร่วมใช้ชีวิตกินอยู่กับชาวบ้าน ร่วมทำกิจกรรมในหมู่บ้านทั้งด้านวัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การทำไร่ ร่วมพูดคุยกับชาวบ้าน เรื่องสหกรณ์ร้านค้า กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น และเมื่อนำข้อมูลหมู่บ้านมา เสนอในที่ประชุมอบรมในขั้นตอนการศึกษาจากหมู่บ้าน หรือการศึกษาในบางหัวข้อที่เกิดจากการแตกประเด็น เช่น ชุมชนจะไปทางไหน ก็ได้ นำเอาประสบการณ์เดิมในการทำงานพัฒนาชนบทมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนทำให้การเรียนรู้อยู่บนฐานของตน และบนฐานความเป็นจริงของการทำงานหมู่บ้าน ไม่เป็นการศึกษาเพียงหลักการหรือทฤษฎี

ในด้านความพร้อม (Readiness) กลยุทธ์เทคนิคยึดเอาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั่นคือ กลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่เริ่มต้นการเรียนรู้ที่ตนเอง และการเข้าศึกษาจากหมู่บ้านจะทำให้เขาเห็นถึงความจำเป็นในการเรียนรู้ มีเรื่องใดบ้างที่เขาจะต้องรู้และสามารถที่จะกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แต่ในขณะที่เดียวกันกลยุทธ์เทคนิคกระทำต่อทั้งกลุ่มโดยมุ่งเน้นที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านจำนวน ๖ คน ย่อมทำให้เกิดการสั่นไหวของกระบวนการฝึกอบรม จนบางครั้งอาจเกิดการตามไม่ทัน ไม่เข้าใจชัดเจนว่าตัวเองต้องการอะไรที่แตกต่างไปจากคนอื่นบ้าง กระบวนการกลุ่มสามารถทำให้เกิดการเบี่ยงเบน และการสั่นไหวของการนำเสนอความคิดเห็นได้ โดยเฉพาะเมื่อเทคนิคเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนกระตุ้น ชักถามก็ทำให้ไม่กล้านำเสนอในความคิดบางอย่างที่ยังไม่มั่นใจ อันเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียนรู้ได้

ส่วนในเรื่องการเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร กลยุทธ์เทคนิคการฝึกอบรมไม่ได้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในทางตรง เพราะมีเพียงการชี้แจงทำความเข้าใจองค์กรในขั้นตอนการปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการเพียงครั้งเดียว แต่จะมีการทำความเข้าใจในบางหัวข้อที่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนแล้วเกี่ยวข้องไปถึงองค์กร เป็นบางแง่มุม ซึ่งทำให้ภาพขององค์กรไม่มีความสมบูรณ์ และให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติโดยถือเป็นการทำงานไปด้วย เช่น ระเบียบกฎเกณฑ์ โครงสร้างการจัดการ ฯลฯ ซึ่งเมื่อเกิดกรณีขัดแย้งทางความคิดเห็นในการจัดการแก้ไขปัญหาในองค์กร ทำให้การทำความเข้าใจองค์กรเป็นไปไม่รอบด้าน แต่ทั้งนี้ในกรณีเช่นนี้ไม่ใช่เป็นเทคนิคของการฝึกอบรมที่จะทำให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้เรื่ององค์กรด้วยความชัดเจน แต่เป็นสิ่งที่ได้เกิดขึ้นด้วยปัจจัยหลายประการซึ่งจะไม่กล่าวถึงในงานวิจัยครั้งนี้

ในด้านแนวโน้มนำต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) กลยุทธเทคนิค ได้ใช้ปัญหาหรือปมธรรมในหมู่บ้านเป็นตัวทำการศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การศึกษาชุมชนเพื่อนำเสนอข้อมูลหมู่บ้านจะมีปัญหาทางหมู่บ้านอยู่ด้วย เช่น ความขัดแย้งของผู้นำกับชาวบ้าน ปัญหาผู้นำเฉื่อย ปัญหาหน้าท้วม หรือเจ้าหน้าที่เองยังไม่เข้าใจต่อปรากฏการณ์บางอย่างของหมู่บ้าน ยังไม่สามารถวิเคราะห์ถึงเนื้อแท้ของปรากฏการณ์ได้ หรือความรู้สึกอึดอัดในการเข้าหมู่บ้านครั้งแรกที่ยังไม่มีกิจกรรมใด ๆ ได้แต่เดินไปเดินมา พูดคุย ช่วยชาวบ้านทำงานบ้าง ซึ่งชาวบ้านก็มีคำถามมากกว่า มาทำอะไรต้องการอะไร ฯลฯ นอกจากนี้ในการพูดคุยประเด็นอื่น ๆ เช่น การศึกษาชุมชน ก็จะ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อนำเข้าสู่สภาพการทำงานพัฒนาในหมู่บ้านด้วยกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ทำให้เกิดการนำไปใช้ได้ในพื้นที่ หรือเชื้อต่อการพัฒนาการด้านความรู้ความสามารถในการทำงานพัฒนาชุมชนได้

การศึกษากลยุทธการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ในการประยุกต์หลักการศึกษาคู่ใหญ่ (Andragogy) มีปัจจัยที่ทำให้เกิดการประยุกต์หลักการในทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ลักษณะของกลยุทธ์เทคนิค ที่มีขั้นตอน ๔ ขั้นตอน คือ การศึกษาหัวข้อหรือประเด็นต่าง ๆ ที่นำเสนอในที่ประชุมอบรม จากนั้นนำข้อสรุปหรือผลการศึกษาเข้าศึกษาหมู่บ้าน แล้วนำเอาปัญหาหรือข้อสรุปมาพูดคุยแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม กระทำการเช่นนี้สลับไปมา จนกระทั่งในที่ประชุมอบรมเห็นว่ามีเพียงพอต่อการศึกษแล้ว จึงได้จัดสัมมนาสรุปการฝึกอบรมเป็นครั้งสุดท้าย และเทคนิคที่สำคัญในการฝึกอบรมครั้งนี้ก็คือ การพูดคุย แลกเปลี่ยน การตั้งคำถาม จึงเป็นกลยุทธ์เทคนิคที่พยายามทำให้การเรียนรู้เริ่มต้นที่ตัวของเจ้าหน้าที่โดยใช้หมู่บ้านเป็นแหล่งการเรียนรู้ และที่ประชุมเป็นการสะท้อน * (Reflection) ให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านได้เรียนรู้ในการเตรียมตัว เข้าทำงานหมู่บ้าน

๒. ประสบการณ์ ด้วยกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ต้องอาศัยประสบการณ์การทำงานพัฒนาชุมชนของผู้เข้าร่วมอบรมเป็นอย่างมาก สำหรับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านนี้มาก่อน อาจเกิดความรู้สึกอึดอัด ตามไม่ทัน ดังนั้น ผู้ที่เข้าศึกษาในกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ควรมีประสบการณ์เป็นพื้นฐานมาก่อน จึงจะทำให้การพูดคุยแลกเปลี่ยน เกิดการแตกประเด็นในการเรียนรู้ได้

* การสะท้อน (Reflection) หมายถึงสภาพที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมอบรมแล้วผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะต่อข้อมูลต่าง ๆ...ผู้วิจัย

๓. วัฒนธรรมด้านการแสดงความคิดเห็น เป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการฝึกอบรมใน กลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า คนไทยโดยส่วนใหญ่แม้จะผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย แต่วัฒนธรรมด้านการแสดงความคิดเห็นยังคงค่อนข้างอ่อนด้อย มักจะ เป็นผู้ฟังมากกว่า เป็นผู้ร่วม ออกความคิดเห็นซึ่งสืบเนื่องมาด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว แบบผู้ใหญ่เป็นใหญ่ การเรียนการสอนในแบบการศึกษาที่มักเรียนเป็นฝ่ายฟัง ครูเป็นฝ่ายสอน เพียงข้างเดียว เป็นต้น ด้วยเหตุนี้กลยุทธ์เทคนิคที่ใช้ด้วยการให้เจ้าหน้าที่เข้าอยู่ในหมู่บ้าน แล้ว ใช้ข้อมูลหมู่บ้านเป็นหลักในการพูดคุยแลกเปลี่ยนเป็นการเปิดติดกัน โอกาสการแสดงความคิดเห็นมาก ประกอบกับหลักการฝึกอบรมเน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ออกแบบอย่าง เท่าเทียมกันในระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมก็ เป็นการเปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม อบรมแต่ดู เหมือนว่าด้วยกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้ไม่ เพียงพอที่จะทำให้เกิดบรรยากาศการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยน เป็นไปอย่างเต็มที่ บางครั้งการชักใช้ไล่เสียงกลับทำให้สับสนและมึนงง มากขึ้น จนอาจเกิดความไม่มั่นใจตนเองขึ้นได้ และโดยเฉพาะหัวข้อศึกษาด้านแนวคิดการพัฒนา ชนบทจะเป็นการศึกษาในระดับกว้าง (Macro) ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าทำงานมากกว่า เรียนรู้มานานกว่า สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนได้มากกว่า จนเกิดการแลกเปลี่ยนอย่างไม่ เท่าเทียมกัน เกิดขึ้น

๔. ความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรม ในช่วงการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมอบรมไม่สามารถ กำหนดล่วงหน้าได้อย่างชัดเจนต่อการศึกษาในแต่ละเรื่อง อาจจะสามารถกำหนดได้เป็นหลักการ คร่าว ๆ วันเวลา และประเด็นอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างกะทันหันซึ่ง เป็นไปตามสภาพ ของเหตุการณ์ในหมู่บ้าน ความรีบด่วนต่อการแก้ไขปัญหาซึ่งถือว่า ช่วงการฝึกอบรม เป็นการทำงาน ไปด้วย ดังนั้นกลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้จะทำให้การพูดคุย แลกเปลี่ยน แตกเป็นประเด็นมากมาย และในช่วงเวลาในที่ประชุมอบรมไม่สามารถพูดคุยประเด็นต่าง ๆ ได้หมด หรือบางประเด็นไม่ สามารถอภิปรายให้ตกไปในเวลานั้น ได้ต้องรอการคลี่คลายของปัญหานั้นเอง จึง เกิดเป็น ประเด็น ค้าง บางครั้งประเด็นค้าง เหล่านั้น ไม่ได้มากลับมาพูดคุยหรือบางประเด็นได้ตกไปใน เหตุการณ์ ด้วยตัวเอง ด้วยลักษณะนี้ ก่อความมึนงง สับสน และความเครียดให้กับผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อย ที่เดียว แต่ในขณะเดียวกัน กลยุทธ์เทคนิค เช่นนี้เป็นการ เปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็น การ กำหนดความต้องการ ความสอดคล้องกับภาวะการณ์ความเป็นไปได้มาก ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะ สามารถจัดกลยุทธ์เทคนิคที่ประสานทั้งสองส่วนนี้เข้าด้วยกันได้อย่างไร และดูเหมือนว่าการทำ ความเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรมด้วยคำพูดไม่สามารถทำให้เข้าใจได้อย่างแท้จริง

๔. บทบาทของผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องด้วยการฝึกอบรมนี้เป็นการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติการเตรียมเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในหมู่บ้าน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานพัฒนาหมู่บ้าน ความเข้าใจการทำงานในรูปองค์กร และในขณะเดียวกันการฝึกอบรมไม่ได้แยกจากการปฏิบัติงานในรูปองค์กรซึ่งย่อมเข้าไปเกี่ยวข้องกับการจัดการ (Management) ในองค์กร แต่ละส่วนขององค์กรจึงต้องติดตามการฝึกอบรมให้ได้อย่างทันการ เพราะกลยุทธเทคนิคมีลักษณะการสั่นไหว (Dynamic) ไปตามภาวะการณ์ในที่ประชุมอบรมและสภาพหมู่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะทำงานฝึกอบรมจะต้องสามารถจัดการประสานบทบาทในส่วนต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอีกทั้งสามารถตามสถานการณ์การเข้าศึกษาในหมู่บ้านได้อย่างทันท่วงที ซึ่งในการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่กระจ่างในบทบาทของตนเองต่อการเข้าร่วมอบรมที่มีลักษณะกลยุทธ เทคนิค เช่นนี้

๔.๓ การประยุกต์หลักการศึกษาคู่ใหญ่ในด้านทรัพยากรการเรียนรู้

ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ได้ประยุกต์สมมุติฐานเบื้องต้น ๔ ประการของหลักการศึกษาคู่ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles เป็นเกณฑ์ในการศึกษาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในภาคปฏิบัติในเรื่อง

๑. การมีส่วนร่วม
๒. ทรัพยากรการเรียนรู้ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ
๓. การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่
๔. ประสบการณ์
๕. ความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่องาน
๖. ปัญหาอุปสรรค

สามารถแสดงการวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษาคู่ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles ในสมมุติฐานเบื้องต้น ๔ ประการได้ในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์การประยุกต์หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ในด้านทรัพยากรการเรียนรู้

หลักการศึกษาคผู้ใหญ่ (Andragogy)	การประยุกต์	ข้อมูลแสดงการประยุกต์ อย่างไร
สมมุติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ ๑. มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๓.๑.๑ การมีส่วนร่วม ๓.๓.๑.๒ ทรัพยากรการเรียนรู้ไม่ทำ ให้เกิดความอึดอัด รู้สึกข่ม ขู่ และมีความไว้วางใจ ๓.๓.๒.๑ การมีส่วนร่วม ๓.๓.๒.๒ การวิเคราะห์ช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่ต้องการและ ระดับความสามารถที่มีอยู่ ๓.๓.๒.๓ ทรัพยากรการเรียนรู้ไม่ทำให้ เกิดความอึดอัด รู้สึกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ
๒. ประสบการณ์ (Experience)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๓.๑.๓ ประสบการณ์ ๓.๓.๒.๔ ประสบการณ์
๓. ความพร้อม (Readiness)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๓.๑.๔ ความจำเป็นของการเรียน รู้ที่มีต่องาน ๓.๓.๒.๔ ความจำเป็นของการเรียน รู้ที่มีต่องาน
๔. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning)	มีความสอดคล้อง ในสภาพเป็นจริง	ตามหัวข้อย่อยในตอนที่ ๓ ดังนี้ ๓.๓.๑.๕ นิหารูปธรรม ๓.๓.๒.๖ นิหารูปธรรม

มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) ในด้านทรัพยากรการเรียนรู้โดยเฉพาะ
ชุมชนซึ่งก็คือหมู่บ้านที่รับผิดชอบ จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน ตั้งแต่
การกำหนดความต้องการ การวางแผน ขั้นตอน ตลอดจนการตัดสินใจที่จะเลือกสิ่งใดบ้างทำ
การศึกษาซึ่งจะสอดคล้องกับการทำงานในหมู่บ้าน ในส่วนนี้ จะทำให้เขาสามารถทราบถึง

ความสามารถที่มีอยู่และสิ่งที่เขาต้องการได้ ส่วนการสะท้อน* (Reflection) ของที่ประชุมอบรมได้ช่วยกันตั้งคำถาม ชุติคุณแลกเปลี่ยน ทำให้การเรียนรู้ได้เริ่มต้นที่ตัวของ เขา เอง และเอกสารจะเป็นส่วนเสริมในการเรียนรู้ในด้านการทบทวน

ประสบการณ์ (Experience) ชุมชนได้ให้ประสบการณ์ตรง (direct Experience) ในการเข้าศึกษาหมู่บ้าน และในที่ประชุมอบรม เป็นการชุกชุมแลกเปลี่ยนประเด็นหรือหัวข้อต่าง ๆ จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม ประสบการณ์จึง เป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีค่ามหาศาล

ความพร้อม (Readiness) การเข้าศึกษาข้อมูลหมู่บ้านซึ่งเป็นการศึกษาชุมชน เป็นแหล่งทรัพยากรที่ทำให้เห็นความจำเป็นของการเรียนรู้ในการทำงานพัฒนาหมู่บ้าน แต่การนำเสนอข้อมูลหมู่บ้านหรือการศึกษาในที่ประชุมอบรมไม่ เป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนเห็นถึงความจำเป็นในการเรียนรู้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนเห็นความจำเป็นในการเข้าศึกษาหมู่บ้าน แต่ไม่เห็นความจำเป็นหรือไม่มีความถนัดในการชุกชุมแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม อาจจะเป็นเพราะบรรยากาศ ความสามารถในการสื่อสาร แต่บางคนก็เกิดการเรียนรู้ของตัวเองในที่ประชุมอบรมเป็นอันมาก ซึ่งในลักษณะนี้อาจเป็นความแตกต่างในด้านบุคคลและประสบการณ์

แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ในที่ประชุมอบรม ผู้เข้าร่วมอบรมจะชุกชุมแลกเปลี่ยนในแต่ละ ประเด็นหรือหัวข้อ แล้วนำลงสู่รูปธรรมของการทำงานพัฒนาชนบทโดยเฉพาะหมู่บ้านที่รับผิดชอบ และในการศึกษาข้อมูลในหมู่บ้านก็จะศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ตามเหตุการณ์ในหมู่บ้าน การชุกชุมแลกเปลี่ยนกับชาวบ้านเพื่อนำมา เป็นข้อมูลในการวางแผนการทำงานพัฒนาหมู่บ้าน ได้อย่างสอดคล้องกับความ เป็นจริงของหมู่บ้าน

การศึกษาทรัพยากรการเรียนรู้การฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ในการประยุกต์หลักการศึกษาผู้ใหญ่ มีปัจจัยที่ทำให้เกิดการประยุกต์หลักการในทางปฏิบัติ ดังนี้

* การสะท้อน (Reflection) หมายถึงสภาพที่เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมอบรมแล้วผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะต่อข้อมูลนั้น...ผู้วิจัย

๑. การเลือกชุมชน เป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาจากการปฏิบัติจริงในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้ได้รู้ถึงความต้องการ เรียนรู้ในเรื่องใด ๆ ได้รู้ความสามารถของเขาเอง และได้ประสบการณ์ตรงในการ เข้าทำงานในหมู่บ้าน

๒. ผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบท เป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดการสะท้อน (Reflection) แก่การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน

๓. ส่วนเอกสารไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อีกมาก เนื่องจากไม่ได้มีเวลาย่อยข้อมูลโดยอาศัย เอกสารอีกทั้ง เอกสารล่าช้า ไม่มีความพร้อมในด้านนี้

๔.๔ ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในด้านหลักสูตร กลยุทธ์ เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้

หลักสูตร กลยุทธ์ เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันโดยกลยุทธ์ เทคนิคในการฝึกอบรม เป็นการ เข้าศึกษาสภาพหมู่บ้านที่รับผิดชอบซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด จากสภาพการ เข้าศึกษาหมู่บ้านจะเป็นตัวกำหนดหัวข้อหรือเรื่องใดบ้างที่ควร จะศึกษา และใช้ข้อมูลหมู่บ้านเป็นฐานการพูดคุย แลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม ซึ่งผู้เข้าร่วม อบรมจะร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลในเชิงการสะท้อน (Reflection) ซึ่งสามารถแจกแจงลักษณะ ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในด้านหลักสูตรกลยุทธ์ เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ได้ดังนี้

๑. ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในลักษณะ เป้าหมาย การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการ ฝึกอบรมก่อนการ ปฏิบัติการ เพื่อเตรียม เข้าทำงานในหมู่บ้าน กลยุทธ์ เทคนิค หลักสูตร และทรัพยากรการเรียนรู้จะต้องมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในลักษณะ เป้าหมายของการฝึกอบรม ซึ่งก็คือ เพื่อเตรียมเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในหมู่บ้าน การจัดกลยุทธ์เทคนิคต้องมุ่งไปที่วิธีการ ใดบ้างที่จะเตรียมเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในหมู่บ้านได้ดีที่สุด หลักสูตรมีเนื้อหาอะไรบ้างที่จะ ทำให้เกิดการ เรียนรู้ได้ดีที่สุด และจะใช้ทรัพยากรการเรียนรู้อะไรบ้างที่เหมาะสมต่อการ เรียน รู้ นั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์เทคนิคจึงเป็นการศึกษาหัวข้อหรือประเด็นต่าง ๆ ที่ช่วยกันนำ เสนอในที่ประชุมอบรม นำผลหรือข้อคิดเห็นต่าง ๆ เข้าศึกษาเก็บข้อมูลในหมู่บ้าน จากนั้นนำ ข้อมูลมาพูดคุยแลกเปลี่ยนในที่ประชุมอบรม ส่วนหลักสูตรก็มีเนื้อหา การทำความเข้าใจองค์กร การศึกษาชุมชน ศึกษาแนวคิดการทำงานพัฒนาชนบท แนวทางการทำงานพัฒนาชนบท และบทบาท

ของนักพัฒนาในการทำงานพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เอื้อให้เกิดความเข้าใจ ความรู้ในการเตรียมเข้าทำงานในหมู่บ้าน และใช้ทรัพยากรการเรียนรู้แหล่งสำคัญคือ ชุมชนซึ่งเป็นหมู่บ้านที่รับผิดชอบในการเข้าทำงานพัฒนา

๒. ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในลักษณะกระบวนการฝึกอบรม คือกลยุทธ เทคนิคมีลักษณะสั่นไหว (Dynamics) ตามการร่วมกันกำหนดในที่ประชุมอบรม โดยนำเอาการเข้าอยู่ในหมู่บ้านของเจ้าหน้าที่เป็นฐานการดำเนินการฝึกอบรมกล่าวเป็นรูปธรรมก็คือ เมื่อขั้นตอนการปฐมนิเทศเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็กำหนดให้เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน เข้าอยู่ในหมู่บ้าน เป็นระยะเวลา ๒ อาทิตย์ จากนั้นเมื่อมาพบกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอข้อมูลหมู่บ้านในชั้นการศึกษาจากหมู่บ้าน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้านบางคนสามารถนำเสนอแนวทางการทำงานในหมู่บ้านแต่มีลักษณะเป็นเพียงหลักการยังไม่สามารถให้รายละเอียดที่ชัดเจนได้ ส่วนบางคนก็เป็นเพียงการนำเสนอข้อมูลเพื่อช่วยกันวิเคราะห์และชุดคุยแลกเปลี่ยนในข้อมูลนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้เริ่มเห็นว่า ตัวเองและกลุ่มควรจะเริ่มศึกษาในเรื่องใดบ้าง ด้วยวิธีการใด เช่น ศึกษาแนวคิดในการพัฒนา การศึกษาองาน โดยทั้งหมดนี้เพื่อนำลงสู่การคิดค้นแนวการทำงานในหมู่บ้าน เป็นต้น ในลักษณะที่กลยุทธเทคนิคมีความสั่นไหว (Dynamics) หลักสูตรไม่สามารถจะวางไว้ได้อย่างชัดเจนแน่นอน แต่หลักสูตรจะถูกสร้างตามการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งอาจกำหนดเนื้อหา เป็นครั้งต่อครั้ง หรือกำหนดไว้เป็นช่วงยาวพอสมควร หรืออาจจะเกิดขึ้นตามการคลี่คลายของการดำเนินการฝึกอบรม เช่น เมื่อศึกษาแนวคิด การปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการเข้าร่วมสัมมนาขององค์กรอื่นบ้าง ด้วยวิธีการศึกษาองานบ้าง จึงเกิดการทบทวนตัวเองควรจะศึกษาอะไรอีกบ้าง เพียงพอแล้วหรือไม่ จากการทบทวนประเมินการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่า ยังรู้ข้อมูลหมู่บ้านไม่เพียงพอ และเป็นข้อมูลทั่ว ๆ ไป ยังไม่สามารถที่จะเข้าใจหมู่บ้านอย่าง เป็นจริงได้ จึงได้กำหนดการศึกษากรณีเฉพาะ ซึ่งกำหนดเป็นเรื่องผู้นำหมู่บ้าน เป็นการศึกษาเฉพาะในเรื่องเดียวและศึกษาแบบเจาะลึก โดยมีแนวคำถามเป็นแนวการศึกษาเท่านั้น ส่วนทรัพยากรการเรียนรู้ซึ่งได้กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับกลยุทธเทคนิค ก็คือ ชุมชนหรือหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ผู้เข้าร่วมอบรม และเอกสาร สำหรับเอกสารเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ให้เต็มที่เนื่องด้วยความล่าช้า การบริการเอกสารไม่ทั่วถึง และความไม่มีเวลาที่จะได้อ่านทบทวนหรือศึกษาจากหนังสือเพิ่มเติม

๓. ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในลักษณะการปฏิบัติงาน กลยุทธเทคนิคยึดหลักการเรียนรู้เริ่มจากฐานของตัวเองของเจ้าหน้าที่และการมีส่วนร่วม ในแต่ละขั้นตอนการดำเนินการ

การฝึกอบรม จึงเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน และร่วมกันกำหนดทั้งในด้านหลักสูตร
ขั้นตอนวิธีการ วิทยาการทำหน้าที่ช่วยในการพูดคุยแลกเปลี่ยนในส่วนประสบการณ์ของตนเอง
ไม่ได้มีลักษณะการบรรยายหรือการพูดเพียงคนเดียว แต่อาจจะมีการสรุปการพูดคุยแลกเปลี่ยน
เพื่อนำเข้าสู่ประเด็นบ้าง เพื่อให้เกิดความชัดเจนขึ้นบ้าง

๔. ความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในลักษณะผู้เข้าร่วมอบรม กลยุทธ์ เทคนิคมีความ
ต่อเนื่องและใช้ระยะเวลาพอสมควรบุคคลที่เข้าร่วมการอบรมซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียน
รู้ต้องมีความต่อเนื่องด้วย เพื่อให้การกำหนดหลักสูตรในเรื่องใด ๆ ไม่หยุดชะงักหรือต้องเสีย
เวลามาเริ่มต้นกันใหม่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย