



บทที่ ๒  
วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

สำหรับบทวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอ ๔ ตอนด้วยกันคือ

- ตอนที่ ๑            องค์กรพัฒนาภาคเอกชน  
ตอนที่ ๒            การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในองค์กรพัฒนาภาคเอกชน  
ตอนที่ ๓            หลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy)  
ตอนที่ ๔            โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้  
ตอนที่ ๕            งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ ๑    องค์กรพัฒนาภาคเอกชน

อาจกล่าวได้ว่า พัฒนาการทางกิจกรรมใด ๆ ในสังคมไม่อาจที่จะหลีกเลี่ยงออกจากสภาพการณ์หรือการคลี่คลายการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมของสังคม องค์กรพัฒนาภาคเอกชนก็เช่นกันย่อมเกิดขึ้นและพัฒนาการตามสภาพสังคม

ตั้งแต่คนเริ่มอยู่ร่วมกัน ก่อตัวและมีความสัมพันธ์ในเชิงชุมชน มีการสร้างบ้านเรือน เป็นที่อยู่อาศัย มีการคิดค้นเครื่องมือ เครื่องมือในการทำมาหากิน การหารากไม้ใบไม้เพื่อเป็นยาสมุนไพรในการรักษาโรค ตลอดจนการถักทอเป็นเครื่องนุ่งห่มต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีการพัฒนาผ่านกาลเวลามาเนิ่นนาน กลายมาเป็นสังคมระดับ เล็กที่สุดก็คือหมู่บ้านที่มีลักษณะและการจัดการทาง วัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจ และการปกครอง เป็นของตนเอง ประกอบ เป็นสังคมใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อน กาลเวลาที่เนิ่นนานเช่นนี้ย่อมถือเป็นประวัติศาสตร์แห่งการพัฒนาสังคม เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาได้มีมานานแล้วพร้อม ๆ กับการเกิดของชุมชน เพียงแต่จะเรียกขานกันอย่างไร และได้บันทึกไว้อย่างไรในประวัติศาสตร์ และเพียงแต่การพัฒนานั้นได้มีรูปแบบอย่างไร มีการวางแผนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ บางครั้งความเข้าใจต่อคำว่า การพัฒนา จึงมุ่งเน้นไปที่การกระทำที่ต้องมีลายลักษณ์อักษร และมีกลุ่มหนึ่งกระทำต่ออีกกลุ่ม เสียมากกว่าจนอาจลืมการพัฒนา รูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นการพัฒนาชุมชนหรือสังคมตามสภาพของชุมชนโดยผู้คนในชุมชนและวิธีการของชุมชนเอง และดูเหมือนว่าการพัฒนาในรูปแบบนี้ เป็นความสัมพันธ์แนบแน่นกับชีวิตของคนในชุมชนหรือสังคม

เมื่อชุมชนก่อตัวในรูปของรัฐแล้ว รัฐก็มีภาระหน้าที่ต่อการพัฒนาสังคม ดัง บัณฑิต อ่อนคำ (ในคมสัน หุตะแพทย์ บรรณาธิการ ๒๕๒๗ : ๑๐) กล่าวไว้ว่า ตามประวัติศาสตร์ สังคมการเมืองของเรานั้น ลักษณะเด่นชัดประการหนึ่งของเรา ก็คือ ถือกันว่าการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของราษฎรนั้น เป็นภาระหน้าที่เฉพาะของรัฐบาลโดยผ่านระบบราชการอันได้แก่ กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ การพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับรัฐ โดยในสมัยก่อนรัฐอาจไม่ได้ดำเนินการพัฒนา สังคมแบบมีแผน จนกระทั่งมาถึงศตวรรษที่ ๒๕ รัฐจึงได้มีการพัฒนาแบบมีแผนและต่อเนื่องมา จนถึงปัจจุบัน

ในขณะเดียวกัน การเผยแพร่ศาสนาทั้งทางพุทธ และคริสต์ โดยศาสนาพุทธซึ่งเป็น สถาบันหลักในชุมชนได้มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอันมาก ทั้งในรูปของคำสอนทางธรรมการ บริการสังคม เช่น สอนหนังสือ การรักษาพยาบาล เป็นต้น และทางศาสนาคริสต์ก็เช่นกัน เมื่อ มีการเผยแพร่ศาสนาก็ได้ทำการพัฒนาชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ จึงเห็นได้ว่า การก่อตัวของการ พัฒนาชุมชนในรูปแบบสถาบันเชิงเอกชนก็ได้มีมานานแล้ว ดัง ประเวศ วะสี เขียนไว้ว่า ใน ประเทศไทยแม้ย้อนหลังไปเพียงร้อยปีเศษ ๆ องค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาสังคมที่ใหญ่ที่สุด ก็เป็นองค์กรเอกชน อันได้แก่ วัด วัดและพระสงฆ์ ไม่ใช่รัฐบาล หรือข้าราชการ แต่วัดเป็น ศูนย์กลางของชุมชนทั้งในเรื่องการศึกษา เวชกรรมและวัฒนธรรม (ในคมสัน หุตะแพทย์ บรรณาธิการ ๒๕๒๗ : ๔)

ภูมิธรรม เวชยชัย (๒๕๒๗ : ๔๔-๔๖) กล่าวไว้ว่า ไม่ปรากฏหลักฐานแจ่มชัดนักว่า หน่วยงานพัฒนาเอกชนที่รวมตัวกันเป็นรูปองค์การเข้ามาทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคมนั้น เกิดขึ้นเมื่อ ใด แต่จากเอกสารทางค่านงานสังคมสงเคราะห์ใน เมืองไทย ค่อนข้างมีข้อสรุปพ้องต้องกันว่า ดูเหมือนการดำเนินงานของหน่วยงานเอกชนน่าจะ เริ่มต้นที่ยุคสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๔) กล่าวคือ สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินี ได้ทรงสถาปนา หน่วยงานสงเคราะห์เอกชนขึ้น เรียกว่า สภาอุณาโลมแดง โดยมีพระราชประสงค์ให้หน่วยงาน นี้ดำเนินการกุศลช่วยเหลือพวกทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากสงครามโดยมีภรรยาข้าราชการ และ กุศลสตรีสมัยนั้น สมัครงานอาสาสมัครออกปฏิบัติงานซึ่งกิจการนี้ต่อมามีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น และได้กลายสภาพมาเป็น สภากาชาดไทย นอกจากนั้นในสมัยเดียวกันคือ ในรัชกาลที่ ๔ พระ วิชาดาเธอกรมพระสุทธาสินีนาฏ ทรงบริจาคทรัพย์ส่วนพระองค์สร้างสถานสงเคราะห์เด็ก กำพร้าอนาถาขึ้นที่ ต.สวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๓ เพื่อสวัสดิภาพของเด็ก



โดยเฉพาะ ข้อเท็จจริงเหล่านี้ค่อนข้างเป็นประจักษ์พยานที่แสดงและชี้ให้เห็นได้ชัดเจนว่า งานสังคมสงเคราะห์และบริการสังคมในรูปขององค์การ เอกชนของประเทศไทย น่าจะมีจุดเริ่มต้นในรัชสมัยของรัชกาลที่ ๔ นี้เอง และกิจกรรมในระยะเริ่มแรกจึงน่าจะมีลักษณะที่เน้นหนักไปทางด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ อันเป็นการบรรเทาทุกข์ให้กับผู้คนในสังคม ซึ่งอาจรวมเรียกว่า งานบริการและสงเคราะห์ ต่อมาภายหลังที่ประเทศไทยได้เข้าสู่กระแสการพัฒนาประเทศสมัยใหม่ หน่วยงานเอกชนจึงได้กำเนิดและเติบโตขึ้นมาจำนวนหนึ่ง จนกระทั่งรัฐบาลได้มีคำริและผลักดันให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เอกชนต่าง ๆ ขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๔๐๒ และได้ถือกำเนิดสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยขึ้น โดยหวังที่จะให้เป็นองค์การกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานพัฒนา และสงเคราะห์ของ เอกชนต่าง ๆ ในระยะนี้จึง เป็นช่วงระยะเวลาที่เริ่มมองเห็นภาพของหน่วยงาน เอกชนที่ค่อนข้าง เป็นทางการชัดเจนขึ้น

ในสภาพการณ์ช่วง ปี พ.ศ. ๒๔๐๐ เป็นต้นมา ปัญหาสังคมได้ทวีมากขึ้น โดยเฉพาะกับสภาพในชนบทภาวะทางธรรมชาติเริ่มแปรปรวน น้ำท่วมฝนแล้ง เริ่มเกิดติดต่อกัน การพัฒนาประเทศแบบมีแผนซึ่งมุ่งการพัฒนาประเทศไปสู่ระบบอุตสาหกรรมได้นำเอาเทคโนโลยีทางการผลิตเข้าสู่ชนบทมากขึ้น เช่น การใช้ข้าวพันธุ์ใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตซึ่งก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้นุ้ยเคมีฆ่าแมลงหรือการใช้เครื่องจักรกลเป็นเครื่องมือในการผลิต เป็นต้น ก็ได้ทำให้สภาพชนบทต้องเกิดการผลักตัวตามสภาพของสังคมใหญ่ ซึ่งมีผลให้เกิดปรากฏการณ์ทางสังคมในสภาพของความยากจน รัฐเองก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือทำการพัฒนาชนบทได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง และกลไกของรัฐก็ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายด้านพัฒนาชนบทได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ๒ ด้าน คือ ประการแรกได้มีการเปลี่ยนแนวคิดจากทางสังคมสงเคราะห์มาเป็นการพัฒนามากขึ้นองค์กรอาสาสมัคร เอกชนและราชการไทยได้รับอิทธิพลของความคิดนี้จากสหประชาชาติ ประการที่สอง เริ่มมีการออกค่ายของนักศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ (ในโครงการทางเลือกเพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ เมษายน-กันยายน ๒๔๒๗ : ๒๗) ด้วยเหตุนี้จึงเกิดองค์กรพัฒนาภาคเอกชนขึ้นมาเรื่อย ๆ เช่น มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สภาคาทอดิคแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม มูลนิธิโกลด์คัมทอง เป็นต้น

ดังที่กล่าวแล้วพัฒนาการขององค์กรพัฒนาภาค เอกชนไม่อาจแยกออกจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในช่วง ๒ ทศวรรษ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๐๐ เป็นต้นมา สภาพสังคมไทยได้



เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง บัณฑิต ค่อมคำ (ในคมสัน หุตะแพทย์ ๒๕๒๗ : ๑๑-๑๒) ให้ข้อคิดไว้ว่า ความสนใจทางการเมืองก็ค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นในวงการที่เรียกว่า ปัญญาชน ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา มีการตั้งชมรมตามมหาวิทยาลัย มีการตั้งกลุ่มเสวนานอกมหาวิทยาลัย มีการออกวารสาร จุลสาร และสิ่งตีพิมพ์รูปอื่น ๆ กันอย่างแพร่หลาย การวิพากษ์วิจารณ์การเมืองจึงปรากฏแพร่หลายมากขึ้น แต่งานด้านการเมืองจากกระแสดังกล่าวยังคงอยู่ในระยะการเผยแพร่และปลูกจิตสำนึก หรือปลุกมโนธรรมมากกว่าจะรวมตัวกัน เป็นองค์กรอาสาสมัครทำงานด้านการเมืองโดยเฉพาะ แต่ถึงกระนั้นก็ตาม แนวคิดในด้านการเมืองก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดของสมาชิกขององค์กรอาสาสมัครเอกชน ที่ทำงานด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะจากวงการองค์กรอาสาสมัครที่มาจากสถาบันการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่า องค์กรอาสาสมัครบางส่วนที่ทำงานด้านสังคมและเศรษฐกิจได้คิดหาวิธีการใหม่ ๆ และปรัชญาใหม่ ๆ เข้าทำงานในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดทางการเมืองมาบ้างไม่มากนักน้อย และเมื่อเกิดเหตุการณ์เดือนตุลาคม ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมอย่างมากมาย ฟ้าศาล - วิสาโล (ในคมสัน หุตะแพทย์ บรรณาธิการ ๒๕๒๗ : ๑๓) ได้เขียนถึงงานพัฒนาเอกชนไทยจาก ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ถึง ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ ไว้ว่า สถานการณ์เช่นนี้ ได้มีผลกระทบต่องานพัฒนาเอกชนไทยอย่างสำคัญ ในทางปริมาณได้เกิดกลุ่มบุคคลและองค์กรเอกชนจำนวนมากที่ลงไปหาผู้ด้อยทรัพย์ด้อยอำนาจทั้งในเมืองและในชนบท ในทางคุณภาพ ปรากฏว่างานพัฒนาแบบเดิม โดยเฉพาะในลักษณะสังคมสงเคราะห์ที่ถูกรตรวจสอบมากขึ้น และผลสรุปก็ออกมาว่า นั้นมิใช่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และไม่ใช่วิธีที่เหมาะสมต่อประชาชนในระยะยาว ขณะเดียวกันได้มีการแสวงหา และทดลองแนวการพัฒนาอย่างใหม่ขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนทิศทางของงานพัฒนาจากสังคมสงเคราะห์ที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนมาสู่การทำงานร่วมกับประชาชน โดยเน้นบทบาทของประชาชน.... งานพัฒนาชนบทในช่วงเวลาดังกล่าว โดยทั่วไปมีลักษณะเด่นประการหนึ่งซึ่งแตกต่างจากช่วงก่อนหน้านั้นคือ มีลักษณะผสมผสาน กล่าวคือมิได้มุ่งแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดด ๆ แต่จะให้ความสนใจกับปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญของชุมชนในเวลาเดียวกัน

ในช่วงเวลาหลังจากเหตุการณ์ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ งานพัฒนาขององค์กรเอกชนก็ได้ขยายใหญ่ขึ้นพร้อมทั้งการเรียนรู้ การค้นคว้า การทำงานมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงภาวะผันผวนทางการเมือง เมื่อเกิดเหตุการณ์ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ องค์กรพัฒนาภาค



เอกชนก็ชอบ เขา บางองค์กรถึงกับสลายตัว บางองค์กรหยุดชะงักการทำงาน แต่ก็ยังมีบาง  
องค์กรที่ประสบประคองการทำงานต่อไปได้

จวบจนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ภาวะทางสังคมและการเมืองเปลี่ยนแปลงไป ทำให้อ  
องค์กรพัฒนาภาคเอกชนฟื้นตัวขึ้นมาใหม่ ดังในข้อเขียนของภูมิธรรม เวชยชัย (ในคมสัน หุตะ-  
แพทย์ บรรณาธิการ ๒๕๒๗ : ๒๖-๒๘) เรื่ององค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทย : สถานภาพ  
บทบาท และปัญหา เขียนไว้ว่า นับแต่ปี ๒๕๒๒ เป็นต้นมา มีหน่วยงานอาสาสมัครเอกชนเล็ก ๆ  
เกิดขึ้นมากมาย ทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนอย่างเป็นทางการ แต่ในระยะเริ่มต้นนั้น  
หน่วยงานอาสาสมัครเอกชนต่าง ๆ เหล่านี้ยังก่อบทบาทไม่ได้มากนัก ทั้งนี้สืบเนื่องจากการที่  
แต่ละหน่วยงานยังมีลักษณะการดำเนินงานที่ต่างคนต่างทำ การปรึกษาหารือกันถึงแนวการพัฒนา  
สังคม การประสานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันยังมีน้อย จวบจนกระทั่งประมาณปี ๒๕๒๓ เป็นต้น  
มา แนวโน้มของการร่วมมือประสานงานกันมีมากขึ้น เช่น เกิดหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่มี  
ลักษณะร่วมมากมาย อาทิเช่น คณะกรรมการติดตามผลการสัมมนา คณะกรรมการเผยแพร่และ  
ส่งเสริมงานพัฒนา คณะกรรมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา กลุ่มศึกษาทางเลือกการพัฒนา กลุ่มศึกษา  
ปัญหาสังคม เป็นต้น ขณะเดียวกันก็เริ่มมีแนวโน้มของการรวมตัวกันในหน่วยงานที่มีลักษณะการ  
ทำงานเหมือนกัน อาทิเช่น การรวมตัวของคณะทำงานด้านเด็ก การรวมตัวกันของหน่วยงานที่  
ทำงานด้านสาธารณสุข หรือการรวมตัวกันของหน่วยงานที่ทำงานด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

การเกิดขึ้นและขยายตัวขององค์กรพัฒนาเอกชนไทยในช่วงกึ่งทศวรรษที่ผ่านมานี้อาจ  
สรุปได้ว่ามีเหตุปัจจัยและเงื่อนไขทางสังคมการเมืองสนับสนุนดังต่อไปนี้ คือ

ประการแรก สภาพความยากจนของประชาชนไทย ยังเป็นปัญหาที่ยังดำรงอยู่ทั่วไป  
การกระจายรายได้ ทรัพยากร และผลประโยชน์ในสังคมยังมีความไม่เท่าเทียมกัน มีความเหลื่อม  
ล้ำต่ำสูงระหว่างชนบทและเมือง ระหว่างภาคต่าง ๆ สภาพเช่นนี้นับวันจะทวีความรุนแรงมาก  
ยิ่งขึ้น และนับเป็นเงื่อนไขสำคัญอันหนึ่งที่ผลักดันให้ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีอาจทนดูความ  
หายนะต่าง ๆ ที่จะมาสู่ประเทศไทยได้ จึงต้องหันหน้ามาหากันเพื่อไตร่ตรองและหาหนทางที่  
จะดำเนินการเพื่อปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ประการที่สอง ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นช่วงระยะเวลาที่เกิดการเคลื่อนไหวของ  
หน่วยงานและขบวนการพัฒนาสังคมในระหว่างประเทศ เพื่อทบทวนปัญหาและประสพการณ์การ

ดำเนินการพัฒนาประเทศไทยในโลกที่สาม มีการประชุมสัมมนาบ่อยครั้ง อาทิเช่น การประชุมขององค์การระหว่างประเทศ เรื่อง "การปฏิรูปสถาบัน เกษตรและพัฒนาชนบทของโลก ที่กรุงโรม ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๒ ได้ข้อสรุปว่า "การดำเนินการพัฒนาสังคมหรือการพัฒนาชนบทนั้น จะต้องยึดถือกลยุทธ์ที่ให้ประชาชนมีความสามารถที่จะก่อตั้งหรือดำเนินการพัฒนาด้วยตัวเอง.... และจะต้องพยายามสนับสนุนให้มีการสร้างสถาบัน หรือองค์กรของประชาชนรวมทั้งองค์การอาสาสมัครต่าง ๆ ด้วย" การเคลื่อนไหวและผลักดันแนวคิดดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อกลับไปยังประเทศโลกที่สามต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยด้วย จะเห็นได้จากการที่แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้รับการแพร่กระจาย และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ค่อนข้างมาก ทำให้เกิดกระบวนการทบทวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสังคมทั้งในระดับภาครัฐบาล และภาคเอกชน เป็นต้น

ประการที่สาม หน่วยงานของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศไทยได้มีการเคลื่อนไหวและทบทวนแนวทางการพัฒนาสังคมของไทยที่ผ่านมาว่าได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ซึ่งรับผิดชอบด้านกรวางนโยบายและการวางแผนพัฒนาในประเทศ ได้มีการประเมินผลงานพัฒนาที่ผ่านมาและยอมรับว่า ประเทศไทยยังประสบปัญหาในการพัฒนาประเทศอยู่อีกมาก รวมทั้งเล็งเห็นว่า ภาคเอกชนน่าจะมีบทบาทต่อการส่งเสริม และเกื้อกูลรัฐในการพัฒนาชนบทได้ จึงได้มีความพยายามที่จะริเริ่มดำเนินการส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนมากขึ้น

ประการที่สี่ หน่วยงานอาสาสมัครเอกชนในประเทศไทย จำนวนหนึ่งได้มีการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา และพยายามที่จะร่วมมือประสานงานกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา การดำเนินงานพัฒนาสังคมให้ขยายตัวออกไปให้กว้างขวางขึ้น สิ่งที่จะสามารถยืนยันให้ข้อสรุปดังกล่าวขึ้นต้นได้เป็นอย่างดีคือ การพิจารณาข้อมูลในการประชุมสัมมนา ของภาคเอกชนดังต่อไปนี้

๑. เดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๑ มีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานอาสาสมัครเอกชนทั้งในชนบทและในสลัม โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๓๓ คน จาก ๒๐ หน่วยงานพัฒนาเอกชน เรื่อง องค์การกุศล มูลนิธิในงานพัฒนา : ปัญหาและอุปสรรค ณ. โรงแรมสยาม กรุงเทพมหานคร



๒. เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๒ มีการประชุม เรื่อง บทบาทขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ในงานสงเคราะห์และพัฒนา ณ. ห้องประชุมสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม ๒๖ คน จาก ๑๔ หน่วยงาน

๓. เดือนเมษายน ๒๕๒๓ มีการประชุม เรื่อง บทบาทนักพัฒนาในการแก้ไขปัญหาคมนาคม ณ. ห้องประชุมโรงแรม ส.ศิริ จ.ชัยนาท โดยมีผู้เข้าร่วม ๓๔ คน จาก ๑๔ หน่วยงาน

มีการประชุมของผู้แทนหน่วยงานเอกชนจำนวนหนึ่ง ประมาณ ๑๔ หน่วยงาน เพื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการร่วมกันของหน่วยงานอาสาสมัคร เอกชน ตลอดจนการหาจุดทางการร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานอาสาสมัคร เอกชนให้สูงขึ้น

การประชุมดังกล่าวกระทำต่อเนื่องนับแต่ปี ๒๕๒๒ ตลอดจนกระทั่ง เมษายน ๒๕๒๓ จึงได้ร่วมกันก่อตั้ง โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคมขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมอาสาสมัคร และให้บริการแก่องค์การอาสาสมัครเอกชนต่าง ๆ รวมทั้งทำหน้าที่ในการส่งเสริมการประสานงานระหว่างองค์การอาสาสมัคร เอกชนให้มากขึ้นด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว ข้างต้น ได้แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานอาสาสมัครภาคเอกชนเองได้มีความพยายามในการที่จะทบทวนการดำเนินงานของตนเอง รวมทั้งมีการตรวจสอบและพิจารณาบทบาทของตนในการพัฒนาสังคม ตลอดจนเสนอเงื่อนไขให้เกิดการประสานงานระหว่างกันให้มากขึ้น สภาพเช่นนี้ เป็นเงื่อนไขที่สำคัญอันหนึ่งที่ผลักดันให้กระบวนการพัฒนาภาคเอกชนขยายตัวและเติบโตยิ่งขึ้นในเวลาต่อมา

ประการที่ห้า สภาพการณ์ทางการเมืองในช่วงปี ๒๕๒๒-๒๕๒๓ ซึ่งเกิดบรรยากาศที่เรียกว่า วิกฤตการณ์แห่งศรหธา ซึ่งนับเป็นเหตุการณ์ทางการเมืองที่สำคัญยิ่ง ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการเติบโตของกระบวนการสันติวิธี ในประเทศกล่าวคือ

การแตกแยกของรัฐบาลสังคมนิยมในอินโดจีน การแตกสลายของกระบวนการคอมมิวนิสต์ในประเทศไทย และการหลั่งไหลกลับเข้ามาในเมืองของขบวนการปัญญาชน หลัง ๑๔ ตุลาคม ได้ส่งผลอย่างรุนแรงต่อแนวความคิดเรื่องปฏิวัติสังคม และส่งเสริมให้ขบวนการพัฒนาสังคมโดยแนวสันติวิธีเติบโตขึ้น

008726

ปัญญาชนนักศึกษาจำนวนมากเห็นว่า ท่ามกลางสถานการณ์ปัจจุบัน "การปฏิบัติคนในฐานะบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อประชาคมของตนนั้น ไม่มีวิถีทางใดจะเหมาะสม เท่ากับการเข้าร่วมก่อการกิจในขบวนการพัฒนาสังคมแนวสันติวิธี เพราะอย่างน้อยที่สุดก็ได้ทำประโยชน์โดยการช่วยเหลือและบรรเทาความทุกข์ให้กับประชาชนส่วนหนึ่ง ได้มีกำลังใจที่จะดิ้นรนและต่อสู้ปัญหาของเขาต่อไป รวมทั้งการเข้ามาก่อการเช่นนี้ก็นับ เป็นการเสริมสร้างขบวนการพัฒนาบุคคลให้กับสังคมซึ่งนับ เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ" สภาพเช่นนี้ได้ผลักดันให้งานอาสาสมัครของภาคเอกชนเติบโตขึ้น เริ่มมีการก่อตั้งของกลุ่มคนหรือหน่วยงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นรวมทั้งจำนวนอาสาสมัครและบุคคลากรที่ตัดสินใจ เข้าร่วมในขบวนการพัฒนาดังกล่าวได้เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างน่าพอใจ

จากข้อสรุปทั้ง ๕ ประการจะพบว่า สภาพการณ์ผันผวนทางการเมือง และบิบบทางเศรษฐกิจและเงื่อนไขทางสังคมของประเทศ ตลอดจนชนิดจำกัดของกลไกระบบราชการ ได้เป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้กลุ่มคนจำนวนหนึ่งเกิดแนวความคิดว่า "การพัฒนาสังคมเป็นภาระหน้าที่ของคนไทยทุกคน ลำพังเพียงรัฐบาลฝ่ายเดียวคงไม่อาจแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างลุล่วงไปได้" ซึ่งส่งผลให้เกิดการก่อตัวขององค์การและหน่วยงานอาสาสมัครมากขึ้นในปี ๒๕๒๒ และยังคงขยายตัวเติบโตมากขึ้น เมื่อได้รับแรงผลักดันจากภายนอกประเทศไทย เฉพาะอย่างยิ่งองค์การระหว่างประเทศในยุโรปหรือแม้กระทั่งองค์การสหประชาชาติ เป็นต้น

สุริชัย หวันแก้ว (ในคมสัน หุตะแพทย์ บรรณาธิการ ๒๕๒๗ : ๔-๕) ได้ให้ข้อคิดในเรื่องปัญหาการพัฒนาสังคมไทย หัวข้อ แนวโน้มการเข้าร่วมแก้ปัญหาจากนอกระบบราชการ : องค์การพัฒนาเอกชนในฐานะสถาบันทางสังคมใหม่ไว้ว่า องค์การพัฒนาเอกชนเหล่านี้ค่อย ๆ ได้รับการยอมรับจากวงการต่าง ๆ ในสังคมมากขึ้น ที่สำคัญเพราะถือว่า ได้ทำหน้าที่สำคัญต่อสังคมหรือช่วยแก้ปัญหาที่สำคัญบางอย่างของสังคม องค์การเหล่านี้มีกระบวนการหรือการปฏิบัติที่แสดงความสัมพันธ์ใหม่ เป็นที่ยอมรับของวงการสำคัญในสังคม อีกประการหนึ่ง องค์การเหล่านี้มีบทบาทในการดำรงรักษาความสัมพันธ์เข้าบรรทัดฐานและแบบแผนการปฏิบัติทางการที่เชื่อมโยงกับความ เป็นไปของสังคมใหญ่ ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์การพัฒนาเอกชนในฐานะที่เป็นองค์การนอกระบบราชการกำลังอยู่ในกระบวนการที่จะ เป็นสถาบันทางสังคมอันมีบทบาทอันชอบธรรม สถาบันหนึ่ง



ตอนที่ ๒ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทในองค์กรพัฒนาภาค เอกชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการฝึกอบรมจากเอกสารและพูดคุยกับผู้ทำงานหรือมีความรู้ในด้านการฝึกอบรมทั้งรัฐบาลและเอกชน ได้ศึกษาจากตำราวิชาการที่เขียนเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยทั่วไปยอมรับกันว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานของบุคคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ดัง น้อย ศิริโชติ (๒๕๒๔ : ๑) ให้ความเห็นไว้ว่า ในปัจจุบันนี้การฝึกอบรมเป็นที่รู้จักและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เพราะบรรดานักการศึกษานักวิชาการ และนักบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ยอมรับว่า การฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคคลิกภาพภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ด้วยความรวดเร็วประหยัดเวลาและทุนค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก หรือ เต็มพงษ์ พลละคร (๒๕๒๐ : ๓๗) เสนอไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่งที่สามารถช่วยให้องค์กรเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหาร ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของคนในองค์กร โดยอาศัยการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเหล่านั้น หรือในคํานงานพัฒนาสังคม รุ่งโรจน์ ตั้งสุริก ได้เขียนในบทนำไว้ว่า งานพัฒนาที่เราเรียกว่า งานพัฒนาคนนั้น ส่วนมากมักจะมุ่งแก้ปัญหาของประชาชนโดยวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาดังกล่าว และแก้ไขปัญหาที่สาเหตุนั้น ๆ ในการทำงานพัฒนาคน องค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือ การศึกษาฝึกอบรม (ในกอง เอกสาร และวิจัย สภาคณาจารย์แห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๒)

อย่างไรก็ดี ในบทวรรณคดีที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอเฉพาะการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทในองค์กรพัฒนาภาคเอกชนซึ่งมีความหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินการประเมินผลของการฝึกอบรมไม่ต่างจากสาขาอื่น ๆ แต่เพื่อให้เห็นความชัดเจนขึ้นจึงหยิบยกมานำเสนอเป็นการเฉพาะ โดยมีลำดับหัวข้อที่นำเสนอ ดังนี้

- ๒.๑ ทิศนะบางประการต่อความหมายของการฝึกอบรม
- ๒.๒ พัฒนาการของการฝึกอบรม
- ๒.๓ ปัญหาการฝึกอบรม



## ๒.๑ ทัศนะบางประการต่อความหมายการฝึกอบรม

ในวงการพัฒนาภาค เอกชน ความเข้าใจต่อคำว่า การฝึกอบรม มีความหมายแตกต่างกัน ตามทัศนะความเห็นของแต่ละบุคคล แต่ละองค์กร ซึ่งจากความเข้าใจคำว่า ฝึกอบรมนี้เองจะเป็นสิ่งที่กำหนดหลักการ แนวคิด ขั้นตอนวิธีการ เนื้อหาและกิจกรรมของการฝึกอบรม

บุญเพรง บ้านบางขุน (ในกองเอกสารและวิจัย สภาคณาจารย์แห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๖๐-๖๒) ได้เขียนข้อคิดบางประการเกี่ยวกับ ฝึกอบรมในงานพัฒนาไว้ว่าอาจจะจำแนกการฝึกอบรมที่ใช้กันอยู่ออกได้เป็น ๔ แบบดังนี้

๑. จัดคนมาพบกันแล้วมีคนเล่าให้ฟัง อาจจะเป็น ๓ วัน ๔ วัน หรือเป็นเดือนก็มี คือมีวิทยากรเล่าให้ฟัง ซึ่งอาจจะเรียกว่า เป็นการให้ความรู้ หรือจะเรียกได้ว่า เป็นการถ่ายทอดความรู้ก็ได้ ในความหมายนี้ การฝึกอบรม คือให้รู้ขึ้น ให้ฉลาดขึ้น ฉะนั้นลักษณะนี้วิทยากรแต่ละคนจะว่า เรื่องของคนเดิมที่ โดยที่เรื่องของแต่ละคนจะ เกี่ยวกันหรือต่อกัน หรือไม่นั้นไม่สำคัญ แล้วให้คนฟังได้ติดตามบ้าง การอบรมทั่ว ๆ ไป ก็ยังมีลักษณะนี้อยู่

๒. เป็นแบบฟังกึ่งสนทนา คือฟังไปแล้วก็จัดกลุ่มย่อยสนทนากัน ซึ่งแบบนี้ก็เรียกว่า ฝึกอบรม บางครั้งการฟังส่วนหนึ่งกับการจัดกลุ่มย่อยอีกส่วนหนึ่งนั้นไม่ต่อเนื่องกัน เนื่องจากความคิดให้มีการจัดการฝึกอบรมแบบนี้ก็เพื่อให้คน เข้าร่วมการฝึกอบรมมีส่วนร่วม ก็คือได้ร่วมกัน ในการเสนอปัญหา แลกเปลี่ยนปัญหาแต่บางครั้งคนที่พูดให้คนฟัง (ในช่วงแรก) ไม่ได้อยู่ฟังหรือร่วมพูดคุยในกลุ่มย่อย (ในช่วงหลัง) ไม่ได้ฟังปัญหาของคนฟัง ฉะนั้น ๒ ส่วนนี้ก็เลยไม่ต่อเนื่องกัน

๓. ภายหลังจากนี้มีการ "สัมมนา" ที่นิยมกันมากขึ้น เพราะเกิดความเบื่อใน ๒ แบบแรก โดยการสัมมนานี้มีพื้นฐานอยู่ที่ว่า อาจจะมิวิทยากรด้วยหรือไม่มีก็แล้วแต่ แต่เน้นหนักอยู่ที่ต้องการให้คนได้แลกเปลี่ยนกัน ฉะนั้น การที่คนได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนปัญหา แลกเปลี่ยนแนวคิดก็คือว่าเป็นการฝึกอบรม นอกจากนี้การฝึกอบรมยังพัฒนาไปถึงขั้นที่นำเอาวิธีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (group dynamics) ซึ่งเป็นวิธีการแบบตะวันตกเข้ามาใช้ เพื่อเปิดใจกันระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา

๔. การฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเรียกว่า การฝึกอบรมแบบล้างสมอง หมายความว่าคนที่คน ๆ หนึ่งเสนอแนวคิดหนึ่งขึ้นมาในองค์กรหนึ่ง ๆ เมื่อมีคนอื่น ๆ เข้ามาในองค์กรก็



ต้องมารับเอาแนวคิดนั้นไว้ การฝึกอบรมแบบนี้ก็เพื่อต้องการสร้างคนขึ้นมาเป็นตัวแทนแนวคิด หรือเป็นตัวแทนองค์กร สำหรับดำเนินงานในระยะยาว สำหรับขยายแนวคิด หรือขยายพลัง

พระคุณเจ้าบุญเลื่อน หมั่นทรัพย์ (ในกองเอกสารและวิจัย สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๓๓, ๓๔) ได้ให้ข้อคิดเห็น เป็นอีกทัศนะหนึ่งว่า การศึกษาอบรมเพื่อการพัฒนาเปรียบเหมือนหัวใจของงานพัฒนา หน้าที่ของหัวใจคือสูบน้ำเลือกที่ดีไปสู่ร่างกาย การศึกษาอบรมซึ่งเป็นหัวใจของการทำงานพัฒนาดังกล่าวต้องทำหน้าที่สูบน้ำเลือกที่ดีไปสู่ประชาชน และเพื่อให้หัวใจได้สูบน้ำเลือกไปหล่อเลี้ยงร่างกายให้เจริญสมบูรณ์ การทำงานด้านการศึกษาอบรมจึงจำเป็นต้องออกไปอยู่กับประชาชน เรียนรู้จากประชาชน เพื่อที่จะได้เข้าใจประชาชน..... การศึกษาอบรมแบบมนุษยกับเพื่อนมนุษย์นั้น ทำได้โดยการปลูกจิตสำนึกของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ให้เห็นปัญหาของตัวเอง ของเพื่อนมนุษย์คนอื่น ของชุมชน และของสังคมโดยรวม และเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการแก้ปัญหาของตนเอง ของเพื่อนมนุษย์ ของชุมชน และของสังคมนั้น ๆ ให้มีเสรีภาพอย่างแท้จริง

เดช คุ้มคชา (ในกองเอกสารและวิจัย สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๔-๑๐) ให้ทัศนะในการฝึกบัณฑิตรุ่นหมู่บ้าน เพื่อเรียนชุมชนของสำนักบัพทิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไว้ว่า ในด้านการศึกษาอบรมเรา เชื่อว่าคนที่ จะทำงานได้ดี คุณภาพทางความคิดหรือทางจิตใจเป็นตัวแปรที่สำคัญมากกว่าทักษะความสามารถทั่วไป เพราะฉะนั้นโดยการศึกษาอบรมนี้เราจึงเน้นว่า อาสาสมัครน้ำที่จะเป็นคนที่หัวใจเสียสละ และการเสียสละนี้ไม่ควรเสียสละในช่วงที่เป็นอาสาสมัคร เท่านั้น แต่เมื่อหันไปแล้วยังมีจิตใจเสียสละที่เราเรียกในหมู่พวกเราว่า ใจดีใจอาสาสมัครทำงานเพื่อสังคมต่อไป ฉะนั้นในด้านการฝึกอบรมเราถือว่าการอบรมที่จะเป็นตัวแปรให้เขา เปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยนนั้นมีปัจจัยอยู่ ๒ อย่าง อย่างที่หนึ่งได้แก่จิตใจที่แน่วแน่ของอาสาสมัครที่อยากจะไปเรียนรู้จากชาวบ้าน อยากจะไปสัมผัสกับปัญหาต่าง ๆ ประการที่สองที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ สภาพชีวิตและความเป็นจริงของชนบท ไม่ใช่แค่เฉพาะการจัดของเรหรือการสอนของอาจารย์เท่านั้น แต่ส่วนที่ซึ่ซาดและมีปัจจัยอย่างมาก ก็คือ สภาพที่เขาได้ไปเห็น มันจะค่อย ๆ ถูกดูดซึมเข้าไป มันจะเป็นตัวกระตุ้นวันละเล็กละน้อย อย่างเช่น สภาพยากจนเขาเห็นทุกวัน มันก็จะทำให้เขาค่อย ๆ เกิดการคิด คิดแล้วก็จะสรุปมาเป็นบทเรียน ดังนั้นส่วนที่ทำให้การอบรมอาสาสมัครมีประสิทธิภาพมาก ก็คือ สภาพความเป็นจริง และวิถีชีวิตที่แท้จริงของชาวชนบท ชุตสัน ๆ ก็คือ ชาวบ้านนั้นแหละที่ทำให้อาสาสมัครได้



เกิดการพัฒนาคูณภาพของตัวเอง ส่วนวิธีการอบรมนั้นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเหมือนกัน แต่ปัจจัยแรกสำคัญว่า นี่คือจุดหลักของการอบรม

จากแผนปฏิบัติงาน ๓ ปี ของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน (๒๕๒๗-๒๕๒๙) ในส่วนกิจกรรมของโครงการด้านการฝึกอบรม ได้เสนอให้คณะกรรมการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมในที่นี้ หลักเล็งแนวคิดว่า การฝึกอบรมคือ การถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ ความรู้ของคนกลุ่มหนึ่งไปสู่คนอีกกลุ่มหนึ่ง แต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ความรู้ แนวคิด วิธีการในงานพัฒนา ระหว่างคณะผู้ทำงาน (working group) และผู้เข้าร่วมในกระบวนการ (Participants) เพื่อได้เรียนรู้และสรุปทเรียนกระบวนการฝึกอบรมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกัน หลักเล็งการยึดยึดแนวความคิดจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งไม่มีประสบการณ์ตรง ในการทำงานพัฒนาชนบทในสนาม แต่ให้ความสำคัญว่าเป็นกลุ่มทรัพยากรบุคคลสำคัญ ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยน และการพัฒนาความรู้ในงานพัฒนาชนบทร่วมกันต่อไป เน้นวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรมของคณะทำงาน (working groups) กลุ่มวิทยากร (Facilitators) และการฝึกอบรมมุ่งผลของการนำไปปรับใช้ในภาคปฏิบัติ เพื่อเอื้อประโยชน์ และเป็นแรงก้าวเคลื่อนต่อไปในวงการพัฒนาชนบทไปสู่ทิศทางซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมไทย (เอกสารโรเนียว แผนปฏิบัติการ ๓ ปี ของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เมือง ๒๕๒๗-๒๕๒๙)

ในอีกทัศนะหนึ่งของ กมลา บาร์ฮิม (โฆง โหลสกุล ผู้แปล ๒๕๒๕ : ๗) เขียนไว้ ในหนังสือชื่อประสานช่องว่างว่า ที่จริงการฝึกอบรมนักพัฒนาก็คือ การทำให้นักพัฒนาซึ่งเป็นคนชั้นกลางมีชีวิตประจำวันหรือวิถีชีวิตแบบหนึ่ง มีระบบคิดติดตัวมาแบบหนึ่ง ให้สามารถปรับวิถีชีวิตใกล้เคียงหรือเป็นแบบชาวบ้าน ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจในปัญหาชาวบ้าน เหมือนกับที่ชาวบ้านเข้าใจปัญหาของเขาเอง

## ๒.๒ พัฒนาการของการฝึกอบรม

เมื่องานพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานพัฒนาชนบทได้ก่อตัวขึ้นมีผู้รับผิดชอบเป็นสถาบัน หน่วยงาน ทั้งรัฐและเอกชน การพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพก็เกิดควบคู่กันมาในหลาย ๆ รูปแบบ รูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่นิยมปฏิบัติกันในองค์กรพัฒนาภาคเอกชน ก็คือ การฝึกอบรม ด้วยเหตุนี้การฝึกอบรมจึงมีพัฒนาการไปตามสภาพ



การคลี่คลายหรือการพัฒนาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนหรือปะทะสังสรรค์ (Interaction) ระหว่างกัน ย่อมจะเกิดการซึมซับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาการของการฝึกอบรมจึงมิใช่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงานอย่างโดด ๆ และทั้งมิใช่มีลักษณะการส่งผลกระทบต่อระหว่างแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นลูกโซ่ อย่าง เป็นผลกระทบที่ต่อเนื่อง แต่เป็นภาพพัฒนาการของการฝึกอบรมที่มีทั้งการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นปัจเจกของแต่ละหน่วยงานและการแลกเปลี่ยน ปะทะสังสรรค์ระหว่างกัน ทั้งยังเป็นพัฒนาการตามการคลี่คลายงานพัฒนาสังคมหรือชนบทขององค์กรพัฒนาภาค เอกชนด้วย โดยจะกล่าวถึงพัฒนาการทางด้านแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทเป็นด้านหลักด้วย เหตุที่แนวคิดหรือจุดมุ่งหมายจะเป็นตัวกำหนดเนื้อหา วิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ดังพอจะกล่าวเป็นช่วง ๆ ได้ดังนี้

๒.๒.๑ ช่วงแรก

๒.๒.๒ ช่วงรอยต่อ

๒.๒.๓ ช่วงปัจจุบัน

๒.๒.๑ ช่วงแรก เป็นช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี ๒๔๐๐ เป็นต้นมา ซึ่งการพัฒนาสังคมได้ก่อตัวในรูปสถาบัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาชนบท นอกจากการขยายตัวทางด้านศาสนา คือ การก่อตั้งสภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา ซึ่งมีหน่วยงานย่อยที่ทำการพัฒนาชนบทตามพื้นที่เป็นมณฑลต่าง ๆ ที่เรียกว่า ศูนย์สังฆมณฑลแล้ว ก็มีการก่อตั้งมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ในปี ๒๔๑๒ ทำการพัฒนาชนบทในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ชัยนาท และอุทัยธานี กล่าวโดยทั่วไปแล้ว หน่วยงานนี้ยังจัดเป็นหน่วยงานเล็ก ๆ มีคนไม่มากมายนัก การพัฒนาบุคคลากรจึงอยู่ในลักษณะการฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงปัญหา แนวคิดของการบูรณะชนบท (Reconstruction) และการทำกิจกรรมอย่างมีแผนหรือโครงการ เข้าใจสังคมเชิงปัญหา เช่น สังคมมีปัญหาคือความยากจนรายได้ตกต่ำ แต่มิได้ทำความเข้าใจในเชิงวิเคราะห์ต่อปัญหาสังคมนั้น แล้วก็ให้เข้าทำงานในพื้นที่โดยมีเจ้าหน้าที่เก่าเป็นที่เลี้ยง และในอีกลักษณะหนึ่งของการพัฒนาบุคคลากรก็คือ จัดส่งคนไปอบรมที่ต่างประเทศ ในระยะต่อมาประมาณปี ๒๔๑๔ มีปัญหาในองค์กร เช่น คนลาออกมากซึ่งตีความว่านักพัฒนาไม่เข้าใจเป้าหมายการทำงานและการคัดเลือกคนไม่ได้ให้ลงพื้นที่ก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นจึงเปลี่ยนการฝึกอบรมให้เป็นไปเพื่อการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ไม่ใช่เป็นการปฐมนิเทศอย่างเดียว เรียกว่าการฝึกอบรม ๓ ช่วง กล่าวคือช่วงต้นเป็นการปฐมนิเทศลักษณะการอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดิม แต่มีการมองปัญหาในชุมชนที่เป็นจริงมากขึ้น ช่วงสองเป็นการฝึกอบรมระหว่างทำการ In-



Service Training) โดยลงไปทำงานประมาณ ๓ เดือน แล้วกลับเข้ามาฝึกอบรม เพื่อเข้าใน  
 ปรัชญา แนวคิด และการทำงานขององค์กร และช่วงสุดท้าย เป็นช่วงประเมินในการนำแนวคิดไปปฏิบัติ  
 ในพื้นที่\* ในขณะนั้นก็มีการก่อตั้งสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร เพื่อที่จะให้สถาบันทางการศึกษาทำหน้าที่  
 เหมือนสะพานเชื่อมระหว่างเมืองกับชนบท แต่ตอนนั้นยังไม่ได้คิดไปถึงการพัฒนาอะไรแต่หวัง  
 ให้ชาวมหาวิทยาลัยหรือคนหนุ่มสาวได้เข้าใจปัญหาชนบทเสียก่อนและ เมื่อเขา เข้าใจ และ เห็น  
 ปัญหาแล้ว จึงอาจจะเกิดแนวโน้มในการพัฒนาได้ (เคย ทุ่มคษา ในกอง เอกสารและวิจัย  
 สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๔) สำนัก  
 บัณฑิตอาสาสมัครก็มีการจัดฝึกอบรม เช่นเดียวกันและมีแนวการฝึกอบรมคล้ายคลึงกับการฝึกอบรม  
 ของมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย\*\* ดังบุญเพรง บ้านบางขุนไต้เขียนไว้ใน (ในกอง  
 เอกสารและวิจัยสภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ :  
 ๖๒-๖๓) ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานพัฒนาว่า การอบรมในงานพัฒนาที่ผ่าน  
 มาแล้วยังต้องการให้คนเป็นเพียงเครื่องมือ หรือตัวแทนแนวคิด..... ฉะนั้นพอได้รับการอบรม  
 เสร็จก็ลงไปทำงานในภาคสนาม คนที่ลงไปทำงานในภาคสนามก็เจอปัญหา ก็ได้นำปัญหามา เสนอ  
 กับองค์กร แต่เนื่องจากองค์กรไม่ได้ปรับประสบการณ์ขององค์กรให้เข้ากับภาคสนามอย่าง เช่น  
 ถ้าอบรมไปอย่างนี้ มีทฤษฎีอย่างนี้ ปัญหาที่ได้กล่าวถึงนั้นหมายความว่าอย่างไร สิ่งนี้จึงทำให้  
 ทฤษฎีกับการปฏิบัติห่างจากกัน ฉะนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาคงคนทำงานภาคสนาม องค์กรก็นำ  
 เอาคนนั้นมาอบรมใหม่ พออบรมใหม่คน ๆ นั้นก็รู้สึกว่ามี "ไฟ" ขึ้นมาอีก ซึ่งที่จริงแล้วที่ว่ามี  
 "ไฟ" ขึ้นก็คือว่า สิ่งที่ได้รับการอบรมไปคนแรกแล้ว กำลังจะไหม้ ๆ ไป กลับ เต็มซัดขึ้นมาอีก  
 คนนั้นก็กลับลงไปทำงานในสนามอีก ก็กลับเจอปัญหาเช่นเดิมอีก ไม่ว่าจะปัญหาแนวคิด การวิเคราะห์  
 ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ไม่ตรงกับทฤษฎีหรือสิ่งที่ได้รับการอบรมมา ดังนั้นในกระบวนการนี้แทนที่  
 คนลงไปทำงานภาคสนามนั้นจะได้คำตอบของตนเองกลับถูกทำให้ซัดด้วยแนวคิดขององค์กรหรือ  
 ของผู้ให้การอบรม เพราะฉะนั้นพัฒนาการของคน ๆ นั้น ก็เลยหยุดยั้งแค่นั้นเอง ปัญหาจึงเกิดขึ้น

---

\*, \*\* ตามการสัมภาษณ์นักพัฒนารุ่นเก่าที่เคยทำงานกับมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยและเริ่มทำงานพัฒนาดังแต่ปี ๒๕๑๒ จนถึงปัจจุบันคือ บำรุง บุญปัญญา เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. ที่โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหา-  
 วิทยาลัย



ยิ่งทำงานไปเท่าไรผู้ที่ถูกฝึกอบรมจะได้ออกมาความสามารถในสภาพการณ์ที่เป็นจริง กลับพัฒนาความสามารถในการที่จะเข้ามาเป็นตัวแทนองค์กร พัฒนาความสามารถเข้าไปอยู่ในกลุ่มความคิดที่เป็นแบบผู้ให้การฝึกอบรมขององค์กร หน่วยงานหรือองค์กร เหล่านี้ยังสามารถทำงานต่อไปได้โดยมองไม่เห็นปัญหา トラบิคที่อาศัยแผนงานขององค์กร เป็นหลัก แต่เมื่อใดก็ตามที่ต้องการความร่วมมือของประชาชน เมื่อนั้นพวกเขาจะประสบปัญหาทันที เพราะคนที่ถูกอบรมจากองค์กรแล้วถูกส่งไปทำงานกับชาวบ้านจะประสบปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบที่อบรมมา

ต่อมา เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปี ๒๕๑๖ สภาพทางการ เมืองมีการคลี่คลายในลักษณะ เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น องค์กรพัฒนาภาค เอกชนย่อมได้รับผลสะเทือนดังกล่าว\* การฝึกอบรมได้มีการทบทวนถึงจุดมุ่งหมาย แนวคิด หลักการ ตลอดจนวิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งสภาพการทำงานพัฒนาชนบทก็เริ่มมีข้อสรุปบางประการ ดังที่ เรือง สุขสวัสดิ์ (ในกองเอกสารและวิจัยสภาคทอคิดแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๔๐-๔๑) ได้เขียนว่า ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๒๑ ช่วงนั้นยังอยู่ในระหว่างการศึกษานโยบายที่จะหาเพื่อน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวบางอย่างในงานพัฒนา โดยเฉพาะช่วงนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความล้มเหลว หรือความผิดพลาดที่เป็นบทเรียนในงานพัฒนานั้น มีมากพอสมควรทีเดียว

๒.๒.๒. ช่วงรอยต่อ (ระหว่างปี ๒๕๒๒-๒๕๒๔) ช่วงเวลาขณะนั้น การฝึกอบรมยังมีลักษณะเป็นการทำงานไปฝึกอบรมไป (on the job training) และยังคงส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมต่างประเทศ ขณะเดียวกันก็เริ่มติดต่อสถาบันการศึกษาชั้นสูงในการที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชน และมีองค์กรด้านการพัฒนาใหม่ ๆ เกิดขึ้น ความต้องการบุคคลากรที่จะทำงานพัฒนามีมากขึ้น องค์กรพัฒนาเอกชนที่เป็นหน่วยงานใหญ่ มีความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ก็มีการจัดการฝึกอบรมในหน่วยงานของตนเอง กระทั่งบางแห่งสามารถจัดหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบทำการฝึกอบรม เช่น สภาคทอคิดแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา บางองค์กรทำงานด้านผลิตบุคคลากรด้านการพัฒนาด้านการฝึกอบรมแล้ว เข้าทำงานกับองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการบุคคลากร เช่น โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม ในสภาพการณ์เช่นนี้ การฝึกอบรมได้รับการพัฒนาค้นคว้า และทดลองจัดทำทั้งในด้านความมุ่งหมาย แนวคิด หลักการ เนื้อหา ขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรม ตามแต่ละองค์กร จนกระทั่งเกิดความคิดที่จะร่วมกันประสานงานทางด้านการศึกษา

\* ตามรายละเอียดในตอนที่ ๑ องค์กรพัฒนาภาค เอกชนในบทเดียวกันนี้



อบรม โดยโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดน ได้จัดการประชุมชุดคุยแลกเปลี่ยน เรื่อง การฝึกอบรมระหว่างคนทำงานด้านการฝึกอบรม มีพัฒนาการจนเป็นคณะกรรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนา ซึ่งจะร่วมกันในการประสานด้านทรัพยากร และแลกเปลี่ยนกระบวนการฝึกอบรม ส่วนทางด้านแนวคิด และหลักการดูเหมือนว่าจะไม่มีความแตกต่างกัน แต่เนื่องจากว่าผู้เข้ามาทำงานในคณะกรรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาต้องทำงานรับผิดชอบในงานของตนเอง จึงทำให้การทำงานในรูปคณะกรรมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาต้องสลายตัว แต่ทางด้านแนวคิดที่จะประสานงานกันทางด้านการฝึกอบรม เพื่อใช้อำนวยในการพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ ยังคงดำรงอยู่ \*

ในช่วงปี ๒๕๒๒ โครงการส่งเสริมการเกษตรไทย-เยอรมัน ได้จัดการประชุมสัมมนา (workshop) เป็นระยะ ๆ โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาจำนวน ๔ คน ซึ่งทำงานในหลายลักษณะ เช่น เจ้าหน้าที่ของโครงการ อาจารย์มหาวิทยาลัย เกษตรอำเภอ-จังหวัด เป็นต้น จากการประชุมสัมมนา เป็นผลให้มีการเขียนหนังสือคู่มือฝึกพัฒนา: วิธีการทำงานกับเกษตรกร โดยเห็นว่า หนังสือคู่มือนี้เกี่ยวข้องกับวิธีให้การศึกษ โดยเฉพาะในการให้การศึกษอบรมผู้ทำงานกับเกษตรกร และการให้การศึกษากับเกษตรกรเพื่อการรวมกลุ่มและการพัฒนาตนเองของเกษตรกร โครงการส่งเสริมการเกษตรไทย-เยอรมัน ได้ทำงานส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรในอำเภอปากช่อง มาเป็นเวลากว่าหนึ่งปีแล้ว และได้มองเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างแนวทางวิธีการอบรมผู้ทำงานกับเกษตรกรในสนาม (ม.ร.ว อคิน รพีพัฒน์ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๒๒ : ๒๐-๒๑)

อาจกล่าวได้ว่า โปรแกรมการฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ในช่วงรอยต่อนี้ใน ระยะแรกจะเป็นโปรแกรมที่ได้จัดวางไว้แล้ว โดยจะมีการฝึกอบรมเบื้องต้นก่อนในเรื่องปรัชญาแนวคิด ของงานพัฒนาไม่ได้เน้นลงไปเป็นเฉพาะขององค์กร หลักการและวิธีการทำงานในหมู่บ้านสภาพสังคมทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมโดยทั่ว ๆ ไปแต่เป็นไปในเชิงวิเคราะห์

---

\* สัมภาษณ์ผู้ทำงานด้านฝึกอบรมจำนวน ๒ คน ตั้งแต่ปี ๒๕๒๒ ถึงปัจจุบันคือ ภูมิธรรม เวชยชัย และ วรดิ เอยะกุล เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๔ เวลา ๑๑.๐๐ น. ที่โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ประสบการณ์การทำงานของคนรุ่นก่อน ๆ ทำการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้วางไว้ แล้วลงปฏิบัติงานในหมู่บ้าน จากนั้นจะมีการสัมมนาเป็นระยะตามปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติงาน ตรงจุดนี้จะมี ความแตกต่างจากช่วงแรกที่มีการฝึกอบรมมีลักษณะ เปิดกว้างทางด้านแนวคิดการพัฒนา และมีความ ใกล้ชิดกับปัญหาในชุมชนมากขึ้น

ในช่วงปลายของช่วงรอยต่อของพัฒนาการการฝึกอบรม ได้เริ่มพัฒนาแนวคิดการฝึกอบรมให้ เป็นไปในลักษณะให้ชุมชน เป็นแหล่งการเรียนรู้ ไปกินไปอยู่กับชาวบ้าน เรียนรู้วิถีชีวิต ระบบคิด ระบบทำงานของชาวบ้าน และใช้วิธีการศึกษาของงานตามองค์การพัฒนาซึ่งมีพื้นที่ปฏิบัติงาน ลักษณะการฝึกอบรมแบบ "ห้องเรียน" และใช้แนวคิดการพัฒนาทางตะวันตกลดน้อยลง เรื่อย ๆ บรรยากาศเป็นแบบการสัมมนา ชุตคุย แลกเปลี่ยนทั้งแนวคิดและประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ จึงมีความใกล้ชิดในภาพของสังคมไทยมากขึ้น

๒.๒.๓ ช่วงปัจจุบัน (ตั้งแต่ปี ๒๕๒๖ เป็นต้นมา) จากช่วงของรอยต่อได้ส่งผลในการ คิดค้น ปรับปรุงแก้ไข ทดลองจัดทำ การฝึกอบรมเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีการคิดค้นและพัฒนา หลักสูตร เช่น การพัฒนาหลักสูตรในงานพัฒนาชนบทของชมรมศิษย์ เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน โดย เชิญนักพัฒนาที่มีประสบการณ์การทำงานมานานมาร่วมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำหลักสูตรการ ฝึกอบรมนักพัฒนา ได้หัวข้อวิชาพร้อมทั้งเนื้อหา ๑๔ หัวข้อ อาทิเช่น ความรู้ความ เข้าใจสังคม การผลิตและการตลาด วัฒนธรรมกับการพัฒนา นโยบายและแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระบวนการพัฒนาชุมชน บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนา ฯลฯ (สรุปผลการสัมมนา เชิงปฏิบัติงานของ คณะทำงานศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน เอกสารโรเนียว ๒๕๒๖) และได้มีการทดลองใช้หลักสูตรด้วยการจัดฝึกอบรมให้กับนักพัฒนาที่ทำงานในระดับสนามหรือพื้นที่

นอกจากการคิดค้นและพัฒนาหลักสูตรแล้ว โครงการศึกษาทางเลือกการพัฒนาร่วม กับโครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม ได้จัดโครงการฝึกอบรม การวิจัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานพัฒนาใน ชุมชนในปี ๒๕๒๗ เป็นการฝึกอบรมที่นำเอาวิธีการวิจัยมาใช้ในการทำงานพัฒนา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาในชุมชนสามารถที่จะ เกิดการ เรียนรู้ข้อมูลในชุมชนได้อย่าง เป็นระบบและนำ เอาข้อมูลหรือผล การวิจัยนั้น ๆ กลับใช้ในการทำงานของตนเองได้ (โครงการศึกษาทางเลือกการพัฒนาระดับการ วิจัยเพื่อการพัฒนา จุลสาร มกราคม-มีนาคม ๒๕๒๗) ในการฝึกอบรมลักษณะ เช่นนี้ถือเป็นพัฒนา การที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถที่จะ เรียนรู้ได้ด้วยตัวเองในการ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และมองเห็นทางแก้ปัญหาการทำงานของตนเองในชุมชนได้ เป็นจริงมากขึ้น



รุ่งโรจน์ ตั้งสุรกิจ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การฝึกอบรมนักพัฒนาที่สำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึก... (ในกอง เอกสารและวิจัย สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา ผู้จัดทำ มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๗๔) การฝึกอบรมที่ผ่านมามักจะ เป็นการ เรียนรู้ เรื่องราวภายนอก แต่ไม่เคยที่จะได้ย่นศึกษาตนเอง ตรวจสอบความคิดของตนเอง ดังบุญเพรง บ้านบางขุนใต้ เขียนไว้ว่า แต่การอบรมเพื่อให้คนเป็นคน ที่มีสติถึงตัวเองว่า ตัวเองทำอะไร สามารถสรุปบทเรียนตนเองได้ สามารถเข้าใจว่าตัวเองมีบทบาทอย่างไรในสังคม มีความ เชื่อมมัน การอบรมแบบนี้ยังมีอยู่เป็นส่วนน้อย (ในกอง เอกสารและวิจัย สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๖๒)

ในช่วงปัจจุบัน การฝึกอบรมจึงมีพัฒนาการทางโครงการฝึกอบรม เพื่อเรียนรู้จักตนเอง เช่น การพัฒนาชนบทในแนวพุทธได้นำเอาการทำสมาธิ มาปรับใช้ในการทำงานและสภาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนาได้จัดการศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการทำงานของกลุ่มนักพัฒนาจากองค์การพัฒนาเอกชน ในปี ๒๕๒๗ มีเนื้อหาหลัก ๆ ของการศึกษา คือ

๑. เริ่มต้นจากการทบทวนตัวเอง เป็นใคร มาจากไหน ทำอะไรอยู่ มีความใฝ่ฝันอะไร
๒. บทบาทของเราในฐานะกลุ่มคนชั้นกลางในสังคมมีอะไรบ้าง แล้วเหตุใดเราจึงมาทำงานเช่นที่ทำอยู่นี้ ตอบตัวเองให้ได้
๓. กลุ่มคนผู้สนับสนุนนี้คือใคร มีคุณลักษณะอะไร
๔. สังคมในอนาคตที่วาดหวัง (vision) และภาระหน้าที่ของเรา เพื่อจะบรรลุความวาดหวังนั้น
๕. ประเด็นบางประเด็นที่เกิดขึ้นจากวงศึกษาและได้แลกเปลี่ยนกัน

มีขั้นตอนการศึกษา คือ

๑. เสนอประสบการณ์ของตนเอง - ประสบการณ์ชีวิตตั้งแต่เด็ก
  - เครื่องมือในการทำงาน
  - ผลที่เกิดขึ้น
  - การเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดและการทำงานในแต่ละช่วง



๒. พัฒนาการของชาวบ้านและการทำความเข้าใจของเรา
๓. จับประเด็นต่าง ๆ แล้วทำการวิเคราะห์

(โครงการศึกษาเฉพาะกรณี "วัฒนธรรมไทยกับงานพัฒนาชนบท" ๒๕๒๗ : ๑-๒)

โดยสรุปแล้ว พัฒนาการฝึกอบรมได้เกิดการพัฒนาลึกลงไปตามสภาพการทำงานพัฒนาชนบท หรือสังคม ในช่วงปัจจุบันและแนวโน้มต่อไปข้างหน้าการฝึกอบรมจะมีทิศทาง แนวคิด ขั้นตอน วิธีการ เติบโตขึ้นและคาดว่าจะสอดคล้องกับสภาพการทำงานพัฒนาสังคมหรือชนบทมากขึ้น

### ๒.๓ ปัญหาการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลากร ซึ่งบุคคลากรจะเป็นผู้ที่ไปทำงานในชุมชนอันจะต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการทำงาน เป็นอันมาก การจัดการฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องที่ไม่ใช่ง่ายนัก ทั้งด้านหลักสูตร เทคนิควิธีการ กิจกรรม ฯลฯ แต่พอที่จะสรุปปัญหาในการฝึกอบรมนักพัฒนาหรือเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทได้ดังนี้

๑. ความคาดหวังของนักพัฒนา ใตศาล ช่วงฉ่ำ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความคาดหวังของแต่ละคนมีมันต่างกัน ประสบการณ์พื้นฐาน แนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านแต่ละคนมีมันต่างกัน บางคนก็ตั้งความหวังไว้สูง บางคนก็ไม่สูงอะไร เพราะฉะนั้นผลได้รับแนวความคิดทางด้านหลักการของคณะฝึกอบรมไปแล้ว เขาก็มองเห็นว่า บางส่วนไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่จริง (ในกอง เอกสารและวิจัย สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ : ๓๑)

๒. ความแตกต่างในด้านประสบการณ์ ในการจัดฝึกอบรมโดยรูปแบบวิธีการสัมมนา ชุดคุย แลกเปลี่ยนสิ่งที่ปรากฏก็คือ ด้วยความแตกต่างในด้านวัย ประสบการณ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต ทัศนคติ และความคาดหวัง ของผู้ที่เป็นวิทยากร ผู้เข้าร่วมการอบรม ทำให้การสื่อสารระหว่างกันไม่ดีเท่าที่ควร การเรียนรู้ระหว่างกันจึงไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะสามารถค้นคว้าวิธีการใดที่จะสามารถเชื่อมประสบการณ์ที่มีความแตกต่างให้เป็นคุณประโยชน์ได้ เพราะประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นจริงที่สุด

๓. คำถามต่องานพัฒนาจะเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาของสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ในเนื้อหาของการฝึกอบรม เพราะยังเป็นคำถามที่มีอยู่ในจิตใจ ทำให้การเรียนรู้มักจะวนกลับ เข้ามาหาคำถามนี้อยู่ทุกช่วง



๔. ด้านการจัดการฝึกอบรม บางครั้งผู้จัดฝึกอบรมไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อวัตถุประสงค์เป้าหมายของการฝึกอบรม ความไม่พร้อมของการจัด เช่น สถานที่ เวลา เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ล้วนแต่เป็นปัญหาที่สามารถบั่นทอนการฝึกอบรมได้ทั้งสิ้น

ตอนที่ ๓ หลักการศึกษาผู้ใหญ่ของ Malcolm S. Knowles (Andragogy)

หลักการการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles มีสมมติฐานเบื้องต้น ๔ ประการ (อุ้นตา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๑๔-๑๕ , สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ๒๕๒๔ : ๕๔-๖๑) คือ

๑. มโนภาพต่อตนเอง (Self-Concept)

เมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะ มโนภาพต่อตนเองจะ เคลื่อนจากการพึ่งผู้อื่นเต็มๆ ไปเป็นการนำตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลได้บรรลุขั้นการควบคุมและนำตนเองได้ เขาจะเกิดความต้องการทางจิตใจที่จะให้ผู้อื่นยอมรับการควบคุมและการนำตนเองซึ่งถ้าหากสถานการณ์ใดที่เขาไม่ได้รับโอกาสที่จะควบคุมและนำตนเอง เขาจะเกิดความตึงเครียดและมีปฏิกิริยาในลักษณะโกรธเคืองและแสดงการต่อต้าน

๒. ประสบการณ์ (Experience)

เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น เขาก็ยังมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะทำให้เขาเป็นแหล่งทรัพยากรอันมหาศาลของการเรียนรู้ และในขณะที่เดียวกันก็มีพื้นฐานกว้างที่จะรองรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ

๓. ความพร้อม (Readiness)

ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียน เมื่อเขา รู้สึกว่าสิ่งนั้น "จำเป็น" ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของเขา

๔. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to Learning)

ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดศูนย์กลางของปัญหาในการเรียนรู้ และนำความรู้ที่นำไปใช้ได้ทันทีในปัจจุบันมาใช้หรือไปใช้ในอนาคต



นอกจากข้อปฐมสมมติ ๔ ประการแล้ว Malcolm S. Knowles ยังได้สรุปและเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนการสอนผู้ใหญ่เพิ่มเติมจากแนวความคิดของ Carl Roger และ Allen Tough โดยกำหนดข้อตกลง ๓ ข้อ และหลักการสอน ๑๖ ข้อ (จันทา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๘๒-๘๖) ดังนี้

๑. ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ (Adults can learn)

จากการศึกษาของ Thorndike เกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้และสติปัญญาของผู้ใหญ่ สรุปได้ว่าผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ และความสามารถหรือสติปัญญาของผู้ใหญ่จะลดลงเพียงเล็กน้อยตามอายุ

๒. การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายใน (Learning is an internal process)

จากการศึกษาและวิจัยหลาย ๆ เรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ พบว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในตัวของผู้เรียนที่ผู้เรียนจะควบคุมและใช้ทั้งสติปัญญา อารมณ์ และร่างกายของตนเองกระทำการเรียนรู้ ในเชิงจิตวิทยาอาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการตอบสนองความต้องการ (need-meeting) และการบรรลุเป้าหมาย (goal-striving) ทั้งนี้หมายความว่า ผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้เรียนรู้ได้ครบเท่าที่เขาคิดว่า เขาต้องการจะเรียนรู้ และการเรียนรู้จะช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และเขาจะใช้แหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

๓. มีเงื่อนไขการเรียนรู้และหลักการสอนที่ดีกว่า (There are superior conditions of learning and principles of teaching)

จากการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่ เป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้นว่า มีเงื่อนไขการเรียนรู้และหลักการสอนที่ดีกว่าในการช่วยให้เกิดความเจริญเติบโตและพัฒนาการในตัวผู้เรียน ดังต่อไปนี้



## เงื่อนไขการเรียนรู้

(Conditions of Learning)

ผู้เรียนรู้สึกต้องการจะเรียนรู้

สภาพและสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมการเรียนรู้  
ให้ความสะดวกสบาย มีบรรยากาศเป็นกันเอง  
ไว้วางใจเคารพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน  
มีอิสระในการแสดงออก และยอมรับว่าบุคคล  
นั้นมีความแตกต่างกัน

## หลักการสอน

(Principle of Teaching)

๑. ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนรู้ว่า เขามีโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง
๒. ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนได้อย่างชัดเจน
๓. ผู้สอนช่วยผู้เรียนวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขา มีอยู่
๔. ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาในชีวิตประจำวันและช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนขาดความสามารถบางประการ
๕. ผู้สอนจัดสภาพและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้ผู้เรียนสะดวกสบาย เป็นกันเอง เช่น เรื่องการจัดที่นั่ง การให้อุปกรณ์ เครื่องดื่ม มีแสงพอดี การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ
๖. ผู้สอนเห็นว่าผู้เรียนมีคุณค่า ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้เรียน
๗. ผู้สอนพยายามสร้างบรรยากาศของความร่วมมือความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียน โดยการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มและพยายามไม่ให้เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน
๘. ผู้สอนทำตัวเป็นเสมือนผู้เรียนคนหนึ่งที่สามารถจะเป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มได้



ผู้เรียนรับว่า เป้าหมายของกิจกรรมการ  
เรียนรู้ก็คือเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

๙. ผู้สอนให้ผู้เรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการ  
กำหนดวัตถุประสงค์การเรียน โดยคำนึง  
ถึงความต้องการของทั้งสถาบันผู้สอน  
ลักษณะของ เนื้อหาวิชาและสังคมส่วนรวม

ผู้เรียนเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่าง  
กระตือรือร้น

๑๐. ผู้สอนให้ผู้เรียนทราบวัตถุประสงค์ในการ  
จัดและการ เลือกสื่อการสอน และให้ผู้  
เรียน เข้ามาร่วมตัดสินใจว่าวิธีการและสื่อ  
ประเภทใดเหมาะสมที่สุดในการสอน

ใช้ประสบการณ์ของผู้เรียน

๑๑. ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนรวมตัว เข้ากลุ่ม เพื่อ  
ทำกิจกรรม เช่น ทำรายงานกลุ่มหรือทำ  
รายงานส่วนตัว

๑๒. ผู้สอนใช้วิธีการให้ผู้เรียนอภิปรายกลุ่ม  
เล่นบทบาทสมมติหรือกรณี เฉพาะ เพื่อให้  
ผู้เรียนนำประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละ  
คนมาใช้ เป็นแหล่งและทรัพยากรของการ  
เรียนรู้

นอกจากนี้ Malcolm S. Knowles ได้แสดงการเลือกเทคนิคให้สอดคล้องกับพฤติ-  
กรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น ดังนี้ (รัตนา พุ่มไพศาล ๒๕๒๓ : ๘๒, ยუნดา นพคุณ ๒๕๒๗ : ๑๘๖-  
๑๘๗)

ประเภทของพฤติกรรมที่ต้องการ (Type of Behavioral Outcome)	เทคนิคที่เหมาะสมที่สุด (Most Appropriate Techniques)
ความรู้ (Knowledge) การสรุปทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์และ การย่อยข้อมูลในตัวผู้เรียน (generalisation about experience; internalization of information)	การบรรยาย โทรทัศน์ ใ้ว่าที่ การสนทนา การสัมภาษณ์ ซิมโปเซียม อภิปรายเป็นคณะ การสัมภาษณ์โดยกลุ่มการอภิปรายกลุ่ม ภาพ- ยนตร์ ภาพเคลื่อนไหว การบันทึก การอภิปราย โดยยึดคำว่าเป็นหลัก การอ่าน



ความเข้าใจ (Understanding)  
การประยุกต์ข้อมูลและการสรุปทั่วไป  
(application of information  
and generalization)

ทักษะ (Skill)  
การผนวกวิธีการใหม่ ๆ เข้ากับการลง  
(incorporation of new way of  
performing through practice)

เจตคติ (Attitudes)  
การยอมรับเอาความรู้สึกใหม่ ๆ เข้ามาสู่  
ตัวเองด้วยความรู้สึกและประสบการณ์ที่ดี  
กว่าเก่า (adoption of new  
feelings through experience  
greater success with them  
than with old)

ค่านิยม (Values)  
การยอมรับและลำดับความสำคัญค่านิยม  
ต่าง ๆ (the adoption and priority  
arrangement of beliefs)

ความสนใจ (Interests)  
ความพอใจที่ได้เห็นได้รับรู้กิจกรรมใหม่ ๆ  
(satisfying exposure to new  
activities)

การให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม การสาธิต  
ภาพยนตร์ การแสดงละคร การอภิปราย  
โต้ตอบแบบโซคลาติส การแก้ปัญหาด้วยการ  
กรณีเฉพาะ การวิพากษ์วิจารณ์ การละเล่น

บทสนทนา การละเล่น กลุ่มฝึกอบรมที่ไม่ใช่  
การอภิปรายการฝึกหัดทักษะ การทำแบบฝึก  
หัด การทววิชา

กลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บทบาทสมมติ  
กรณีเฉพาะและการทำแบบฝึกหัดที่ไม่ต้องใช้  
การอภิปราย

โทรทัศน์ การบรรยาย การเทศนา ใ้ว่าที่  
สนทนา ฝึกไปเขียน อภิปรายกลุ่ม ภาพยนตร์  
การแสดงละคร การอภิปรายแบบควบคุม กลุ่ม  
แลกเปลี่ยนประสบการณ์ บทบาทสมมติ

โทรทัศน์ การสาธิต ภาพยนตร์ ภาพเขียน  
การแสดงละคร กลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์  
นิทรรศการ ทัศนศึกษา แบบฝึกหัดที่ไม่ต้องใช้  
การอภิปราย

Malcolm S. Knowles ได้สรุปว่า กระบวนการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ (andragogical process) ในการประยุกต์เข้ากับโครงการการศึกษาผู้ใหญ่ประเภทต่าง ๆ จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การสร้างบรรยากาศที่จะชักชวนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
๒. การกำหนดโครงสร้างของวิชาและการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน
๓. การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
๔. การกำหนดทิศทางของการเรียน (วัตถุประสงค์)
๕. การพัฒนารูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ
๖. การนำกิจกรรมไปปฏิบัติ
๗. การทบทวนความต้องการของผู้เรียน (การประเมินผล)

#### ตอนที่ ๔ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นโครงการพัฒนาชนบทร่วมงานระหว่าง ๔ องค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรรัฐบาลหนึ่งองค์กรและองค์กรเอกชนอีก ๓ องค์กร คือ สถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม กลุ่มบัณฑิตอาสาสมัคร และสมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยยึดถือนโยบายการพัฒนาตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ นั่นคือ การพัฒนาโดยยึดหลักการประสานอันได้แก่ รัฐบาล หน่วยงานธุรกิจเอกชน หน่วยงานพัฒนาเอกชน การกุศล และประชาชนทำงานพัฒนาร่วมกัน เพื่อเป็นการฝึกกำลังและรวบรวมประสบการณ์งานพัฒนาชนบทของแต่ละส่วนงานมาทำงานเสริมซึ่งกันและกันในรูปแบบผสมผสานในเขตทุ่งกุลาร้องไห้ ในเขตอำเภอบึงวิเศษและกิ่งอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

เป้าหมายของโครงการฯ โดยพื้นฐานคือ ยกกระดับมาตรฐานชีวิตของประชาชนผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางกายภาพ โดยชาวบ้านสามารถพัฒนาแก้ปัญหาของตัวเองและชุมชน ซึ่งทางโครงการฯ จะสนับสนุนทั้งทางด้านคนและเทคนิคในการทำกิจกรรม สนับสนุนและส่งเสริมการปรับใช้ทรัพยากรท้องถิ่น และกระตุ้นให้ชาวบ้านรู้จักวางแผนพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง

วัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการขั้นพื้นฐานทางด้านอนามัยและการศึกษา ทั้งในและนอกโรงเรียน ปรับปรุง ผลิตผลการเกษตรและกิจกรรมส่งเสริมรายได้ต่างๆ



๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้แก่ชาวบ้าน หน่วยงาน เอกชน และรัฐบาลให้ร่วมกันกำหนดความต้องการของประชาชนในขั้นพื้นฐานของประชากรในทุ่งกุลาร้องไห้
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสตรีให้มีบทบาทในการนำร่วมกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาหมู่บ้าน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ชาวบ้านหรือองค์กรในท้องถิ่นมีความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้าน โดยแนวทางของการพึ่งตนเอง โดยการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์
๕. ศึกษารูปแบบในการทำงานร่วมกันระหว่างชาวบ้าน (คนในชุมชน) องค์กรเอกชน (คนนอกชุมชน) และรัฐบาล

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ได้ทำการศึกษาสภาพการณ์ ชีวิตความเป็นอยู่กิจกรรมที่กำลังดำเนินในชุมชนในเขตทุ่งกุลาร้องไห้ โดยทำการศึกษาจากเอกสารงานพัฒนาของรัฐบาล และหน่วยงานเอกชนที่ทำอยู่แล้ว และได้ดำเนินการสำรวจหมู่บ้าน (Feasibility study) เป็นเวลา ๖ เดือน ผลของการศึกษาและเก็บข้อมูล ทำให้เห็นปัญหาที่สำคัญหลายประการ เช่น ปัญหาในด้านสภาพแวดล้อม น้ำท่วม-ฝนแล้ง ปัญหาการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการทำงานพัฒนาชุมชนของตนเอง รวมทั้งการประสานความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนและการพึ่งตนเองของชุมชน เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว เหล่านี้ ทางโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้จึงกำหนดแผนการทำงาน ดังนี้

แผนการดำเนินงานของโครงการ

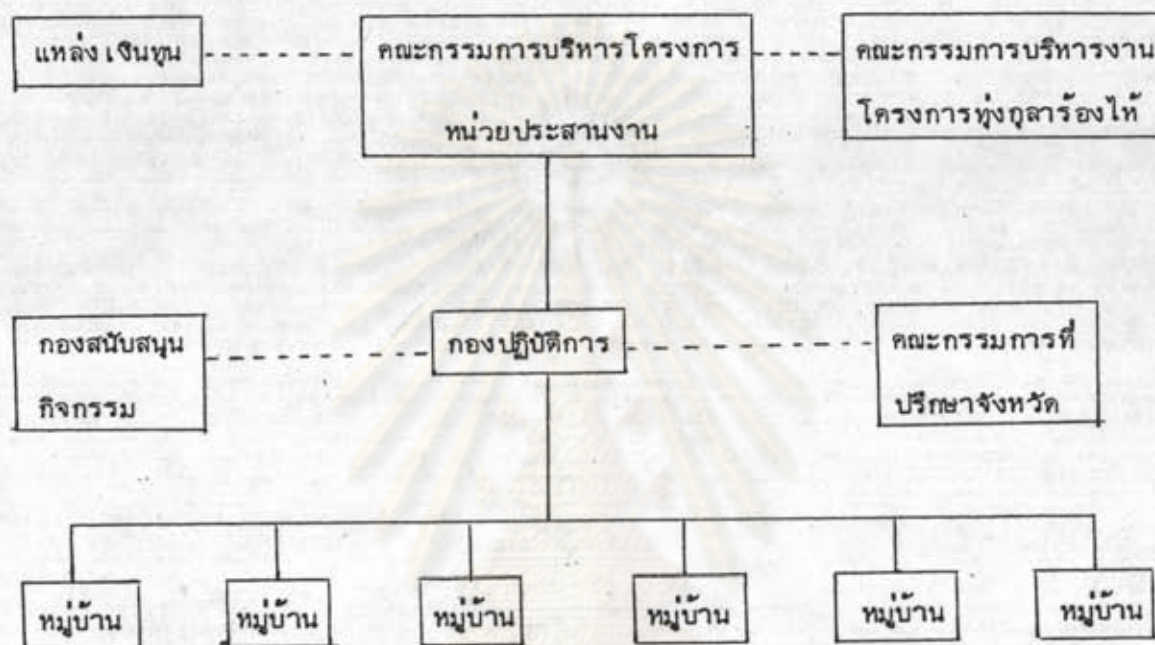
ระยะเวลา	เนื้อหา	กิจกรรมหลัก	
		การดำเนินงานในหมู่บ้าน	การดำเนินงานในโครงการ
<p>ต.ค. ๒๕๖๖ - ต.ค. ๒๕๖๗</p> <p>ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ๖ คน</li> <li>- จัดหาแนวทางการทำงานและฝึกอบรมให้กับผู้นำชาวบ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดต่อพูดคุยและทำความเข้าใจโครงการกับชาวบ้าน</li> <li>- ผู้ปฏิบัติงานศึกษารายละเอียดหมู่บ้านในระดับชั้นมูลสิก</li> <li>- มองหาผู้นำในหมู่บ้าน ผูกอบรมผู้นำของหมู่บ้าน</li> <li>- ทำกิจกรรม เพื่อใช้กิจกรรม เป็นแบบฝึกหัดการ เรียนรู้ และการแก้ปัญหาาร่วมกันของชาวบ้าน</li> <li>- พยายามพัฒนารูปกิจกรรมการฝึกอบรมและการทำงาน ของชาวบ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เริ่มโครงการ</li> <li>- อบรมผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านและสร้างทีมงานโครงการ</li> <li>- ประสานงานและทำความเข้าใจกับรัฐบาล หน่วยงานอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการ</li> <li>- จัดระบบการทำงานที่จะสนับสนุนการทำงาน ในหมู่บ้าน</li> </ul>
<p>ต.ค. ๒๕๖๘ - ม.ค. ๒๕๖๙</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนหมู่บ้าน แกนให้แข็ง เพื่อ จะเป็นหลักในการ เคลื่อนไปสู่มุ่ บ้านบรวิวาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มผู้นำชาวบ้านจะ เข้มแข็งขึ้นโดยมองผ่านกระบวนการทำกิจกรรมการสะท้อนปัญหาและการแก้ไข้ปัญหา ของชุมชน</li> <li>- ให้ชาวบ้านจัดระบบการอบรมชาวบ้านโดยชาวบ้าน เอง</li> <li>- เริ่มขยายแผนปฏิบัติงานไปสู่ ๑๒ หมู่บ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานงานให้มีการทำความเข้าใจร่วมกัน ในการทำงานระหว่างชุมชน รัฐและ เอกชน</li> <li>- พยายามกระตุ้นให้ชาวบ้านริ เริ่มคิดวิธีการ ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชน โดยใช้ ขบวนการศึกษาชุมชนแบบชาวบ้าน เอง</li> <li>- เตรียมการ เชื่อมประสานระหว่างหมู่บ้าน หลักและหมู่บ้านบรวิวาร</li> </ul>
<p>เม.ย. ๒๕๖๙ - ธ.ค. ๒๕๖๙</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มบ้านทั้งหมู่บ้านสามารถดำเนินงานของชุมชนด้วยตัวเอง</li> <li>- ถอนตัวออกจากพื้นที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำชาวบ้านและชาวบ้านใน ๖ หมู่บ้าน ปรึกษาและช่วย พาลผู้นำและ เสริมผู้นำชาวบ้านในหมู่บ้านบรวิวาร</li> <li>- ให้สามารถดำเนินงานด้วยตัวเองได้</li> <li>- กลุ่มบ้านทั้งในและนอกโครงการ ประสานงานกันในการ ที่จะพัฒนาร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านมีบทบาทในการติดตาม ให้ปรึกษาและช่วย ๖ หมู่บ้านหลักในการนำ บทเรียนและประสบการณ์ไปสู่มุ่บ้านบรวิวาร</li> <li>- เตรียมศึกษาหาข้อมูลในพื้นที่ส่วนอื่นของทุ่ง ฤลาร้องให้</li> </ul>

I159A2044



ตามแนวความคิดของการจัดตั้งโครงการที่มุ่งประสานความร่วมมือจากภาครัฐบาลและภาคเอกชน โดยเฉพาะจาก ๔ องค์กรหลักที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่ต่างกััน เป็นการระดมทรัพยากรทั้งทางกำลังคนและกำลังวัสดุ เพื่อเอื้อต่อการทำงานพัฒนาชนบทในชุมชน เป้าหมายของโครงการจึงได้กำหนดโครงสร้างของโครงการ ดังนี้

#### โครงสร้างการบริหารโครงการ



คณะกรรมการประกอบด้วยสมาชิก ๖ คน ซึ่งมาจากตัวแทนระดับนโยบายของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ๔ หน่วยงาน คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตสังคม กลุ่มบัณฑิตอาสาสมัครและสมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม และผู้จัดการโครงการ และผู้จัดการสนามของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

ในระดับการปฏิบัติงานในหมู่บ้านได้ยึดถือเอากองปฏิบัติการเป็นหลัก ทั้งในด้านการดำเนินงานและการตัดสินใจโดยมีกองสนับสนุนเป็นผู้ที่จะเชื่อและอำนวยความสะดวกในทางวิชาการและการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถจำแนกตามลักษณะหน้าที่การทำงานได้ ดังนี้

กองปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ	๑ คน
ผู้จัดการสนาม	๑ คน
ผู้ช่วยผู้จัดการสนาม	๑ คน
เจ้าหน้าที่ประจำหมู่บ้าน	๖ คน

กองสนับสนุน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากสมาคม เทคโนโลยีที่เหมาะสมสนับสนุนทางด้านการ เกษตรและแหล่งน้ำ

เจ้าหน้าที่จากมูลนิธิการศึกษา เพื่อชีวิตและสังคมสนับสนุนทางด้านการศึกษา

เจ้าหน้าที่จากกลุ่มบัณฑิตอาสาสมัครสนับสนุนทางด้านสาธารณสุข

เจ้าหน้าที่จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น สนับสนุนทางด้านการฝึกอบรมและงานวิจัย

ในแผนการดำเนินงานของโครงการฯ จะมุ่งไปที่หมู่บ้านหลัก ๖ หมู่บ้านภายหลังจากพัฒนาหมู่บ้านหลัก เป็นแกนได้แล้วจะขยายงานพัฒนาไปยังหมู่บ้านบริวารอีก ๑๒ หมู่บ้าน โดยขั้นต้นนี้ได้คัดเลือก ๖ หมู่บ้านหลัก ดังนี้

เขตอำเภอบึงสามพัน คัดเลือก ๒ หมู่บ้าน คือ บ้านสวายโตด และบ้านส้มโฮง  
เขตกิ่งอำเภอโพธาราม คัดเลือก ๔ หมู่บ้าน คือ บ้านดอนหม่วย บ้านดอนสำราญ  
บ้านหนองพลับและบ้านปลาตูฒ

ในการจัดทำกิจกรรมในหมู่บ้าน จะมีรูปแบบและลักษณะ ดังนี้

- การฝึกอบรมผู้นำ
- การพัฒนาแหล่งน้ำ
- การส่งเสริมการเกษตร
- การส่งเสริมการเลี้ยงปลาในระดับหมู่บ้าน
- การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- การพัฒนาแรงงาน
- การศึกษาในโรงเรียนและการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ
- การพัฒนายานามัยและสาธารณสุข
- การพัฒนาสตรี
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน



ในแต่ละกิจกรรมจะเกิดขึ้นอย่างไร ส่วนใดก่อนหรือหลัง เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาตามสภาพของหมู่บ้านแต่ละบ้าน เป็นด้านหลัก

#### ตอนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วยงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมขององค์กรพัฒนาภาคเอกชนยังไม่มีหน่วยงานใดได้กระทำไว้และยังไม่มีวิทยานิพนธ์เล่มใดได้กระทำไว้เช่นกัน แต่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและธุรกิจเอกชน เห็นว่าผลงานวิจัยบางส่วนมีความเกี่ยวข้องและสามารถเอื้อต่อการศึกษางานวิจัยของผู้วิจัยได้ จึงนำเสนอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การวิจัยทางด้าน การฝึกอบรมทั้งของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน เช่น กรมทางหลวง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กรมศุลกากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิต บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด บริษัทชลประทานซิเมนต์ จำกัด บริษัทปูนซิเมนต์หลวง จำกัด และการธนาคาร มักจะทำการวิจัยทางด้าน การบริหารการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ เนื่องด้วยหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีคนทำงานเป็นจำนวนมาก การบริหารการฝึกอบรมจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการจัดฝึกอบรมในระดับองค์กรขนาดใหญ่ เพราะเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังที่พัลลภา สินธุาวา (๒๕๒๑ : ค) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารโครงการฝึกอบรมของกรมศุลกากร โดยมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความจริงว่าทำไมงานฝึกอบรมของกรมศุลกากรทั้งในรูปของโรงเรียนศุลกากร และในรูปของการฝึกอบรมระหว่างประจำการของข้าราชการกรมศุลกากร จึงไม่ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกรมศุลกากรที่กำหนดไว้ ทำไมจึงมีข้าราชการไม่เห็นความสำคัญของงานฝึกอบรมของกรมศุลกากร อะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้น การบริหารงานฝึกอบรมมีข้อบกพร่องอย่างไรบ้าง ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานฝึกอบรมของข้าราชการในระหว่างประจำการของกรมศุลกากร มีปัญหาทางด้านนโยบายและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จนกระทั่งถึงขั้นปฏิบัติงานฝึกอบรม ปัญหาสำคัญที่สุดคือ การขาดแคลนกำลังคน ขาดแคลนผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานฝึกอบรมโดยตรง และขาดแคลนงบประมาณ

นอกจากนี้ การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับด้านการบริหาร พบว่า การวิจัยทางด้าน การบริหารมีผลไม่แตกต่างกันมากนักทั้งในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน เช่น



สฤกษ์ทิพร เลือววรรณศรี (๒๕๑๗ : ๖๑-๘๓) ศึกษาการบริหารงานฝึกอบรมของกรมทางหลวง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของงานฝึกอบรมของกรมทางหลวงมีอยู่ ๓ ประการใหญ่ ๆ คือ ปัญหาการฝึกอบรมในรูปแบบ ปัญหาการฝึกอบรมด้านบริหาร เผชิญกับการอบรมด้านเทคนิค ปัญหาด้านอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อการบริหารงานฝึกอบรม และมีปัญหาย่อย ๆ อีกหลายประการ เช่น ปัญหาด้านงบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารงานฝึกอบรมในปัจจุบันมีจำนวนไม่เพียงพอ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม การอบรมที่จัดขึ้นแล้วมีผลต่อการปรับเปลี่ยนชั้น เป็นต้น

วรรณวดี ฤทธารมย์ (๒๕๒๓ : ๔๕-๔๗) พบว่าปัญหาของการดำเนินงานของศูนย์อบรมฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งานธนาคารแห่งประเทศไทย มีปัญหาทางด้าน อัตรากำลังพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ธนาคารจัดเองมีอยู่อย่างจำกัด การจูงใจวิทยากรผู้บรรยายที่เป็นพนักงานธนาคาร สถานที่ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมยังไม่เหมาะสม ค่าใช้จ่าย เป็นต้น

วันชัย สุทิน (๒๕๒๒ : ๑๕๔-๑๖๔) พบว่า ปัญหาการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย มีปัญหาทางด้านการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน วิทยากร การประเมินและติดตามผล ความแตกต่างในสถานภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ เป็นต้น

นอกจากปัญหาการบริหารการฝึกอบรมแล้ว ธนวรรณ เตมียบุตร (๒๕๒๒ : ๖) พบว่า กระบวนการบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยยังไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่สมบูรณ์ บางขั้นตอนที่มีความสำคัญ เช่น ขั้นตอนการสำรวจความต้องการ ฝึกอบรม และขั้นตอนการติดตามผลได้ถูกละเลย ทำให้คุณภาพประโยชน์ที่ได้ลดน้อยลงไปบ้าง

ทง ทองเต็ม (๒๕๒๓ : ๑๔๔-๑๔๕) พบว่า ปัญหาในการจัดสร้างโครงการฝึกอบรมจากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า โครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่สร้างขึ้นโดยได้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๔ รองลงมาคือ ได้รับการคิดต่อจากหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด ร้อยละ ๒๖.๖๓ และอาศัยผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมร้อยละ ๒๔.๔๔ จากข้อมูลข้างต้นจึงสามารถสรุปยืนยันได้ว่าหน่วยงานฝึกอบรมมีปัญหาในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ทง ทองเต็ม เสนอความเห็นถึงแม้หน่วยงานฝึกอบรมจะได้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง หรือได้รับการคิดต่อจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานตามความต้องการก็ตามที ในการนี้ควรจะได้มีการร่วมมือ



กับหน่วยงานต้นสังกัดในการวิเคราะห์หาความจำเป็นที่แท้จริงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้ข้อความจริงที่ถูกต้องในการที่จะสร้างโครงการและหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม

เชิญ วีระฉายา (๒๔๒๔ : ๑๒๔) ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการอบรมครูโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ คือ วิธีการให้การอบรมมีความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้เข้ารับการอบรมมีความสำคัญเป็นอันดับ ๒ การจัดหลักสูตรการอบรมมีความสำคัญเป็นอันดับที่ ๓ ลักษณะของอาจารย์ผู้ให้การอบรม ภูมิหลังของผู้เข้ารับการอบรม การบริหารและบริการการอบรม การจัดผลและประเมินผลการอบรม และพฤติกรรมที่แสดงออกของอาจารย์ต่อผู้เข้ารับการอบรม มีความสำคัญเป็นอันดับที่ ๔, ๕, ๖, ๗ และ ๘ ตามลำดับ

ศิริกันต์ มณีรัตน์ (๒๔๒๔ : ๑๔๘-๒๐๐) ศึกษากระบวนการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า

๑. การใช้ชุดฝึกอบรมเป็นของใหม่สำหรับวิทยากรส่วนใหญ่ ต้องใช้เวลาเตรียมตัว และศึกษาขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ มากกว่าการอบรมหลักสูตรอื่น และวิทยากรไม่คุ้นเคยกับการใช้ชุดฝึกอบรม ประกอบกับต้องเปลี่ยนบทบาทของตนจากการเป็นศูนย์กลางของการอบรม และใช้เพียงการบรรยายประกอบเอกสาร มาเป็นผู้ประสานงานในการอบรมโดยมีผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง จึงอาจทำให้วิทยากรส่วนใหญ่มีความคล่องตัวน้อยในการใช้ชุดฝึกอบรม

๒. ผู้เข้าอบรมไม่คุ้นเคยกับการใช้แบบฝึกปฏิบัติ จึงไม่ได้ศึกษาแผนการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งไม่ได้บันทึกสาระสำคัญจากกิจกรรมต่าง ๆ ไว้เป็นเหตุให้แบบฝึกปฏิบัติไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าอบรมเท่าที่ควร

๓. แม้ว่าเนื้อหาวิชาในหน่วยต่าง ๆ ที่จัดไว้ในหลักสูตรจะเป็นประโยชน์ และเป็นความจำเป็นในการบริหารงาน ซึ่งผู้เข้าอบรมมีความพึงใจในความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับ และมีความเห็นว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะได้ให้ความรู้มากที่สุดในเรื่องการวางแผนงาน และเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน แต่เนื่องจากระบบการทำงานของธนาคารยังไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งอำนาจ

หน้าที่ของผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ยังไม่ให้โอกาสได้เป็นผู้วางแผน หรือควบคุมงานมากนักประกบกับความเคยชินต่อการเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ผ่านการอบรมจึงพบว่า สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการนำความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่

๔. ผู้เข้าอบรมมีความคุ้นเคยกับการเป็นผู้นั่งฟังบรรยายในการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่ผ่านมา เมื่อมาเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ ซึ่งนำชุดฝึกอบรมมาใช้ มีการใช้สื่อฝึกอบรมต่าง ๆ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อภิปรายปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ไม่เบื่อหน่าย

งานวิจัยในกระบวนการฝึกอบรมตอนสุดท้ายก็คือ การประเมินและติดตามผล ซึ่งเป็นการครบวงจรของการฝึกอบรม ดัง สมพงษ์ กฤตลักษณ์ (๒๕๑๔ : ๔๒) ได้ทำการประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับหมู่บ้านของกระทรวงมหาดไทย พบว่า เพื่อให้การประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับตำบลหมู่บ้าน เป็นไปอย่างได้ผล ควรจะได้มีการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนในทุกลักษณะวิชาตามขอบเขตแห่งหลักสูตรของโครงการฝึกอบรมก่อน เข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบทันทีทันใด เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับขั้นการติดตามผล และการประเมินผลในขั้นสุดท้ายต่อไป

แม้ว่าจะไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกอบรมขององค์กรพัฒนาภาคเอกชน แต่ก็มี การเขียนหนังสือจากการประชุมสัมมนา ซึ่งจัดโดยโครงการส่งเสริมการเกษตรไทย-เยอรมัน ในปี ๒๕๒๒ ชื่อคู่มือนักพัฒนา : วิธีทำงานกับเกษตรกร โดยแฟรงค์ แกงกอล์ฟ ไชยม.ร.ว. อकिन รพีพัฒน์ และเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง ซึ่ง ม.ร.ว. อकिन รพีพัฒน์ เสนอบทความการเขียนหนังสือคู่มือนักพัฒนา : วิธีการทำงานกับเกษตรกร ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยทางมานุษยวิทยา ในงานสัมมนาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกับการศึกษา จัดโดยโครงการพัฒนาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔-๗ ตุลาคม ๒๕๒๒ (ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๒๒ : ๓) ระบุว่าหนังสือคู่มือนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการวิจัยทางมานุษยวิทยาซึ่งใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ประสบการณ์ที่ผู้ร่วมประชุมได้นำมาใช้ในการพิจารณาว่าหนังสือขึ้นมา มี ๒ ประเภทคือ

๑. ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับเกษตรกรในการดำเนินงานโครงการปรับปรุงกลุ่มเกษตรกรหรือสหกรณ์หรือกลุ่มจัดตั้ง....



๒. ประสบการณ์และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยโดยใช้วิธีการ เชิงคุณภาพส่วนใหญ่ เป็น  
ประสบการณ์และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในโครงการพัฒนาชนบทลุ่มแม่น้ำกลอง

.....

หนังสือคู่มือนักพัฒนา : วิธีทำงานกับ เกษตรกร จึง เป็นหนังสือที่ เสนอแนวทางวิธีการ  
อบรมผู้ทำงานกับเกษตรกรในสนาม โดยตั้งอยู่บนฐานของงานวิจัยทางมานุษยวิทยา ซึ่งข้อมูลส่วน  
ใหญ่ได้จากการวิจัยในโครงการพัฒนาชนบทลุ่มแม่น้ำกลอง และประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบท  
ดังได้กล่าวข้างต้นแล้ว หนังสือคู่มือนักพัฒนา : วิธีงานกับ เกษตรกรมี เนื้อหาในการอบรมผู้ทำงาน  
กับเกษตรกร ดังนี้

๑. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานและการหาข้อมูลก่อนลงสนาม
๒. สิ่งที่ควรและ ไม่ควรปฏิบัติในการทำงานร่วมกับ เกษตรกรในสนาม
๓. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในสนาม
๔. วิธีการหาความต้องการ และความจำเป็นของ เกษตรกรชนิดที่เกษตรกรรู้สึกแล้ว  
ว่าเป็นความต้องการและความจำเป็น (felt needs) และการวินิจฉัยว่าสิ่ง  
ใดเป็นความต้องการและความจำเป็นที่แท้จริงของ เกษตรกร (real needs)
๕. วิธีการวางแผนพัฒนา
๖. ความจำเป็นของการรวมกลุ่ม เกษตรกร
๗. ปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มที่เป็นทางการ คือ กลุ่ม เกษตรกรและสหกรณ์ในปัจจุบัน
๘. วิธีการรวมกลุ่ม เกษตรกรขนาดเล็ก
๙. กิจกรรมของกลุ่ม เกษตรกรขนาดเล็ก
๑๐. การจัดการของกลุ่ม เกษตรกรขนาดเล็ก
๑๑. การควบคุมกลุ่ม เกษตรกรขนาดเล็ก
๑๒. ความช่วยเหลือและการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานของกลุ่ม เกษตรกร  
ขนาดเล็ก
๑๓. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เกษตรกรขนาดเล็ก
๑๔. การสร้างกลุ่มระดับสูงในรูปสหกรณ์หรือสหพันธ์จากการร่วมมือของกลุ่ม เกษตรกร  
ขนาดเล็ก (ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๒๒ : ๑๔-๒๐)