

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามประเด็นต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)
 - 1.2 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.3 หลักพุทธธรรม
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ศุภภาวะชุมชน
 - 2.2 การพัฒนาท่องถิ่น
 - 2.3 การจัดการความรู้
 - 2.4 นวัตกรรมและเครือข่ายทางสังคม
 - 2.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 2.6 วิธีวิจัยแบบพسانวิธี
 - 2.7 วิธีวิทยานวิจัยเพื่อท่องถิ่น
3. บริบทของชุมชนบ้านมั่นใหญ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

1.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อย่างยิ่งขึ้น ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศ

1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาวะคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว ชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งการส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสุขภาพของประเทศไทย การพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้เหมาะสมทั้งการผลิตและการกระจายบุคลากรตลอดจนการใช้มาตรการการเงินการคลังเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

1.3.1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

- 1) โครงสร้างประชากรมีแนวโน้มประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ขณะที่การย้ายถิ่นของประชากรส่งผลให้ความเป็นเมืองสูงขึ้น
- 2) คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านสติปัญญา คุณภาพการศึกษาและมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ
- 3) ความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแพร่ระบาดของยาเสพติด และการเพิ่มขึ้นของการพนันเป็นปัญหาสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 4) สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีแนวโน้มเป็นสังคมปัจเจกมากขึ้น

1.3.2 การประเมินความเสี่ยง

- 1) โครงสร้างประชากรมีความไม่สมดุลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและมีความสามารถในการพัฒนาประเทศ
- 2) คุณภาพชีวิตของประชาชนยังมีความเสี่ยงจากความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3) ความเสื่อมถอยทางคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมไทย ส่งผลให้สถาบันทางสังคมมีแนวโน้มอ่อนแอ คนในสังคมขาดความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมทางสังคม

1.3.3 การสร้างภูมิคุ้มกัน

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัจจัยสีียงในอนาคตที่คาดว่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคน การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต บนหลักการพื้นฐานสำคัญที่คุณไทยต้องมีความรู้ ไฟรียนรู้ ตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง มีสำนึกร่วมกันในศีลธรรมและจริยธรรม ดำเนินชีวิตด้วยความเพียร อดทน มีสติใช้ปัญญา จนนำไปสู่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุลทุกด้าน จึงจะเป็นตัวสร้างภูมิคุ้มกันให้คุณและสังคมไทย ในประเด็น สำคัญ ดังนี้

1) คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่อง การศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

2) คนไทยตระหนักรู้ถึงคุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สร้างจิตสำนึกที่ ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บนความ แตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นฐานในการก้าวไปสู่สังคมที่มีความใส่ใจและแบ่งปัน ต่อผู้อื่น ตลอดจนนำไปสู่การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมต่อ กับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศไทยในอนาคต

3) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่และบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา และชุมชนให้เป็นสถาบันหลักในการพัฒนาความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม

1.3.4 แนวทางการพัฒนา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็น ความเสี่ยงที่อาจเกิดทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค โดยเฉพาะใน ประเทศอาเซียน ดังนี้ ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งค่านิยม ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกร่วมกันในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริม สถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและอื้อต่อการพัฒนาคน

1) การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม สร้างเสริม

สุขภาวะควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพระบบบริการสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาวะคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะในการคุ้มครองสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน การลดปัจจัยเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมและการประกอบอาชีพที่มีผลต่อสุขภาพ การพัฒนาระบบและกลไกเฝ้าระวังความมั่นคงทางสุขภาพจากปัจจัยคุกคามสุขภาพที่แฝงมาในกระบวนการพัฒนา รวมทั้งมุ่งสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่เอื้อต่อสุขภาพ การใช้ประโยชน์จากยาสมุนไพรเพื่อการป้องกันและการรักษาเบื้องต้น และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสื่อสารต่อสังคมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก

2) พัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน สนับสนุนให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมคิดและร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น บนหลักการพึ่งพาตนเองที่คำนึงถึงศักยภาพ ทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชนเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับการจัดการการเรียนรู้ในชุมชน การศึกษา ตลอดจนความรู้ของชุมชนและชุมชนต้นแบบ การจัดการตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่ และการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่ช่วยพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ

สรุปแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สาบานในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน

2. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 คุณลักษณะของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ประกาศที่ 9 นี้ นับว่าเป็นแนวคิดสำคัญที่สุดในการสอนคน ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตน ได้ในทุกด้าน โดยเน้นการปฏิบัติในทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งคำนึงถึง ความพอเพียง จะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพื้นฐาน กัน คือ

2.1.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2.1.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอดีเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

2.1.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในด้าน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เนื่องจาก การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอดีเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

ข้อ 1 เนื่องจากความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เข้มข้น โยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

ข้อ 2 เนื่องจากคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

2.2 แนวทางการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีดังนี้

2.2.1 ยึดหลักสามพอ พ้อย พอกิน พอยใช้

2.2.2 ประหมัด

2.2.3 ประกอบอาชีพสุจริต

2.2.4 เน้นหาชีวภาพลักษณะของมนุษย์

2.2.5 ทำมาหากินก่อน ทำมาก้าวย

2.2.6 ใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ที่ดิน คืนทุนสังคม

2.2.7 ตั้งสติมั่นคง ทำงานอย่างรู้ตัวไม่ประมาท

2.2.8 ใช้ปัญญาใช้ความรู้แท้

2.2.9 รักษาสุขภาพให้แข็งแรงทั้งกายและใจ

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาซึ่งแนวทางการดำเนินอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชน ในทุกระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสากล โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวหน้าต่อขุกโลก ให้ความพอดี หมายถึง ความพอดี ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พอกสมควร ต่อการมีผลประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้

จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ ความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักกฎหมาย และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกรักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง ทั้งด้านวัฒนธรรม สังคม ลัทธิลัศม ตลอดจนธรรมาภิบาลทางโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล/ครอบครัว

เริ่มต้นจากการเสริมสร้างคนให้มีการเรียนรู้ วิชาการและทักษะต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จนมีความเข้าใจและตระหนักรถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และอยู่ร่วมกับระบบในเวทีวิชาการ อย่างสมดุล เพื่อจะได้ลดเวลาต่อการประพฤติผิดมิชอบ ไม่ตระหนักรู้ ไม่ตระหนักรู้ว่า เกือบถูกล แบ่งปัน มีสติยังคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะตัดสินใจ หรือกระทำการใดๆ งานระหว่างที่เกิดเป็นภัยคุกคามที่ดีในการดำรงชีวิต โดยสามารถคิดและกระทำบนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล พอเหมาะสม พอประมาณกับสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล ในแต่ละสถานการณ์ แล้วเพียงพอ ปฏิบัติเช่นนี้ จนตนสามารถทำงานให้เป็นพึ่งของตนเองได้ และเป็นพึ่งของผู้อื่น ได้ในที่สุด

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับชุมชน

ชุมชนพอเพียง ประกอบด้วย บุคคล / ครอบครัวต่างๆ ที่ไฟหากำกับหน้าบัน พื้นฐานของปรัชญาแห่งความ พอเพียง คือ มีความรู้และคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต จนสามารถพึ่งตนเองได้ บุคคลเหล่านี้มาร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับ สถานภาพ ภูมิสังคมของแต่ละชุมชน โดยพยาบาลใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ และเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลหลาย สถานภาพ ในสิ่งที่จะสร้างประโยชน์สุขของคนส่วนรวม และความก้าวหน้าของชุมชน อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยสติปัญญา ความสามารถของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต อดกลั้นต่อการกระทบกระทุ้น ขยันหมั่นเพียร และมีความเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่ ช่วยเหลือแบ่งปัน กันระหว่างสมาชิกชุมชน จนนำไปสู่ความสามัคคีของคนในชุมชน ซึ่งเป็นภัยคุกคามที่ดีของชุมชน จนนำไปสู่การพัฒนาของชุมชนที่สมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ งานระหว่างสามารถ พัฒนาไปสู่เครือข่ายระหว่างชุมชนต่างๆ

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศ

มีแผนการบริหารจัดการประเทศ ที่ส่งเสริมให้บุคคล/ชุมชนต่างๆ มีวิถีปฏิบัติ มีความร่วมมือ และการพัฒนาในสาขาต่างๆ ตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ดำเนินการตามแผนจังกล่าวอย่างรอบคอบ เป็นขั้นตอน เริ่มจากการวางแผนของประเทศให้มี

ความพอเพียง โดยส่งเสริมให้ประชาชนส่วนใหญ่ สามารถอยู่อย่างพอเพียง แต่พึ่งตนเองได้ ด้วยมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เอื้อเพื่อแบ่งปัน และใช้สติปัญญา ในการตัดสินใจและดำเนินชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มคนต่างๆ จากหลากหลายภูมิลังกawi หลากหลายอาชีพ หลากหลายความคิด ประสบการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ และรู้ความเป็นจริง ระหว่างกันของคนในประเทศ จนนำไปสู่ความสามัคคี และจิตสำนึกที่จะร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าไป อย่างสอดคล้องสมดุลกับสถานภาพความเป็นจริงของคนในประเทศ อย่างเป็นขั้นเป็นตอน เป็นลำดับๆ ต่อไป การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับเกษตรกร ได้แก่ เกษตรทฤษฎีใหม่

ขั้นตอนที่ 1 เป็นแนวทางการจัดการพื้นที่เกษตรกรรมในระดับครอบครัว ที่ สอดคล้องสมดุลกับระบบนิเวศวิทยา เพื่อให้พออยู่ พอกิน สมควรแก่อัตภาพในระดับที่ประยัต และเติ่งตนเอง/ครอบครัว ได้

ขั้นตอนที่ 2 การรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์ ร่วมมือกันในการผลิต จัดการตลาด และพัฒนาสวัสดิการของชุมชนในรูปแบบต่างๆ เป็นการสร้างความสามัคคีภายในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อม ก่อนก้าวสู่โลกภายนอก

ขั้นตอนที่ 3 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดหาทุน วิชาการ ความรู้ เทคโนโลยี จากธุรกิจเอกชน เช่น ธนาคาร บริษัท ห้างร้าน เอกชน ตลอดจน หน่วยงานภาครัฐ มูลนิธิต่างๆ มาช่วยในการลงทุน และพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยสรุป แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของคนในชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ และมีการรวมกลุ่มกัน และเชื่อมโยงเครือข่ายในด้านต่างๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา อย่างสมดุลกับสภาพแวดล้อมในชุมชน โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ภูมิปัญญา และทรัพยากรด้านต่างๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม บนพื้นฐานของคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เอื้อเพื่อแบ่งปัน และใช้สติปัญญา ในการตัดสินใจและดำเนินชีวิต

3. หลักพุทธธรรม

พระพุทธศาสนา นั้น เมื่อมองในทัศนะของคนสมัยใหม่มักเกิดปัญหาขึ้นบ่อยๆ ว่า เป็นศาสนา หรือเป็นปรัชญา หรือว่าเป็นเพียงวิธีการของชีวิตแบบหนึ่ง (A way of life) เมื่อปัญหา เช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว ก็เป็นเหตุให้ต้องถูกเดิยงหรือแสดงเหตุผล ทำให้เรื่องยืดยาวออกไป อีกทั้งมติในเรื่องนี้ก็แตกต่างไม่ลง เป็นแบบเดียวกัน ทำให้เป็นเรื่องฟันเฟือง ไม่มีที่สิ้นสุด

3.1 ลักษณะทั่วไปของพุทธธรรมนั้น สรุปได้ 2 อายุ คือ

3.1.1 แสดงหลักความจริงสายกลาง ที่เรียกว่า “มัชฌิมธรรม” หรือเรียกเต็มว่า “มัชฌิมธรรมเทศนา” ว่าด้วยความจริงตามแนวของเหตุผลบริสุทธิ์ตามกระบวนการของธรรมชาติ นำมาแสดงเพื่อประโยชน์ทางปฏิบัติในชีวิตจริงเท่านั้น ไม่ส่งเสริมความพหายาน ที่จะเข้าถึงสัจธรรมด้วยวิธีถูกเดียงสร้างทฤษฎีต่างๆขึ้นแล้วคิดมั่น ปกป้องทฤษฎีนั้นๆ ด้วยการเก็บความจริงทางประชญา

3.1.2 แสดงข้อปฏิบัติสายกลาง ที่เรียกว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” อันเป็นหลักการของชีวิตของผู้ฝึกอบรมตน ผู้รู้เท่านั้นชีวิต ไม่หลงมงาย มุ่งผลสำเร็จที่ความสุข สะอาด สว่าง สงบ เป็นอิสระ ที่สามารถมองเห็นได้ตั้งแต่ในชีวิตนี้ในทางปฏิบัติความเป็นสายกลางนี้เป็นไปโดยสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น สภาพชีวิตของบรรพชน หรือ คุณลักษณะเป็นต้น

3.2 ดังนั้นในการดำเนินชีวิตของคนต้องมีฐานคิดและแนวทางเพื่อการดำเนินอยู่อย่าง เป็นสุขทั้งกายและสุขภาพใจ หลักธรรมที่จะทำให้มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข โดยการมีสุขภาพที่ดีภัยໄต้แนวคิดหลักธรรมนำทางคือ อินทรีย์ 5 และ พละ 5 (อินทรีย์ คือ ความเป็นใหญ่ พละ คือ ความไม่หวั่นไหว) ประกอบด้วย ศรัทธา วิริยะ ศติ สมารชิ และ ปัญญา

3.2.1 อินทรีย์ 5 ประกอบด้วย

1) ศรัทธา คือ สัทธินทรีย์ มีความเป็นใหญ่ ในสภาพชั้นมนของตนคือ น้อมใจ เรื่อง

- 2) วิริยะ คือ วิริยินทรีย์ มีความเป็นใหญ่ 在การประกอบไว้
- 3) ศติ คือ ศตินทรีย์ มีความเป็นใหญ่ในการระลึก
- 4) สมารชิ คือ สมารชินทรีย์ มีความเป็นใหญ่ ในการไม่ฟังช้าน
- 5) ปัญญา คือ ปัญญินทรีย์ มีความเป็นใหญ่ในการเห็นความเป็นจริง

3.2.2 พละ 5 ประกอบด้วย

- 1) สัทธา พละ มีความไม่หวั่นไหว ในความไม่มีศรัทธา
- 2) วิริยะ พละ มีความไม่หวั่นไหว ในความไม่เกียจคร้าน
- 3) ศติ พละ มีความไม่หวั่นไหว ในความไม่ประมาท
- 4) สมารชิ พละ มีความไม่หวั่นไหวไป เพราะความฟังช้าน
- 5) ปัญญา พละ มีความไม่หวั่นไหวไป ในความไม่รู้

สรุปได้ว่า ในทางพุทธศาสนาซึ่งให้เห็นว่าการที่คนจะดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องมีการปฏิบัติดูตันเพื่อให้เป็นคนที่มีความสุขในทุกด้าน โดยมีความศรัทธาในการปฏิบัติดูตัน ไม่เกียจคร้าน ไม่ประมาท ไม่คิดฟังช้านและต้องมีความรู้ตามความเป็นจริง

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. สุขภาวะชุมชน

1.1 ความหมายของสุขภาวะชุมชน

องค์การอนามัยโลก ได้นิยามไว้ว่า “สุขภาพ หมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น” (ตามนิยาม “สุขภาพ” ขององค์การอนามัยโลก และ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550) หรือสุขภาวะที่ สมบูรณ์ทุกๆ ทางเชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกื้อหนุน และเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ นำมาสู่วิถีทัศน์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คือ “คนไทยมีสุขภาวะยั่งยืน หมายถึง คนไทยมีสุขภาวะดีครบถ้วนทั้งสิ่งที่ด้าน ได้แก่ กาย จิต สังคม และปัญญา อันได้แก่

1.1.1 สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเคราะห์ภูมิ พอดี ไม่มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย เป็นต้น

1.1.2 สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

1.1.3 สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น

1.1.4 สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้าหรือความคิดสูงสุด สุคแล้วแต่ความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละคน

ความหมายของสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน สุขภาวะทางกายและสุขภาวะทางจิตเป็นสุขภาพที่ ทำความเข้าใจได้ง่าย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตเห็นได้ตลอดเวลา สุขภาวะทางสังคมเป็นการแสดงออกรวมกันของสังคม ซึ่งต้องทำความเข้าใจและยอมรับรวมกันของทั้งสังคม และสุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ : สุขภาวะทางจิตวิญญาณหมายถึงมิติทางคุณค่าที่สูงสุดเหนือไปจากโลก หรือภพภูมิทางวัตถุ การมีศรัทธาและมีการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกถัดไป เป็นสุขภาพที่ทำความเข้าใจได้ยากและเป็นขั้นสูงสุดของสุขภาพองค์รวม

ประกาศ วสส. (2552 : 9-10) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ สุขภาวะจึงแบ่งแยกไม่ได้จากวิธีชีวิตที่จะต้องดำเนินไปบนพื้นฐานของความสมดุลพอตี รู้จักพอ ประมาณอย่างมีเหตุผล และมีความรอบรู้เท่าทันโลก โดยสังคมจะต้องพัฒนาอย่างมี ดุลยภาพ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม และยังให้แนวคิดที่จะหันถึงบนธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย และพุทธศาสนา ดังนี้

สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ทุกทาง เช่น โภคภัย

สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางกาย ย่อมหมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีศรัทธาเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย เป็นต้น

สุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัวในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพด้วย เป็นต้น

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความสุขอันประณีตที่เกิดจากการมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้า หรือความดีสูงสุดแล้วแต่ความเชื่อที่แตกต่างของแต่ละคน สุขภาวะทางจิตวิญญาณจึงอยู่ที่สมรรถนะในการพัฒนาธรรมชาติทางจิตวิญญาณของแต่ละคน ให้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งคือการที่บุคคลแต่ละคนสามารถแสดงออกถึงบุคคลที่มีความสามารถที่ตน มีความรู้สึกสำนึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มีประสบการณ์ในความรัก ความสนุกสนาน ความเจ็บปวด มีความต้องการที่พอเพียง และรู้จักให้ความเคารพต่อชีวิตทุกชีวิต

สมเกียรติ ศรีราษฎรคุณ (2552 : 33) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะที่พอเพียง หมายถึง สภาพความสุขสมบูรณ์ของสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ(ปัญญา) ทั้งนี้ ไม่ใช่หมายเพียงแต่การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือ ทุพพลภาพ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองในด้านการดูแลสุขภาพ

โดยสรุป สุขภาวะชุมชน จึงหมายถึงชุมชนที่ถึงพร้อมด้วยสุขภาวะครบสมบูรณ์ จึงประกอบด้วยร่างกายดี จิตใจดี สังคมดี มีสติปัญญาดี และ ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นองค์ประกอบ จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์กันในการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน ไม่สามารถที่จะแยก เรื่องใดเรื่องหนึ่งออกจากกัน ได้ ทำให้คนในชุมชนสามารถที่จะดำเนินชีวิต ได้อย่างเป็นสุข

1.2 องค์ประกอบของสุขภาวะชุมชน

สุขภาวะชุมชนมีองค์ประกอบดังนี้

1.2.1 สุขภาพร่างกาย (Physical Health) เป็นสภาพร่างกายที่มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บและความพิการใดๆ อวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้อย่างปกติ รวมถึงมีความเป็นอยู่ทางค้านภัยภาพดี

1) ร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง ระบบต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) อวัยวะต่างๆของร่างกายมีการเจริญเติบโตและเหมาะสมกับวัย รวมทั้ง
ภาวะทางสมอง

3) ร่างกายมีสมรรถภาพสูงสามารถทำงานได้ดีมากโดยไม่เหนื่อยง่าย
4) การนอนหลับพักผ่อนเป็นไปตามปกติ ภัยหลังต้นนอนร่างกายจะคืนสู่

สภาพปกติ

- 5) พื้นมีความแข็งแรง หูสามารถรับฟังได้ดี ตาสามารถมองเห็นถนัด
- 6) ผิวพรรณผุดผ่อง หน้าตาอิ่มเอิบมีความสดชื่น
- 7) รูปประจำทรงสมส่วน สร่างงาม
- 8) ร่างกายปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ
- 9) ความเป็นอยู่ทางด้านกายภาพ ได้แก่ เศรษฐกิจดี มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น

1.2.2 สุขภาพจิตใจ (Emotional Health) เป็นสภาพจิตใจที่แจ่มใส มีความสุข ความสนายใจมีความเมตตากรุณา ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวล ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสถานการณ์บีบคั้นต่างๆ

- 1) มีความสนุกสนานร่าเริง
- 2) มีจิตใจแจ่มใส สนายใจ
- 3) ไม่มีความเครียด หรือวิตกกังวลต่อการทำงาน
- 4) มีการใช้เวลาส่วนตัวเพื่อความเพลิดเพลิน และผ่อนคลายความเครียด
- 5) มีความสุข มีความพอใจในความพอเพียง
- 6) ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสถานการณ์บีบคั้นต่างๆ
- 7) สามารถรับสภาพที่ประสบอย่างเข้มแข็ง
- 8) อดทนตามวิถีศาสนา และยึดหยัດก้าวต่อไปอย่างมีพลัง
- 9) ไม่ประสบความกดดัน หวาดระแวง หรือ กลัว

1.2.3 สุขภาพสังคม (Social Health) เป็นสภาพของครอบครัวที่มีความอบอุ่น สามารถให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านการดูแลสุขภาพ เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง เอื้ออาทร เสมอภาค ยุติธรรม มีระบบบริการสาธารณสุขที่ดี และกระจายอย่างทั่วถึง

- 1) ครอบครัวมีความอบอุ่น
- 2) บุคคลในครอบครัว สามารถให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันในด้านการดูแลสุขภาพ
- 3) มีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้ที่พอเพียง
- 4) สามารถอ่านออกเขียนได้

5) บุตรหลานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา

6) การมีนุชนยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

7) ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น สามารถในครอบครัว เพื่อนฝูง

เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นปัจจัยเด่นแห่งความสุขทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม

8) การอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี สังคมให้เกียรติ ยกย่องและยอมรับ

9) การได้รับการดูแลจากสังคมอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

10) มีการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคง มีความปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สิน

สามารถปรับสภาพความเป็นอยู่ในสังคมอย่างค่อยเป็นค่อยไป

11) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

12) เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง เอื้ออาทร เสมอภาค ยุติธรรม

13) มีระบบบริการสาธารณสุขที่ดีและกระจายอย่างทั่วถึง

1.2.4 สุขภาพจิตวิญญาณ (ปัญญา) (Spiritual Health) เป็นความสุขที่เกิดจากจิตใจสัมผัสด้วยสิ่งที่บุคคลยึดมั่นและเคารพอย่างสูง ทำให้เกิดความหวัง ความเชื่อมั่นครั้งชา ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีความเสียสละและยินดีในความสำเร็จของบุคคลอื่น รวมถึงการอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสันติ

1) ความสามารถในการให้และรับความรัก ความรู้สึกเสียสละและประณดาดีต่อผู้อื่น

2) การให้บริการด้วยความสมัครใจ หรือมีการบริจาคให้แก่องค์การอื่นๆ

3) การได้รับความรักและกำลังใจจากเพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง หน่วยงานภาครัฐ

4) ความเอื้ออาทรต่อกันทั้งในระดับบุคคลและชุมชน

5) ความยึดมั่นในหลักศาสนา สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความต้องการ

6) ความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนมีอยู่และสิ่งที่ตนได้รับ

7) ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและยินดีในความสำเร็จของบุคคล

8) การอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

ดังนั้นองค์ประกอบของสุขภาวะชุมชน ประกอบด้วย การที่คนในชุมชนมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ(ปัญญา)

1.3 กระบวนการทัศน์ทางด้านสุขภาวะชุมชน

1.3.1 กระบวนการทัศน์สุขภาวะเดิน

ระบบสุขภาวะเดิมมีฐานคิดทางวิทยาศาสตร์ อันส่งผลให้เกิดทัศน์ร่วมกันของระบบการแพทย์แบบศีววัฒน์ ตามประการคือ การมองแบบแยกส่วน การมองแบบคลัสเตอร์ และ

การมองแบบวิทยาศาสตร์กลไก โดยมีรายละเอียด คือ

ลักษณะแรก มองแบบแยกส่วน เป็นวิธีการมองซึ่วิตจากการวิเคราะห์แบบแยกส่วน เริ่มจากการแยกร่างกายออกจากจิตใจ ต่อจากนั้นแยกร่างกายออกเป็นอวัยวะต่างๆ และแยกย่อยไปถึงเซลล์เล็กๆ ที่ประกอบเป็นอวัยวะ โดยการมองแบบแยกส่วนนี้จะถือว่าความเจ็บป่วยจะเกิดจากส่วนย่อยๆ คืออวัยวะต่างๆ หรือ เซลล์เล็กๆ เหล่านี้เกิดมีความผิดปกติขึ้น ซึ่งการเขียนยาสามารถทำได้โดยการแก้ไขเฉพาะส่วนนั้นๆ โดยไม่ต้องเข้าใจความเชื่อมโยงไปยังปัจจัยอื่นๆ

ลักษณะที่สอง มองแบบลดส่วนคือการลดปรากฏารณ์ชีวิตและความเจ็บป่วยเหลือเพียงข้อมูลตัวเลขและปรากฏารณ์ทางชีววิทยาความเจ็บป่วยไม่มีความหมายทางสังคม ไม่จำเป็นต้องอธิบายด้วยปัจจัยอื่น หรือทำความเข้าใจในมิติอื่นนอกเหนือจากกระบวนการทางชีววิทยา

ลักษณะที่สาม มองแบบวิทยาศาสตร์ กลไก คือการอธิบายเหตุและผลของโรคด้วยปรากฏารณ์ทางชีวเคมี และพิสิตร์แบบตายตัว การเกิดโรคมีกลไกการเกิดที่แน่นอน เป็นเหตุเป็นผล ของกลไกการทำงานของอวัยวะ กระบวนการของสารเคมีในร่างกาย ไม่มีอารมณ์ ความรู้สึกใดๆเข้ามายกเว้น

ผลกระทบวิธีคิดแบบชีวกลไก ทำให้วิธีปฏิบัติที่มีต่อผู้ป่วยที่ดำเนินอยู่ถูกระยะต่อมิติทางสังคม มิติทางจิตวิญญาณ และความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นมิติสำคัญของการดูแลรักษาสุขภาพ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม อาศัยอยู่ท่ามกลางสังคมวัฒนธรรมในชุมชน ที่สำคัญคือมนุษย์มีความรู้สึกนึกคิด มิติจิตวิญญาณ ไม่ใช่เครื่องยนต์กลไก ที่สามารถแยกชิ้น แยกส่วนที่เสียหายออกจากกันแล้ว เอามาวิเคราะห์หรือซ้อมแซมได้ โดยไม่ต้องใส่ไว้กับมิติทางสังคมจิตวิทยา (Psychosocial)

1.3.2 กระบวนการทัศน์ใหม่ทางสุขภาวะ

1) ในปัจจุบันได้มีการปรับกระบวนการทัศน์ของศาสตร์ต่างๆ ตามมาย ซึ่งศาสตร์ทางการแพทย์และสาธารณสุขก็ได้ถูกปรับปรุงและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ เช่นเดียวกัน โดยพบว่า หลักการสำคัญเบื้องต้นของกระบวนการทัศน์ใหม่ทางสุขภาพหรือสุขภาวะ มีดังนี้

1.1) ต้องให้นิยามกับคำว่า สุขภาพ ใหม่ ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญอยู่เฉพาะการไม่มีโรค และการมีอายุยืนยาวเท่านั้น แต่กินความถึงวิธีชีวิตทั้งหมดของคนที่ มีความสุข และไม่ใช่ความสุขที่ตั้งอยู่บนฐานของการบริโภค หรือครอบครองทรัพย์สินอย่างไม่จำกัดอย่างที่สังคมกำลังมีต่ออยู่ขณะนี้ แต่เป็นความสุขที่เกิดจากความพอ

1.2) สุขภาพจึงเกี่ยวข้องกับครอบครัว ชุมชน สังคม โลก รวมถึงจักรวาล (จักรวาลในที่นี้ไม่ได้หมายความถึงเฉพาะกาลเชิงกาลฯ เช่น ดาว หรือกาแล็คซีต่างๆ เท่านั้น แต่รวมถึงสรรพสิ่งอื่นที่เป็นนามธรรมที่มนุษย์เชื่อว่ามีอยู่ เช่น ผีไฟ เจ้ากรรมนายเรว บุญกุศล กฏแห่งกรรม พระราหู ทั้งปวง สุขภาพที่ดีจะเกิดขึ้น ไม่ได้มาจากครอบครัวไม่บอบอุ่น ชุมชนไม่เข้มแข็ง พึ่งตนเอง

ไม่ได้ สังคมที่ขาดคุณธรรมเต็มไปด้วยการกดปุ่ม แต่เงิน และเอาเปรียบกันตลอดเวลา โลกที่ยังคงเคลื่อนไปตามกระแสบริโภคนิยม ที่ถืออำนาจของเงิน ทำลายสิ่งแวดล้อม เห็นมนุษย์เป็นใหญ่และเชื่อว่าตนเองจะสามารถเข้าใจและครอบครองธรรมชาติทั้งปวงด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

1.3) สุขภาพที่ดีต้องเริ่มที่ตนเองและครอบครัวซึ่งไม่ได้มีความสำคัญเฉพาะการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อน และออกกำลังกายเท่านั้น ต้องมีความรักและเมตตา กับร่างกายและจิตใจตนเอง แล้วค่อยๆขยายความปราณາดีและความมุ่งมั่นที่จะสร้างครอบครัว ชุมชน สังคม โลก และจักรวาลให้เป็นสถานที่ที่อุดมไปด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายและจิตวิญญาณ เช่น ศีลธรรม ความรัก ความเมตตา ฯลฯ ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีอย่างมีเครื่องข่ายเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในทุกระดับ

1.4) สุขภาพเป็นเรื่องของวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกันไปด้วยแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม คนในทุกสังคมเคยมีภูมิปัญญาในการจัดการกับความเจ็บป่วยมาแล้วทั้งสิ้น ดังนั้นทุกคนทุกชุมชนจึงมีศักยภาพในด้านการคุ้มครองสุขภาพของตนเองอยู่แล้ว เพียงแต่ถูกกระทำจากระบบการแพทย์และธุรกิจให้ภูมิปัญญาที่ตนเองมีอยู่ หมดคุณค่าและความสำคัญลง

1.5) สุขภาพเป็นเรื่องของชีวิตที่แยกออกไม่ได้จากเรื่องของการเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม จึงไม่สามารถสร้างสุขภาพที่ดีได้โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมใหม่ โดยกระบวนการทัศน์ทั้งหมดต้องประสานสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน คือ ไปสู่ความสุขและความพอ

2) กระบวนการทัศน์ใหม่ของระบบสุขภาวะชุมชน เพิ่มเติมว่า (สมัยค ศรีจารนัย, 2547 : 124)

2.1) ระบบสุขภาวะ หมายถึง ระบบทั้งมวลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์รวม จันสามารถส่งผลต่อสุขภาพของคนในชุมชน รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพทั้งปวง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม ค้ายภาพ และชีวภาพ รวมทั้งปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพด้วย

2.2) ระบบสุขภาวะชุมชน เป็นวัฒนธรรมการคุ้มครองความมีสุขภาพที่ดีทุกมิติของ สมาชิกในครอบครัว ในชุมชน และในสังคมของตน ระบบสุขภาวะชุมชนควรเป็นภาพการทำงานของประชาชนในชุมชนนั้นๆ ที่มีกระบวนการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างเป็นเครื่องข่าย มีนโยบายเป้าหมาย ตัวชี้วัดและกลไกที่ชุมชนเป็นผู้กำหนดภายใต้ความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ตามสภาพแวดล้อม บริบทเชื่อมโยงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ท้องถิ่น และครอบครัว ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาสาคัญ

2.3) ระบบสุขภาวะชุมชนควรเป็นส่วนหนึ่งของระบบการดำเนินงานเพื่อ การพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้น คั่งนั้นการดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ระบบสุขภาวะชุมชนจึงไม่ใช่การสร้างระบบการดำเนินงานด้านสุขภาพแยกจากการทำงานด้าน อื่นๆ แต่ควรเป็นระบบการดำเนินงานที่มีศูนย์กลางการบริหารจัดการเดียวทันของทุกสาขาทั้ง ด้านสุขภาพ เกษตร อาชีพ การศึกษาและอื่นๆ เพื่อการบูรณาการของการพัฒนาที่ยึดการแก้ปัญหา สร้างความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีตามความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญ เช่น การจัดการ ทรัพยากรสัตว์น้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ โดยชุมชนชาวหาดพาน จังหวัดน่าน ซึ่งเดิมประสบ ปัญหาสัตว์น้ำลดลงเนื่องจากการจับสัตว์น้ำโดยเครื่องมือธรรมชาติและขับให้ไดมากที่สุดเพื่อขาย ทำให้เกิดการทำลายลักษณะทางการขยายพันธุ์และระบบนิเวศในน้ำส่างผลให้เกิดความเดือดร้อนทั้ง แหล่งอาหารของชุมชนและรายได้ประชาชน ต่อมาชุมชนได้รวมตัวกันเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวโดย ใช้กระบวนการเรียนรู้จากภูมิปัญญาดั้งเดิม มีการประยุกต์ดัดแปลง นำวัฒนธรรม ประเพณีและ ความเชื่อเข้ามาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ระบบนิเวศในน้ำกลับมาอีกรัง ปริมาณปลาเมื่อ มากขึ้นส่างผลต่อสุขภาพทางกาย สุขภาพจิตที่ดีที่คนในชุมชนไม่ต้องหนักใจว่าจะขาดแคลนสิ่งที่ จำเป็นในชีวิตประจำวัน เพราะมีทั้งน้ำคุณภาพเพื่อการอุปโภคบริโภคและมีสัตว์น้ำเพียงพอ เมื่อ ปัจจัยพื้นฐานมีอยู่พร้อมกับเวลาในการคิดใช้สร้างสรรค์ ปรับตัวและพัฒนาให้เกิดความสุขทาง สังคมของชุมชนต่อไป

2.4) ระบบสุขภาวะชุมชนไม่ใช่เป็นเรื่องของผู้เชี่ยวชาญของบุคลากร สาธารณะ แต่เป็นเรื่องของแต่ละชุมชนที่มีสภาพแวดล้อม อาชีพ ความเชื่อ วิถีชีวิตและ วัฒนธรรมแตกต่างกันไปที่จะต้องร่วมกันนิยามสุขภาพที่เหมาะสมกับชุมชนตนเอง และร่วมกัน แสวงหาวิธีการคุ้มครองสุขภาพชุมชนตนเอง และร่วมกันแสวงหาวิธีการคุ้มครองสุขภาพชุมชนตนเอง โดยใช้ทุนทางสังคมที่ตนมีอยู่ร่วมกันกับแรงสนับสนุนจากภายนอก เช่น ภาครัฐ องค์กรชุมชน ตลอดจนองค์กรปกครองท้องถิ่น พัฒนาวิธีการคุ้มครองสุขภาพที่เหมาะสมกับชุมชนตนเอง สามารถ พัฒนาองค์ความคิดทางสุขภาพได้

2.5) ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและโลกสุขภาพของ ชาวบ้าน และหลีกเลี่ยงการนำกรอบแนวคิดของเจ้าหน้าที่ในการรักษาพยาบาลหรือการคุ้มครอง สุขภาพไปตัดสินถูกผิดกับพฤติกรรมการคุ้มครองสุขภาพของชาวบ้าน โดยที่ยังไม่เข้าใจระบบ วัฒนธรรมสุขภาพในท้องถิ่นนั้นๆ

3) คณนั้นการพัฒนาสุขภาวะต้องอาศัยหลักสำคัญใน 5 ประการ ได้แก่

3.1) ต้องสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ

3.2) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ

3.3) เสริมสร้างกิจกรรมของชุมชนให้เข้มแข็ง

3.4) พัฒนาทักษะส่วนบุคคล เสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

3.5) ปรับเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุข

กระบวนการทัศน์สุขภาวะใหม่แตกต่างจากการบูรณาการทัศน์เก่าที่มองแบบแยกส่วน ลดส่วน

หรือ วิทยาศาสตร์ก่อไก่ซึ่งให้ความสำคัญเฉพาะปัจจัย แต่กระบวนการทัศน์สุขภาวะใหม่ต้องมองแบบองค์รวม ที่เรียกว่า สุขภาวะองค์รวม (Holistic Health) มองสุขภาวะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทั้งชีวิตมากกว่าเนื้อแต่ความเจ็บป่วย โดยจะพิจารณาที่ตัวคนทั้งคน ความเกี่ยวเนื่องของร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ รวมถึงปัจจัยทางสังคม ถึงแวดล้อมต่างๆที่มีปฏิสัมพันธ์กับคน (Susan Walter. 1998 : 124 ; อ้างถึงใน พัชรี ดำรงสุนทรชัย. 2550 : 64) สุขภาวะทั้งสี่มิติจะเชื่อมโยงกันและมีความสัมพันธ์ส่งผลซึ่งกันและกัน การดูแลสุขภาวะชุมชนหรือการพัฒนาสุขภาวะของคนในชุมชน จึงอยู่กับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม เกี่ยวโยงกับภูมิปัญญา การจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพ ความเข้มแข็งของชุมชน

ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพ เช่น การเสริมสร้างสุขภาพด้วยกิจกรรมต่างๆ การใช้ยาสมุนไพร ในการรักษา

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะชุมชน

สุขภาวะชุมชน เป็นสภาพความสมบูรณ์ของสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ(ปัญญา) ของคนในชุมชน ทั้งนี้ไม่ใช่หมายเพียงแต่การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือทุพพลภาพ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองในด้านการดูแลสุขภาพ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะ ประกอบด้วย การเรียนรู้ (Learning) พฤติกรรมสุขภาพ (Healthy behavior) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude adjustment) พฤติกรรมผู้นำ (Leadership behavior) และการสร้างเครือข่าย (Networking) โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสุขภาพ การเข้าถึงพฤษฐิกรรมสุขภาพ การอาศัยพฤษฐิกรรมผู้นำและการสร้างเครือข่าย เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ นำมาสู่ความต่อเนื่องและยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะชุมชน มีดังนี้

(กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2548 : 7-12)

1.4.1 การเรียนรู้

ปัจจัยในการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมต้องอาศัยการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดจาก การสังเกตเพื่อเลียนแบบและความเชื่อมั่นในสมรรถนะของบุคคล เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 25 กำหนดให้รู้สึกต้องมีหน้าที่ส่งเสริมการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ โดยนัยมาตราดังกล่าว ต้องการให้สังคมไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่เกื้อหนุนการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งการเรียนรู้ต้องบูรณาการทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

และตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ของมนุษย์จะเริ่มต้นตั้งแต่การปฏิสัมพันธ์ในครรภ์มาต่อมาจนกระทั่งถึงวัยรุ่นสุดท้ายของชีวิต การเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เข้าถึงพฤติกรรมสุขภาพ เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และนำไปสู่การมีสุขภาวะได้

1) องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์ จะเริ่มต้นตั้งแต่การปฏิสัมพันธ์ในครรภ์มาต่อมาจนกระทั่งวัยรุ่นสุดท้ายของชีวิต ซึ่งการเรียนรู้ของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเรียนรู้ก่อนเกิด

การเรียนรู้ของมาตรการเกี่ยวกับการดูแลรักษาบุตรที่อยู่ในครรภ์ จะทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่ตัวอยู่ในครรภ์ การให้การศึกษาที่เหมาะสมกับมาตรการขณะตั้งครรภ์ จะทำให้เด็กที่เกิดมา มีอุปนิสัยดี เนติเวชลดา และเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพในอนาคต

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในช่วงอายุ 0-5 ปี

การเรียนรู้ในวัยนี้ เป็นการเรียนรู้ที่สามารถปลูกฝังทักษะต่างๆ ได้ครบถ้วน ด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ

ระยะที่ 3 การเรียนรู้ในช่วงอายุ 6-24 ปี

การเรียนรู้ในวัยนี้ เป็นการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้มีพัฒนาการสมบูรณ์ทุกด้านสิ่งที่ให้ในกระบวนการเรียนรู้จะต้องเป็นเรื่องที่กระตุนให้ผู้เรียนทุกคนได้ตอบสนองและพัฒนาตนเอง

ระยะที่ 4 การเรียนรู้ในช่วงวัยทำงาน 25-60 ปี

การเรียนรู้ในวัยนี้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือทำงานและเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้ในช่วงนี้ จึงเป็นการศึกษาตามอัธยาศัยมากกว่าการศึกษาในสถานศึกษา

ระยะที่ 5 การเรียนรู้ในวัยผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)

การเรียนรู้ในวัยนี้ เป็นการเรียนรู้หลังจากผ่านการเรียนรู้ในสถานศึกษา การลงมือทำงานและเรียนรู้จากสื่อ ซึ่งถือว่าเป็นการเรียนรู้ช่วงระยะสุดท้ายของชีวิต

2) องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย (สุพานิช 2549 : 63-64 ; ข้างต้นจาก Filley, House and Kerr. 1981 : 43)

2.1) แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนที่ดีจะต้องมีความอยากรู้ที่จะเรียนรู้ สนใจ ในการเรียนรู้ โดยการมองโลกในแง่ดี เปิดกว้างทางค่านความคิด ซึ่งจะก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ ในการเรียนรู้

2.2) ความรู้พื้นฐาน หากผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานในเรื่องที่จะต้องการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

2.3) การทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ถ้าหากผู้เรียนได้ทราบผลลัพธ์ของการเรียนว่า ตนมีข้อดีหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดๆ จะทำให้ทราบว่าตนเองควรจะต้องพัฒนา หรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง การทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้ได้ง่าย

2.4) การเรียนรู้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ลักษณะของงานมีผลต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ ถ้าหากลักษณะงานนั้นสามารถแยกส่วนออกจากกันได้ การเรียนรู้เป็นส่วนๆจะเหมาะสม แต่ถ้าหากลักษณะงานไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การเรียนรู้ทั้งหมดน่าจะเหมาะสมกว่าเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของงานทั้งหมด

ดังนั้นองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ความรู้ พื้นฐาน การทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และการเรียนรู้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ดังกล่าวจึงเป็นการเรียนรู้สุขภาวะที่เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งเกิดจากการสังเกตเพื่อเดินแบบและความเชื่อมั่นใน สมรรถนะของบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การเรียนรู้สุขภาวะจึงเป็นปัจจัยที่จะทำให้นมย์สามารถเข้าถึงพฤติกรรมสุขภาพ เกิดการปรับเปลี่ยน ทัศนคติ นำไปสู่การมีสุขภาวะทั้งในด้านการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพตนเองได้

1.4.2 พฤติกรรมสุขภาพ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่สามารถ เชื่อมขาดทุกขาดทุกเรื่องในโลกนี้ให้สัมภានอย่างรวดเร็วและไว้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วน ส่งผลกระทบต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพ และหันมาใส่ใจสุขภาพด้วยการ ออกกำลังกาย ก็จะเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกิดเป็นนิสัยสุขภาพ นำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดีได้

1) ความหมายพุติกรรมสุขภาพ

สุกัثار ชูประดิษฐ์ (2550 : 67) พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติหรือ การแสดงออกของบุคคลในการกระทำหรือคิเว้นการกระทำในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาวะ โดยอาศัย การเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนพุติกรรมสุขภาพ

ชาธิพัน พัญจนวัลย์ และคณะ (2550 : 15) พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคลเป็นสำคัญ โดยการ แสดงออกในลักษณะของการกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งที่เป็นผลดีหรือผลเสียต่อสุขภาวะ พฤติกรรมสุขภาพที่ดีจะต้องเริ่มปูกผูกฝังตั้งแต่วัยเด็ก หรือมีการปรับเปลี่ยนจากพุติกรรมเดิม ด้านสุขภาพไปสู่พุติกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพ

สมเกียรติ ศรีราษฎร์คุณ (2552 : 39) พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติ หรือการแสดงออกของบุคคลในการกระทำให้หรือองค์เว้นกระทำในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาวะ ครอบครัว ชุมชน และสังคม

ดังนั้น พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติดอกของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีสุขภาวะที่ดีในการดำรงชีวิต โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสิ่งที่ได้เรียนรู้

2) องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2549 : 35-89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ตามกรอบแนวทางการสร้างสุขภาพ 6 อ ได้แก่

2.1) อาหาร (food)

2.1.1) การรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารต่างๆ ในปริมาณที่ครบถ้วนเพียงพอ กับความต้องการของร่างกาย อาหารแต่ละชนิดจะประกอบด้วยสารอาหารหลายประเภท เช่น โปรตีน คาร์โบไฮเดรต ไขมัน เกลลิโอแร่ วิตามินและน้ำ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีอาหาร ซึ่งมีประโยชน์ต่อร่างกาย ทำให้อวัยวะต่างๆ ของร่างกายทำงานได้ตามปกติ อาหารในแต่ละประเภทจะประกอบด้วยสารอาหารในปริมาณที่แตกต่างกันไป โดยไม่มีสารอาหารชนิดใดชนิดหนึ่งที่มีสารอาหารครบถ้วน ดังนั้นในวันหนึ่งๆ เราจึงต้องรับประทานอาหารให้ครบถ้วน 5 หมู่

2.1.2) หมั่นคุ้ลenn้ำหนักตัว การรักษาน้ำหนักตัวให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยเฉพาะการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายควบคู่ไปกับการออกกำลังกายที่เหมาะสม และสม่ำเสมอ ถ้าหากน้ำหนักตัวมากกว่าเกณฑ์ปกติหรือผอมไป อาจทำให้ร่างกายอ่อนแอ เส็บป่วยได้ง่าย ในทางตรงข้ามหากน้ำหนักตัวมากกว่าปกติหรืออ้วนเกินไป อาจทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง และโรคเรื้อรังชนิด ดังนั้น ควรหมั่นคุ้ลenn้ำหนักตัวให้อยู่ในเกณฑ์ปกติและควรชั่งน้ำหนักอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หากน้ำหนักน้อยเกินไปควรรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ให้มากขึ้น แต่ถ้าหากน้ำหนักตัวมากเกินไป ควรลดการรับประทานอาหารประเภทไขมัน น้ำตาล นอกจากนั้นควรหมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาน้ำหนักตัวให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ

2.1.3) รับประทานพืช ผักและผลไม้เป็นประจำและสม่ำเสมอ พืช ผัก และผลไม้เป็นแหล่งสำคัญของวิตามินและเกลลิโอแร่ที่มีความจำเป็นต่อร่างกาย เช่น มีไอกาหารช่วยในการขับถ่าย มีสารแครอทีนและวิตามินซี เป็นต้น หากรับประทานเป็นประจำจะไม่ก่อให้เกิดโรคอ้วน หรือไขมันอุดตันในเส้นเลือด ดังนั้นเราจึงควรรับประทานพืช ผักและผลไม้หลากหลายชนิดเป็นประจำสม่ำเสมอ

2.1.4) นม ประกอบด้วยแร่ธาตุที่สำคัญ คือ แคลเซียมและฟอสฟอรัส ซึ่งช่วยให้กระดูกและฟันแข็งแรง นอกจากนั้นยังมีโปรตีน น้ำตาลแคลค โถสและวิตามินชนิดต่างๆ โดยเฉพาะวิตามินบี 2 ช่วยให้ร่างกายเจริญเติบโต ทำให้เนื้อเยื่อต่างๆ ทำงานเป็นปกติ ดังนั้นจึงควรดื่มน้ำวันละ 1-2 แก้ว ควบคู่ไปกับการออกกำลังกาย จะทำให้กระดูกแข็งแรงและช่วยในการเสื่อมของกระดูก

2.1.5) รับประทานอาหารที่มีไขมันแต่พอดี อาหารแทนทุกชนิดมีไขมันเป็นส่วนประกอบ ไขมันจะเป็นแหล่งที่ให้พลังงานและความอบอุ่นกับร่างกาย นอกจากนี้ในไขมันยังมีกรดไขมันที่จำเป็นต่อร่างกาย ช่วยในการดูดซึมวิตามินที่ละลายในไขมัน คือ วิตามินเอ ดี อี และค

2.1.6) หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารสหหวานและเค็มจัด อาหารสหหวานเป็นรสชาติที่คนส่วนใหญ่ชอบรับประทาน แม้ในอาหารหวานจะประเภทที่ยังมีการเติมน้ำตาล ทึ่งๆ ที่คนเรามีโอกาสได้รับสหหวานจากการรับประทานผลไม้และขนมหวานอื่นๆ นอกจากนั้นยังพบน้ำตาลแฝงมาในรูปของอาหารพื้นเมือง เช่น น้ำหวาน น้ำอัดลม ลูกอม ลูกกวาด ห้อฟฟ์ และเยลลี่ เป็นต้น ตลอดจนมีการนำน้ำตาลมาเติมในน้ำชา กาแฟ ไอศครีม ทางร่างกายได้รับพลังงานเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นจะทำให้ความอยากอาหารลดลง เป็นอาหาร พื้นผู้เริ่วขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคอ้วน ส่วนอาหารเค็มได้รับมาจากน้ำปลาและเกลือ นอกจากนั้นยังพบเกลือแฝงมากับอาหารอื่นๆ เช่น ขนมอบกรอบ ขนมขบเคี้ยว และพังชูรสที่ใช้ในการปรุงอาหาร เป็นต้น จะมีโอกาสเสี่ยงต่อโรคความดันโลหิตสูงและโรคมะเร็งกระเพาะอาหาร

2.2) ออกกำลังกาย (Exercise)

การออกกำลังกายเป็นกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ คนทุกเพศทุกวัย ต้องออกกำลังกายเพื่อการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถช่วยลดไขมันในร่างกายทำให้ร่างกายมีรูปร่างสมส่วน จิตใจแจ่มใส่มีความคิดดีๆ ไว้ ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน นอกจากนั้นยังช่วยป้องกันโรค เช่น โรคไขมันอุดตันในเส้นเลือด โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคภูมิแพ้ และโรคกระดูกพรุน เป็นต้น ซึ่งผู้ที่จะออกกำลังกาย ควรปฏิบัติตามนี้

2.2.1) ตรวจสุขภาพ และทดสอบสมรรถภาพก่อนออกกำลังกายควรออกกำลังกายโดยเริ่มต้นด้วยการออกกำลังกายแบบเบาๆ แล้วค่อยๆ เพิ่มขึ้น อบอุ่นร่างกาย ด้วยการวิ่งเหยาะๆ และการบริหารยืดเหยียดกล้ามเนื้อ ประมาณ 5-10 นาที โดยใช้กิจกรรมที่เราชอบ และเหมาะสมกับสภาพร่างกาย เช่น การเดินเร็ว การเด่นตะกร้อ ฟุตบอล และบาสเกตบอล เป็นต้น ใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที หากรู้สึกเหนื่อยควรหยุดพัก และผ่อนคลายโดยใช้กิจกรรมและเวลา เช่นเด็กนักกับการอบอุ่นร่างกาย

2.2.2) ควรออกกำลังกายเป็นประจำ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง อย่างน้อย

2-3 ครึ่ง/สัปดาห์

2.2.3) ควรรับประทานอาหารก่อนการออกกำลังกายอย่างน้อย 2-3 ชั่วโมง

2.2.4) ควรรับประทานอาหารที่ย่อยง่าย เช่น ข้าว แป้ง เพื่อกินมันและน้ำตาล เป็นต้น ส่วนอาหารประเภทไขมันและโปรตีน ไม่ควรรับประทานก่อนการออกกำลังกาย

2.2.5) ควรดื่มน้ำ 1 แก้ว ก่อนการออกกำลังกาย 15 นาที ขณะออกกำลังกายควรดื่มน้ำทุกๆ 15-20 นาที เพื่อชดเชยกับน้ำที่ร่างกายสูญเสียไปกับเหงื่อ ถ้าออกกำลังกายนานกว่า 1 ชั่วโมง ควรชดเชยด้วยการดื่มน้ำและเกลือแร่ควบคู่กันไป

2.3) อารมณ์ (Emotion)

อารมณ์เป็นส่วนประกอบในธรรมชาติของมนุษย์ จากพื้นฐานด้าน

อารมณ์ เราสามารถแสดงอารมณ์ได้ด้วยตัวบุคคลในชีวิต ได้ทางวิธี เช่น ความโกรธ ความสุข ความกลัว และความรัก เป็นต้น อารมณ์จึงมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของเรา อารมณ์จะไม่ใช่สิ่งที่เราควรปฏิเสธหรือเก็บ แต่ถ้ารับรู้อย่างเข้าใจและมีเข้ามายก็จะกล้ายเป็นเครื่องป้องกันในทางที่ดี ความสามารถในการจัดการอารมณ์ในทางบวกมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพและเป็นพื้นฐานของความสุข และความกระตือรือร้นในชีวิต

2.3.1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น สามารถแสดง

อารมณ์ได้

2.3.2) การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความ วิตกกังวล ความเครียดของ เอาชนะปัญหาต่างๆ และแก้ไขสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์เป็นแรงจูงใจ

2.3.3) การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์เป็นแรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจในสิ่งต่างๆ มีแรงจูงใจและมีความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความสามารถในด้านนี้มักเป็นคนที่มีความตื่นตัว กระตือรือร้น ซึ่งมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

2.3.4) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น โดยจะมีความรู้สึกไวและมีความละเอียดในการเข้าใจผู้อื่น

2.3.5) ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ผู้อื่นในทางที่เหมาะสม ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นผู้นำที่มีความสามารถ บุคคลที่มีความสามารถในด้านนี้จะประสบความสำเร็จในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ราบรื่นและเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น

2.4) อนามัยสิ่งแวดล้อม (Environmental health)

มนุษย์ทุกคนต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมในการดำรงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมให้อ่อนนุนวยต่อการมีสุขภาวะที่เพียงพอจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพราะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด การพัฒนาระดับสติปัญญาและอารมณ์ และช่วยผ่อนคลายความเครียดปัจจุบันสิ่งแวดล้อมถูกทำลายไปมาก จนเกิดเป็นปัญหาและมีผลกระทบต่อความสมดุลของธรรมชาติ ล้วนๆ ให้ภูมิศาส�헤หหลักมาจากการกระทำของมนุษย์ที่เกิดจากความรู้ไม่เท่าทัน เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาน้ำเสีย ปัญหามลพิษ และปัญหาสารเคมีกำจัดศัตรูพืช เป็นต้น ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหานามัยสิ่งแวดล้อมได้แก่

2.4.1) ลดหรือเลิกใช้ยาสูบที่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไฟฟ้า พลาสติก สเปรย์ เป็นต้น โดยยึดหลัก 4 ย คือ ยังใช้ได้ โดยการใช้ให้คุ้มค่า ยังแก้ไขได้ สิ่งของที่ชำรุด หากเสียหายไม่มากให้นำกลับไปซ่อม ยังนำกลับมาใช้ โดยการหมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่และการหยุดยั้งการใช้ โดยไม่ใช้สูบที่มีสารเคมีเป็นส่วนประกอบ ซึ่งไม่เป็นมิตรกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.4.2) ทึ่งยะในที่ร่องรับและกำจัดยะในบ้านทุกวัน โดยการปลูกผึ้งให้มีพฤติกรรมการทึ่งยะในที่ร่องรับ คัดแยกยะก่อนนำไปทิ้งเพื่อลบปริมาณยะ

2.4.3) มีและใช้ส้วมอย่างถูกสุขลักษณะ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ โดยมีพฤติกรรมการใช้ส้วมอย่างถูกวิธี ราดน้ำก่อนและหลังการใช้ส้วมทุกครั้ง ล้างทำความสะอาด อวัยวะหลังการขับถ่าย ทุกครั้ง ล้างทำความสะอาดมือด้วยสบู่ทุกครั้งหลังการใช้ส้วมและไม่ทิ้งวัสดุต่าง ๆ ลงในโถส้วม

2.4.4) มีการกำจัดน้ำทิ้งในครัวเรือนที่ถูกต้อง เช่น มีการกำจัดน้ำเสียด้วยหอยซึ่ม มีตะกรงกันแมลงอาหาร ไม่มีน้ำเสียซึ่งในบริเวณบ้าน ไม่ปล่อยน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลจากบ้านเรือนลงสู่แม่น้ำ เป็นต้น

2.4.5) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้เพื่อลบปริมาณก้าชาติบนโถกอกไซด์ ช่วยกรองฝุ่นละอองและให้ความร่มรื่น การคุ้นเคยรักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้และสัตว์ป่า ด้วยการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การใช้พลังงานทดแทน และการใช้น้ำมันไว้สารตะกั่ว เป็นต้น

2.5) อโรคยา (Non-ailment)

การปฏิบัติดนเพื่อไม่ให้เจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ โดยเฉพาะโรคระบบ และโรคที่ไม่คิดต่อแต่ก่อให้เกิดปัญหา ในชุมชน ซึ่งสามารถทำได้โดยการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรค ได้แก่

2.5.1) โรคไข้เลือดออก

2.5.2) โรคความดันโลหิตสูง

2.5.3) โรคเบาหวาน

2.5.4) โรคไข้หวัดใหญ่ไวรัส

2.6) อยากรุนแรง (All vices regarding)

อยากรุนแรงเป็นหนทางที่นำไปสู่ความเสื่อมเสีย การเข้าไปอยู่เกี่ยวกับ
อยากรุนแรงจากจะทำให้เกิดการสูญเสียทรัพย์แล้วยังส่งผลเสียต่อสุขภาวะในชุมชน ซึ่งอยากรุนแรง
ที่คนในชุมชนประสบ ได้แก่

2.6.1) ศรรา เป็นเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เป็นส่วนประกอบ โดยเรียกว่า
ต่างๆกันไป ตามปริมาณแอลกอฮอล์ที่ผสมอยู่ เช่น บรันดี้ เบียร์ ไวน์และเหล้าขาว เป็นต้น การดื่ม
ศรราจะมีผลต่อการทำงานของระบบประสาทต่างๆ ของร่างกาย นอกจากนี้ยังทำให้สมองฟื้อ ความจำ
เสื่อมเป็นผลในระยะอาหาร โรคตับแข็ง โรคความดันโลหิตสูง และสมรรถภาพทางเพศลดลง
ถ้าหากร่างกายมีระดับแอลกอฮอล์ในเลือด 30 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ จะทำให้รู้สึกสนุกสนานร่าเริง
แต่ถ้าระดับแอลกอฮอล์ในเลือด 50 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ จะทำให้การตัดสินใจช้าลง ประสิทธิภาพ
ในการมองเห็นและได้ยินลดลง แอลกอฮอล์จึงเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดปัญหาเศรษฐกิจและ
สังคม ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาครอบครัว อุบัติเหตุ และทำให้มีความเสี่ยงต่อการเป็นโรคติดต่อ¹
ทางเพศสัมพันธ์

2.6.2) บุหรี่ เป็นสารเสพติดประเภทนิโโคติน สารนิโโคตินจะเข้าไปทำลาย
ปอด ทำให้เกิดถุงลมโป่งพองและเกิดมะเร็งปอดได้ ผู้ที่ติดบุหรี่ จะสูบเป็นประจำทำให้มีกลิ่นเหม็น
ของบุหรี่ พื้นเป็นคราบเหลือง มือที่คืนบุหรี่ก็จะมีคราบสีเหลืองติดอยู่ นอกจากนี้ควันที่พ่นออกมานา
ยังเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ที่ไม่ได้สูบบุหรี่รับเอาควันบุหรี่เข้าไปในปอด และถ้าได้รับเป็นเวลานานจะ
ทำให้เป็นมะเร็งปอดทั้งๆ ที่ไม่ได้สูบบุหรี่เลยก็ได้

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมสุขภาพนั้นเป็นการปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคล
ในการกระทำในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม ตามแนวกรอบของ
การสร้างสุขภาพ 6 อย่างที่ได้กล่าวมาข้างต้น หากประชาชนสามารถลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยง
ด้านสุขภาพ และหันมาใช้สุขภาพด้วยการออกกำลังกาย ก็จะเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกิดเป็น²
นิสัยสุขภาพ นำไปสู่การมีสุขภาวะและสุขภาวะชุมชน

3) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude adjustments)

ทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมของ
ในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน ส่วนการปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยใช้อิทธิพลทางสังคม เชื่อว่า บุคคล

จะพัฒนาทักษณ์ติดของตนเองในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจากผู้อื่นในสังคมและสิ่งที่มีอิทธิพลทางสังคม การปรับเปลี่ยนทักษณ์ติดจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ

3.1) องค์ประกอบที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนทักษณ์ติด

ทักษณ์ติดมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ Cognitive components คือ ความเชื่อ (Beliefs) หรือความคิดเห็น (Opinions) ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด Affective components คือ ความรู้สึก (Feeling) ที่เกิดจากความเชื่อตามมา Behavioral intentions คือ ความตั้งใจที่จะแสดง พฤติกรรมบางอย่างออกมา Behavior คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยปกติทักษณ์ติดของคนเรามัก จะสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก ทักษณ์ติดมีบทบาทหรือหน้าที่ 4 ประการดังนี้

3.1.1) เพื่อใช้สำหรับการปรับตัว (Adjustment) บุคคลทุกคนจะอาศัยทักษณ์ติดเป็นเครื่องยืดถือสำหรับการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับตันมากที่สุด ทักษณ์ติดจึงเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และที่ไม่พึงประสงค์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดแนวโน้มของพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากที่สุด

3.1.2) เพื่อป้องกันตัว (Ego-eefensive) โดยปกติกันทั่วไปมักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งที่ขัดแย้งกับความรู้สึกของตน ทักษณ์ติดจึงเป็นปัจจัยที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงกลไกการป้องกันตัว โดยการแสดงออกมาในรูปของการดูถูกเหยียดหยามหรือตัดสินนิทานอื่น ขณะเดียวกันก็จะยกย่องตนเองให้สูงกว่า การก่อตัวของทักษณ์ติดในลักษณะนี้จะมีลักษณะแตกต่างจากการมีทักษณ์ติดที่เป็นเครื่องมือในการปรับตัว กล่าวคือ ทักษณ์ติดมิใช่พัฒนาขึ้นมาจากการมีประสบการณ์กับสิ่งนั้นๆ โดยตรง หากเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภัยในตัวของผู้นั้นเอง ซึ่งทักษณ์ติดก็เป็นเพียงสิ่งที่เข้าผู้นั้นหวังเพื่อใช้ระบายความรู้สึกเท่านั้น

3.1.3) เพื่อแสดงความหมายของค่านิยม (Value expressive) ทักษณ์ติด เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่างๆ ทักษณ์ติดในลักษณะนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมต่างๆ ในลักษณะที่จำเพาะเจาะจง

3.1.4) เพื่อจัดระเบียบความรู้ (Knowledge) ทักษณ์ติดจะเป็นมาตรฐานที่บุคคลจะสามารถใช้ประเมิน และทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบตัว กลไกดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลรู้และเข้าใจถึงระบบของสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

3.2) ทักษณ์ติด สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

3.2.1) ทักษณ์ติดทางบวก เป็นทักษณ์ติดที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ トイ้ต่อนในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวนี้ในเช่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขยื่นมือทักษณ์ติดทางบวกหรือมีความรู้สึกที่ดีต่อกระบวนการสาธารณสุข ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

3.2.2) ทัศนคติทางลบ เป็นทัศนคติที่สร้างความรู้สึกในทางเสื่อมเสีย หากความไว้วางใจและเชื่อถือ เกิดความเรวงแรงสั้น รวมทั้งเกลียดชังบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวได้เรื่องราวนี้ก่อให้เกิดอคติและพยายามต่อต้านกฎระเบียบที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นอยู่เสมอ เป็นต้น

3.2.3) การไม่แสดงทัศนคติ เป็นทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวดีเรื่องราวนี้ ปัญหาใดปัญหานี้ เช่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขบางคนอาจมีทัศนคตินี้เมย ไม่มีความคิดเห็นหรือ โต้ะเย็งเกี่ยวกับกฎระเบียน เป็นต้น

บุคคลอาจจะแสดงทัศนคติเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นกับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่มีต่อบุคคล ต่างของ การกระทำ หรือสถานการณ์

3.3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ประกอบด้วย (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2539 : 25-50) กล่าวถึง

3.3.1) การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันทางร่างกาย บุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองได้

3.3.2) ข้อมูลข่าวสาร (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข้อมูลด้วย กลไกการเลือกสรรและเข้าใจถึงข้อมูลที่ได้รับจะทำให้บุคคลเก็บไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3.3.3) ความเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทัศนคติบางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่างๆที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬาและกลุ่มสังคม ต่างๆ เป็นต้น โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่างๆแต่ยังมีการถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้างทัศนคติขึ้นมาได้

3.3.4) ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลติดค่าสิ่งที่เขาได้รับและมีประสบการณ์มาเป็นทัศนคติได้

3.3.5) ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางมีความสำคัญและมีผลทางอ้อมต่อการสร้างทัศนคติให้กับบุคคล

4) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude adjustments) ต้องอาศัยกระบวนการในการปรับเปลี่ยน 3 ประการ ได้แก่ (Stewart. 1996 : 1-24)

4.1) การใช้อำนาจและการบังคับ (Power using and coercion) เป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้การวางแผนปฎิบัติการ (Operant conditioning

theory) โดยใช้รางวัลและการลงโทษเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติตามมา

4.2) การสังเกตและการใช้เหตุผล (Observation and rationalization) เป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของจิตวิทยารับรู้ (Cognitive psychology) โดยการใช้เหตุผลในการโน้มนำวิจิตใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกความคิดเห็น เช่น การรณรงค์ให้เห็นภัยร้ายของโรคเอดส์ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกให้คนรักครอบครัวและไม่สำลอนทางเพศ เป็นต้น

4.3) การให้ข้อมูลและความรู้ (Information distribution and knowledge) เป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Lewin ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

4.3.1) การละลายสภาพเดิม โดยการพยายามอาชนาการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมงาน ถ้าหากมีการแสดงผลติกรรมหรือทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์จะให้การตอบสนองในทางกลับกัน การละลายสภาพเดิมจะก่อให้เกิดการเบิดรับทัศนคติใหม่ๆ เป็นต้น

4.3.2) การเปลี่ยนแปลง เป็นการให้ข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ๆ และพยายามให้เชี่ยวชาญให้เพียงพอ กับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์

4.3.3) การคงอยู่ เป็นการพยายามหาวิธีการรักษาทัศนคติใหม่นี้ให้คงอยู่นานๆ อาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน องค์ประกอบที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติประกอบด้วย

1) การยินยอม (Compliance) การยินยอมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับในสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตนเอง และมุ่งหวังจะได้รับความพอใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมกระทำการตามสิ่งที่อยากให้เขาระทำนั้น ไม่ใช่ เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะขาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วยและกระทำการ ดังนั้นความพอใจที่ได้รับจากการยอมรับนั้น เป็นผลมาจากการอิทธิพลทางสังคม หรืออิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนั้น กล่าวได้ว่า การยอมกระทำการนี้เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งจะมีผลลัพธ์ดังนี้ให้บุคคลยอมกระทำการตามมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวน หรือความรุนแรงของรางวัลและการลงโทษ

2) การเดินแบบ (Identification) การเดินแบบเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือพ้อใจระหว่างตนกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มนุ่มบุคคลอื่นจากการเดินแบบนี้ กล่าว

ได้ว่า การเดินแบบเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งพังพลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความโน้มนำของสิ่งเร้าที่มีต่อนบุคคล การเดินแบบจึงขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคลจะรับเอาบทบาททั้งหมดของบุคคลอื่นมาเป็นของตน หรือแลกเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกัน บุคคลจะเรื่องในสิ่งที่ตนเดินแบบ แต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียดใน การเดินแบบ ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3) ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) เป็น

กระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับในสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวตรงกับความต้องการภายในใจ ค่านิยม พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจที่ได้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหารายละเอียดของพฤติกรรมนั้นๆ ถ้าหากความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลถูกกระทบไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามย่อมมีผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติทั้งสิ้น

การปรับเปลี่ยนทัศนคติเป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก และความคิดเห็นในการสนับสนุนหรือต่อต้าน บุคคลจะปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจากผู้อื่นในสังคมและสิ่งที่มีอิทธิพลทางสังคม ได้แก่ การใช้อำนาจและการบังคับ การสังเกต และการใช้เหตุผล และการให้ข้อมูลและความรู้ เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อสุขภาวะชุมชน

4) พฤติกรรมผู้นำ

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ลักษณะพุติกรรมของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีผลต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทกับการทำงาน โดยผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะพุติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ไป หากผู้นำมีพุติกรรมที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงาน สามารถนำองค์กรไปสู่ป้าหมาย ที่ต้องการในทางตรงกันข้าม หากผู้นำแสดงถึงพุติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะทำให้เป้าหมายขององค์กรได้รับผลกระทบ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะมีความรู้สึกหุนเคือง ก้าวร้าว ไม่ให้ความร่วมมือ หรืออย่างน้อยก็วางแผน โดยพุติกรรมผู้นำมีผลต่อการสร้างเครือข่ายและก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ นำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดีในชุมชน พุติกรรมผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะชุมชน

4.1) ลักษณะพุติกรรมผู้นำ

ไฮส และ มิเชล (House and Mitchell) ได้แบ่งลักษณะพุติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2548 : 317-321 ; Daft. 1999 : 103 ; House. 1996 : 323-352)

4.1.1) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไว้ต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยอมรับถึงความรู้สึกนึกคิด โดยการให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ การแสดงถึงความอ่อนโยน ใจดี อบอุ่น ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบสนับสนุนจะมีพฤติกรรมที่เป็นมิตร ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงง่าย เข้าใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ ใส่ใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ และสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.1.2) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (Commanding leadership) เป็น

พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องการจัดโครงสร้างขององค์กรและงาน การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดคุณภาพผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน ผู้นำแบบสั่งการจะมีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา_rับทราบ โดยบอกถึงวิธีการทำงาน การกำหนดระยะเวลาสำเร็จของงาน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาไม่โอกาสเรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขของการทำงานได้น้อยมาก

4.1.3) พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participation leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง และมีการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงาน

4.1.4) พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้าน

ความเป็นเลิศสูง แสวงหาวิธีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่มีมาตรฐานสูงให้ประสบผลสำเร็จได้

ผู้นำอาจใช้แบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง หรือหลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งผู้นำจะต้องปรับแบบพฤติกรรมผู้นำของตนให้เข้ากับสถานการณ์ และความต้องการ กล่าวคือ หากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในช่วงหนึ่ง แต่อีกช่วงหนึ่งอาจต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการแทน ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นในบางเหตุการณ์ผู้นำอาจจะต้องผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าที่จะเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำแบบเดียวตลอดเวลา

4.2) พฤติกรรมของผู้นำมีความสำคัญและเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งเสมอไป ลักษณะพฤติกรรมผู้นำจึงขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ได้แก่ (Bartol and others. 1998 : 1-15)

4.2.1) ความสามารถพิเศษ (Charisma) คือ ความสามารถของผู้นำที่จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความศรัทธาและการได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลอื่น รู้ว่าอะไรสำคัญ อะไรก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งนักวิชาพยาบาลศึกษาภาพพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เช่นนี้ว่าเป็นอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำลักษณะนี้มักเป็นนักต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มองอนาคตด้วยวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ มักใช้อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power) และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) และพยาบาลซึ่งกันนำบุคคลอื่นให้มีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงก้าวหน้า

4.2.2) การยอมรับคุณค่าของบุคคล (Individualized consideration) โดยการใส่ใจต่อความต้องการของแต่ละบุคคล พยายามช่วยพัฒนาศักยภาพและปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

4.2.3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้บุคคลอื่นได้คิดบทบทนสั่งที่ทำอยู่เดิม โดยการกระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ

4.3) ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นจะต้องมีทักษะต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.3.1) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Objectivity toward human relations) ผู้นำต้องมีความรอบคอบ มีการตัดสินบุคคลอื่นด้วยความยุติธรรม ไม่มีอคติหรือความล้าเอียงใดๆ

4.3.2) การสื่อความหมายและเข้ากับผู้อื่นได้ดี (Communicative and social proficiency) ผู้นำต้องมีความสามารถในด้านการสื่อสาร มีความเข้าใจและเป็นกันเองกับสมาชิกกลุ่มเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยดี

4.3.3) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ผู้นำต้องรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำได้รับความศรัทธา เชื่อมั่นและไว้วางใจ อันเป็นผลดีต่อการบริหารงาน

4.3.4) การรู้จักตนเอง (Self-awareness) ผู้นำต้องมีความเข้าใจและรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนอย่างถ่องแท้

4.3.5) การสอนงาน (Teaching) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสอนงาน ถ่ายทอดงานตลอดจนชีวิตร่วม เพื่อให้สมาชิกเข้าใจถึงเป้าหมายและวิธีดำเนินงานขององค์กรอย่างเด่นชัด

4.4) ความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทัศนคติ ค่านิยม
บุคลิกภาพของมนุษย์ จึงเกิดคำานว่าผู้นำควรมีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร จึงจะทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเทและเต็มกำลังความสามารถ เกิดความพ่อใจในงาน
รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี โดยปกติแล้วผู้นำจะแสดงพฤติกรรมในการชูโรงผู้ใต้บังคับบัญชา
ดังนี้

4.4.1) การชูโรงด้วยรางวัล การให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ โดยรางวัลตอบแทนที่ดีนั้นจะต้องสามารถตอบสนองความ
ต้องการขั้นพื้นฐานและสร้างความมั่นคงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทุ่มเท
กำลังเต็มความรู้ความสามารถ ในการทำงานให้กับองค์กร ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นคุณสมบัติที่ดีของ
รางวัล ประกอบด้วย

- 1) มีความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับ
- 2) มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม
- 3) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) มีความยึดหยุ่น

ดังนั้นรางวัลตอบแทนที่ผู้นำพึงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อาจให้ในรูปของตัว
เงิน การเดือนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่างๆ หรืออาจให้ในรูปของรางวัลที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัว
เงิน เช่น การมอบรางวัลติดเค้น การประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย หรือการส่งไปอบรมเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น ซึ่งผู้นำมักจะให้รางวัลทั้งในรูปของตัวเงินและที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน
ควบคู่กันไป

4.4.2) การชูโรงด้วยงาน ก่อนที่จะชูโรงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยงานนั้น ควรทราบ
ก่อนว่าลักษณะงานที่จะชูโรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป็นอย่างไร เช่น เป็นงานที่ท้าทาย
ความสามารถ หรือเป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่ดีต้องสามารถที่จะ
ดึงเอาความสามารถของลักษณะงานมาเป็นตัวกระตุ้น หรือชูโรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรัก
และสนูกับงานที่ทำ โดยอาจใช้วิธีการ

1) การเพิ่มความสำคัญของงาน (Job enrichment) ซึ่งการเพิ่มความสำคัญ
ของงานนี้โดยปกติแล้วจะมีสองวิธี คือ การเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวโน้ม เป็นการขยาย
ขอบเขตของงานให้กว้างขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความสำคัญในหน้าที่ของตนเอง
และรู้สึกว่ามีความเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการเพิ่มความสำคัญของ
งานในแนวตั้ง เป็นการลดอำนาจในการบังคับบัญชาของผู้นำ เพื่อที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้และ
ประสบการณ์มากขึ้น โดยอาจจะมีการจัดตารางมอบหมายงานไว้ล่วงหน้า

2) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีการปรับเปลี่ยนหรือถ่ายงาน เพื่อทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น โดยอาจจะมีการจัดตารางอบรมอย่างต่อเนื่อง

3) การขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) เป็นการเพิ่มจำนวนหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มความสนใจในงาน ซึ่งบางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

4) การปรับเปลี่ยนแบบงาน (Job redesign) เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแบบของงาน เพื่อคงความสนใจของผู้บังคับบัญชา เช่น การปรับระบบของการบันทึก เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน การอำนวยความสะดวกโดยการลดขั้นตอนในการให้บริการ เป็นต้น

4.4.3) การจูงใจด้วยวัฒนธรรมขององค์การ องค์การทุกแห่งจะมุ่งใจผู้ได้บังคับบัญชา ไปในทิศทางที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เท่าที่จะเป็นไปได้ อายุรักษ์ตาม ผู้นำจะต้องรู้ว่าควรใช้วัฒนธรรมองค์กรอย่างไร จึงจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ คงจะเป็นเรื่องยากที่จะตอบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบใดเหมาะสมที่สุด แต่การจูงใจโดยการบริหาร ที่เน้นวัฒนธรรมองค์การนั้น ควรจะคำนึงถึงปัจจัยสองระดับ คือระดับบุคคล และระดับองค์การ

ดังนั้นลักษณะพุทธิกรรมผู้นำ ประกอบด้วย พุทธิกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พุทธิกรรมผู้นำแบบสั่งการ พุทธิกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และพุทธิกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า สุขภาวะที่ดีนั้น ชุมชนที่ถึงพร้อมด้วยสุขภาวะครบห้อง 4 ด้าน อัน ได้แก่ กายดี ใจดี สังคมดี และมีปัญญาดี ต้องมีสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ความสัมพันธ์กันในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนอยู่อย่างเป็นสุข ในการพัฒนาสุขภาวะการมีพุทธิกรรมผู้นำเป็นลักษณะพุทธิกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการกระตุ้น ชี้แนะ หรือโน้มน้าวให้คนในชุมชนปฏิบัติร่วม มีผลต่อการสร้างเครือข่าย และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ นำไปสู่การมีสุขภาวะที่เพียงพอ พุทธิกรรมผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะที่เพียงพอ

2. การพัฒนาท้องถิ่น

2.1 หลักคิดในการพัฒนาชุมชน

1. ชุมชน (Community)

“ชุมชน” เป็นกลุ่มนบุคคลที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ท้องถิ่นต่าง ๆ อาจเป็นหมู่บ้าน ละแวก หรือย่าน ที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกัน มีความเชื่อในระบบคุณค่าบางอย่างสอดคล้องกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทร มีการจัดการ มีการเรียนรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรืออุดมบุคคล

อันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพร่วมกัน หรือ การประกอบกิจกรรมร่วมกัน หรือ การมีวัฒนธรรม หรือ ความสนใจร่วมกัน

2. การพัฒนา (Development)

“การพัฒนา” คือ การทำให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้น เป็นการเพิ่มคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ การพัฒนาอาจพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ก็ได้

3. การพัฒนาชุมชน (Community Development)

“การพัฒนาชุมชน” เป็นการทำให้กลุ่มคนดีขึ้น เจริญขึ้น ในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง วัฒนธรรม ดังแวดล้อม เป็นต้น

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาชุมชน

เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน คือ “คน” ซึ่งเป็นกลุ่มอันหลากหลาย กระจายอยู่ทั่วประเทศ เป็นหมู่บ้าน เป็นชุมชนเมือง เป็นกลุ่มอาชีพ เป็นกลุ่มกิจกรรม ฯลฯ กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญของประเทศ เราเห็นพ้องกันว่าการพัฒนาคน เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศที่ถูกต้อง การพัฒนาคนจึงเป็นเป้าหมายของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) และต่อใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) รากฐานของประเทศดีขึ้น เจริญขึ้น ในทุก ๆ ด้าน ประเทศชาติดีขึ้น เจริญขึ้น เป็นสังคมพัฒนา สังคมพัฒนาดี สมาชิกในสังคมยอมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา ทุกอย่างมีมันเกี่ยวข้อง สมพันธ์กัน การเลือกใช้การพัฒนาไปที่คน ก็คือการเลือกใช้ไปที่ชุมชน จึงเป็นภารกิจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาอย่างจริงจัง รวมทั้งต้องพัฒนาคนเองด้วย หนึ่งในตนเองเป็นชุมชนด้วย ถ้าเราจินตนาการว่าคนเหมือนเซลล์ ของประเทศ (ร่างกาย) เซลล์ทุกเซลล์ได้รับการเอาใจใส่ดูแลให้ดี ทำให้พัฒนา ประเทศชาติหรือสังคมไทยเราจะเป็นอย่างไร ลองจินตนาการต่อไป เพราะฉะนั้น เป้าหมายของประเทศ หรือสังคม จึงต้องพัฒนาคนหรือชุมชน

2.3 หลักคิดการพัฒนาในอดีต

ย้อนบทบทวนหลักคิดของการพัฒนาในอดีต ตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) เป็นต้นมา เพื่อให้เห็นภาพเส้นทางการพัฒนาประเทศไทยในช่วงเกือบ 5 ทศวรรษที่ผ่านมา ว่า เราลงทิศทางกันอย่างไรหรือไม่ เราใช้เวลานานพอสมควร ผลลัพธ์คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปหรือไม่เพียงไร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) ในชื่อแผนมีเฉพาะคำว่า “เศรษฐกิจ” ไม่มีคำว่า “สังคม” เพราะแผนนั้นเน้นการพัฒนาเฉพาะเศรษฐกิจ เป็นยุคสมัย “น้ำใจ” ไฟสร้าง

ทางดี มีงานทำ” แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) เป็นคำว่า “สังคม” ไว้ในแผน เพราะเห็นว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 ได้ละเอียดเรื่องสังคม ทำให้สังคมมีปัญหา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 – 2519) เป็นการ พัฒนาต่อเนื่องจากแผนที่ 2 ผลการพัฒนาเริ่มมีปัญหารื่องสิ่งแวดล้อมและการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ (ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ไม่คุ้มค่า)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 – 2524) หันมาให้ ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ แต่ในทางปฏิบัติยังไม่นجเกิดผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) เป็นแผน ต่อเนื่องจากแผนที่ 4 เพื่อให้ภาคปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) เป็นแผน ขยายผลแผนที่ 5 ในทางปฏิบัติ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจมาก ละเลยเรื่องของสังคม ปัญหาสังคมเริ่ม ส่องผลกระทบแรงและล้ำซับซ้อนมากขึ้น ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ก็มีการทำลาย สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่ามากขึ้น (ข้อมูลปีไม่มีปี พ.ศ. 2532 พื้นที่ป่าของ ไทยซึ่งมีอยู่ 109.5 ล้านไร่ หรือร้อยละ 34 ของพื้นที่ประเทศไทยทั้งหมด เหลือไม่ถึง 90 ล้านไร่ หรือไม่ถึงร้อยละ 28 ของพื้นที่ทั้งหมด)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ได้ปรับแผน โดยเน้นให้เกิดความสมดุลในทุกด้าน และเข้มหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน แต่ในทางปฏิบัติไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ และเกิดภาวะ “ทันสมัยแต่ไม่พัฒนา” (มีความเจริญทางด้านวัตถุแต่ด้านจิตใจตกต่ำ) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นแผนเน้นการพัฒนา “คน” แต่ในทางปฏิบัติต้องเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจ (รัฐบาลในสมัยนั้น – รัฐบาลของ พลเอกชวนิจ ยังใจ บุหุ ประกาศลดค่าเงินบาทเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 และเปลี่ยนตัวรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการคลังหลายครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เป็นแผน ต่อเนื่องจากแผน 8 เน้นการปฏิรูปทุกระบบ พลิกวิกฤติเป็นโอกาส เน้นชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก ขณะนี้เข้าสู่ปีที่ 3 ต้องรอประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผนว่าผลการพัฒนาจะเป็นอย่างไร ในขณะนี้จะเห็น การปฏิรูปหลาย ๆ ระบบ เช่น การเมือง ราชการ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย สุขภาพ การศึกษา ทั้งหมดเป้าหมายอยู่ที่คน และเพื่อคน

2.4 ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ของการพัฒนาในอดีต

ผลผลิต และผลลัพธ์ ของการพัฒนาในอดีต มีดังนี้ (ธนาคาร สังเขป : ออนไลน์ <http://www.franchisecb.com/content>)

1. คน หรือประชาชน ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 – 7 เป็นเวลากว่า 30 ปี ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ แม้จะให้ความสำคัญทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติในช่วงหลัง ๆ แต่จุดเน้นในทางปฏิบัติก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้มีผลต่อพฤติกรรมและค่านิยมของประชาชน ก้าวคืบ มีพฤติกรรมเลียนแบบตะวันตก ทอค ที่เกอกลักษณ์ที่ดีงามของไทยหลายอย่าง และมีค่านิยมให้ความสำคัญกับวัฒนากกว่าจิตใจ นี้คือผลผลิตที่เป็นคนหรือประชาชน และปัจจุบันคนเหล่านี้กำลังอยู่ในวัยที่เป็นหลัก รับผิดชอบต่อสังคมส่วนใหญ่อยู่ เป็นวัยที่ถ่ายทอดหลักคิด (ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม) และค่านิยมแก่คนรุ่นต่อไป สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมไทยต่อมา (Outcome) คือ สังคมไทยกลายเป็นสังคมตะวันตกมากขึ้นทุกวัน และยังเป็นสังคมตะวันตกที่ยังไม่สมดุล เพราะรากฐานสังคมและวัฒนธรรมเป็นคนละแบบกับตะวันตก สังคมไทยจึงเป็นสังคมที่มีความขาดแย้งในตัวเองสูง ทำให้ยากยิ่งต่อการจัดการและพัฒนา

2. เศรษฐกิจ ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 7 การพัฒนาเศรษฐกิจเน้น โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และบริบททางสังคมและกฎหมาย เพื่อสร้างบรรยกาศการลงทุนและเพิ่มผลผลิต เน้นภาคอุตสาหกรรมมากกว่าเกษตรกรรม ถ้าเป็นเกษตรกรรมก็เน้นการเพิ่มผลผลิตเกษตรเชิงเดียว จำนวนมาก ๆ จะได้ผลผลิตมาก ๆ การเมืองและราชการเป็นผู้ชี้นำภาคการเกษตร โดยอาศัยหลักคิดการเกษตรแบบตะวันตกตั้งแต่กระบวนการผลิตไปจนถึงกระบวนการจัดการตลาดซึ่งผู้ชี้นำทั้งหลายมักอายุสั้น (อยู่ในตำแหน่งในช่วงสั้น ๆ เพราความไม่มั่นคงทางการเมือง ราชการก็ตอบสนองนโยบายภาครัฐเมือง ซึ่งก็อายุสั้นตามไปด้วย เมื่อเกิดปัญหาประชาชนจึงต้องเผชิญชะตากรรมไปตามลำพัง) เกิดการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง ประชาชนล้มลุกคลุกคลานตามไปด้วย กระแสการพัฒนาเศรษฐกิจแบบชิ้นนำ (จากบนลงล่าง – Top down) ส่งผลให้ประชาชนอ่อนแอด คือ ค่อยทำตาม ไม่ต้องคิดเอง เพราะทำตามได้รับการสนับสนุนส่งเสริม เมื่อเกิดปัญหาเกิดเริ่งร่องใหม่ช่วยแก้ ประชาชนจะไม่คิดพึงตนเอง (ข้อเท็จจริง คือ ทุกอย่างตั้งแต่กระบวนการผลิตจนถึงกระบวนการจัดการตลาด ประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่มีความสามารถในการจัดการ เพราะเป็นเรื่องใหม่สำหรับประชาชน และไม่มีการพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดการเรื่องดังกล่าว) ผลพวงการพัฒนาทุกวันนี้ นอกจากยิ่งพัฒนาประชาชน (ส่วนใหญ่) ยิ่งยากจนแล้ว ยังทำให้ชุมชนอ่อนแอบางที่ถึงด้วย เกิดช่องว่างระหว่างคนจน (คนส่วนใหญ่ของประเทศไทย) กับคนรวย (คนส่วนน้อยของประเทศไทย) มากยิ่งขึ้น แต่การประเมินรายได้ประชาชาติ (GDP.) เศรษฐกิจไทยมีอัตราการเจริญเติบโตสูงมาก (บางปีค่า GDP. สูงถึง 10 เปอร์เซ็นต์) ในทางรูปธรรมที่สังเกตได้ทั่วไปคือความเจริญทางด้านวัสดุแบบไม่น้อยหน้าประเทศไทยที่พัฒนาแล้ว ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เป็นช่วงของการปรับตัว เพราะเผชิญวิกฤติเศรษฐกิจ และเริ่มเข้าใจทิศทางการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืนมากขึ้น จึงหันมาเอา “คน” หรือ “ประชาชน” เป็นเป้าหมายของการพัฒนา แต่ยังไม่ส่งผลเป็นรูปธรรมใด ๆ ในช่วงนี้

ประเทศไทยเดิมอนคนป่วยที่กำลังรักษาเยียวยาประคับประคองให้มีชีวิตอยู่รอดปลอดภัยต่อไป ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ซึ่งเริ่มน้ำได้ 2 ปีก่อน ๆ คนไทยเริ่มเบื่อเงื่องแรงขึ้น แต่ผลพวงยังต้องรอ ต่อไป (การพัฒนาไม่ใช่การพลิกฝ่ามือ โดยเฉพาะการพัฒนาคน ช่วง 20 ปีแรกของวัยมุ่นเป็นวัย ที่ต้องเตรียมและพัฒนา ช่วง 20 ปีจึงไปถึง 60 ปีเป็นวัยที่ต้องรับภาระประเทศไทยบ้านเมืองและ สังคม (แต่ก็ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) หลัง 60 ปีจึงเป็นวัยของการพักผ่อนและค่อยกำกับสังคม) ถ้า เดินตามแนวทางนี้ความชัดเจนอย่างเร็วจะปรากฏผลในอีก 10 – 20 ปีข้างหน้า

3. สังคมในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 – 7 ในบทสุดท้ายช่วงแผน 7 สรุปกันว่า “ประเทศไทยทันสมัยแต่ไม่พัฒนา” กล่าวคือ เป็นสังคมที่มีความเจริญทางด้านวัฒนธรรม แต่ทาง ด้านจิตใจไม่พัฒนา ที่เป็นเช่นนี้เพราะการละเลยการพัฒนาคน ในขณะที่ความเจริญทางด้านวัฒน แคละเทคโนโลยีตลอดจนวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามาก การศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมของ เราปรับตัวไม่ทัน เพราะไม่ได้รับการเอาใจใส่ และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนา เศรษฐกิจ (วัฒน) ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจึงมีปัญหามากมายและสถาบันชีวอนยิ่งขึ้นตาม กาลเวลา บางเรื่องหนักหนาสาหัสยากแก่การแก้ไข เช่น เรื่องยาเสพติด แม้จะพยายามกันอย่าง จริงจังร่วมมือกันทั่วประเทศตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงประชาชนระดับราษฎร ที่ยังไม่สามารถ ทำให้หมดสิ้นไปได้ การศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ก็ยังเป็นปัญหาอยู่ การปฏิรูปการศึกษา (จนถึง พ.ศ. นี้ – 2547) ยังล้มลุกคลุกคลาน ศาส�팎ตกรแยกกันเป็นฝักฝ่ายกล้ายเป็นการเมืองใน ศาสนา หน้าที่หลักยังเป็นที่ฟังที่ห่วงของสังคมไม่ได้ วัฒนธรรมเริ่มสูญเสียราษฎร เอกลักษณ์ ไม่สำนึกร่วมเป็นฐานของการพัฒนา คนรุ่นใหม่ไม่เห็นคุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สิ่งที่เกิดขึ้น เป็นผลพวงของการพัฒนาประเทศไทยช่วงที่ผ่านมาทั้งสิ้น ซึ่งยังมีอีกมากmany เราจำลังปฏิรูป ภูมิปัญญาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคม (มีการจัดระเบียบสังคมทุกรูปแบบ) กำลังปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดผลการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ในช่วง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 – 9 เน้นการพัฒนาสังคมมากขึ้น เป็นรูปธรรมมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะ รัฐบาล พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร เอาริงอาจจับการจัดระเบียบสังคม ความสูญเสียทรัพยากร มนุษย์ที่จะเกิดขึ้นจากปัญหาสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพ อุบัติเหตุ การให้โอกาสแก่คนด้อย โอกาสในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งก็ต้องรอคุ้มครองกันต่อไป เช่นเดียวกัน

4. การเมือง สภาพการเมืองช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 – 7 มีวิวัฒนาการช้ามาก กล่าวคือ รัฐบาลไม่ค่อยมีความมั่นคง โดยเฉพาะรัฐบาลที่ผู้นำไม่ได้มาจากทหาร และรัฐบาลก็ไม่ ค่อยมีอำนาจการบริหารจัดการอย่างแท้จริง ต้องอยู่เอาใจคุณผลประโยชน์ที่สนับสนุนรัฐบาล โดยเฉพาะเสียงสนับสนุนจาก ส.ส. ในสภา เป้าหมายการบริหารจึงไม่ได้อยู่ที่ผลประโยชน์ของ ประชาชน แต่อยู่ที่กลุ่มผู้สนับสนุนรัฐบาล ประชาชนตกเป็นเครื่องมือสำหรับอ้างความชอบธรรม นักการเมืองยังเล่นบทบาทไม่สร้างสรรค์และจริง ใจต่อประชาชน การทุจริตคอรัปชันยังมีสูง ทั้ง

ฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการ ผลพวงการพัฒนาเกิดขึ้นกับประชาชนอย่างแท้จริงน้อยมาก แต่กลับเกิดในกลุ่มนักการเมืองและกลุ่มพลประโภชน์ที่สนับสนุนนักการเมืองสูงมาก สถานบัน្តการเมืองการปกครอง ซึ่งเป็นสถาบันซึ่งเปรียบเสมือนเป็นผู้บริหารจัดการ และผู้นำสังคม “เสียงคุณย์” เสียงแล้วก็ยกให้ผลการพัฒนาจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติโดยรวม ดังแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ตามเจตนาرمณ์ของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน) ต้องการปฏิรูปประเทศไทยทุกรอบ และสร้างความสมดุลในสังคม พัฒนาการทางการเมืองค่อยๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ มีการคิดและแสดงบทบาทเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น รัฐบาลมีความมั่นคงและมีอำนาจในการบริหารจัดการ แสดงภาวะผู้นำได้มากขึ้น เป็นนิมิตหมายที่ต้องการพัฒนาการทางการเมืองของไทย แม้จะยังติดขัดเนื่องจากเป็นระยะเริ่มแรกของการปฏิรูปการเมือง ก็ยังคาดหวังได้ว่าจะมีพัฒนาการที่ดีขึ้นต่อไป

5. สิ่งแวดล้อมความเข้าใจของคนส่วนใหญ่ เข้าใจว่าสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องใกล้ตัว ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องใกล้ตัวและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่นเดียวกับเรื่องใกล้ตัวอื่น ๆ อากาศไม่ดีเป็นผลเสียต่อสุขภาพ ปลูกพืชผักไม่ได้ผล หรือได้ผลแต่ไม่คุ้ม อากาศวิปริตฝนฟ้าไม่ตก ต้องตามฤดูกาล ไม่เพียงแต่มีผลต่อพืชพันธุ์ชั้นquality ยังมีผลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมด้วย หลายพื้นที่มีปัญหาเรื่องของน้ำเสีย น้ำท่วม ฝนแล้ง เสียงรบกวน ฝุ่นละออง ทั้งหมดนี้ไม่ใช่เรื่องไกลตัวเลย เพราะความที่เข้าใจว่าเป็นเรื่องใกล้ตัวจึงให้ความสำคัญน้อย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กีฬาและสุขภาพ ไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 – 2524) แต่ผลการดำเนินงานไม่เห็นเป็นรูปธรรม แม้จะเริ่มเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมบนบรรทัดฐานแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 แต่ก็ยังมีการทำลายสิ่งแวดล้อมกันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะป่าไม้ จนมี พ.ร.บ.ปิดป่า เมื่อปี พ.ศ. 2532 การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ผ่านมายังไม่ได้อาจริงเอาระบบการพัฒนาสิ่งแวดล้อมประชาชนจึงได้รับผลกระทบโดยไม่รู้ตัว เมื่อรู้ตัวก็ต้องใช้เวลานานกว่าสิ่งแวดล้อมจะกลับสู่ภาวะที่สมดุล

รายงาน สำนักงาน ก.ส.ส. (2556 : เว็บไซต์) ได้เสนอถักมูละสภាពช.ที่อ่อนแอกลับสู่ภาวะที่สมดุล ซึ่งเป็นจุดเด่นต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะสภารชุมชนที่อ่อนแอกับสภารชุมชนที่เข้มแข็ง

ลักษณะชุมชนที่อ่อนแอก	ลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง
1. ลักษณะชุมชนที่สูญเสียความเป็นปึกแผ่น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความเป็นชุมชน กล่าวคือ สามารถในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ต่างทำมาหากิน ขาดความร่วมมือร่วมใจกัน เอื้อเพื่ออาทรกันน้อยลง จนถึงไม่มีเลย มุ่งความอยู่รอดของตนเองมากกว่าความอยู่รอดของชุมชน มีการอพยพบ้ายถิ่นฐานทั้งชั่วคราวและถาวร	1. ชุมชนมีสภาพรวมดีกันเป็นปึก แผ่น มีความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งของส่วนตัว และของส่วนรวม ทั้งด้านอาชีพ วัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรม การพัฒนาชุมชน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน มีความเอื้ออาทรต่อกัน รัก สามัคคี และช่วยเหลือกัน มีความรู้สึกผูกพันกับชุมชน และสามารถในชุมชน และมีค่านิยมความเชื่อ ต่อสิ่งสูงสุดอย่าง虔诚หนึ่งร่วมกัน จนไม่คิดโยกบ้ายถิ่นฐานไปอยู่ที่อื่น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน
2. ลักษณะชุมชนที่พึ่งพิงภายนอกสูง ถูกปัจจัยภายนอกควบคุม และกำหนดความเปลี่ยนแปลงในชุมชนทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ชุมชนมีอำนาจการต่อรองต่ำ มีอิสระในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองน้อย	2. ชุมชนที่มีศักยภาพพึ่งตนเอง ได้ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทุน แรงงาน ทรัพยากรเพื่อการยังชีพพื้นฐาน มีอำนาจการต่อรองสูง มีอิสระในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองสูง มีส่วนร่วมในการกำหนดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะพึ่งพิงภายนอกบ้างแต่ก็มีอำนาจในการจัดการ
3. ลักษณะชุมชนที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้น้อย หรือไม่ได้เลย เช่น ปัญหาการแย่งชิงและการทำลายทรัพยากรทั้งจากบุคคลภายนอกและภายในชุมชนเอง ปัญหาความตื่นโกรธของสิ่งแวดล้อม ปัญหาอาชีพ เช่น หนี้สิน ที่ดินทำกิน ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด และเด็กถูกละพา	3. ชุมชนที่สามารถแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นส่วนใหญ่โดยอาศัยอำนาจและความรู้และกลไกภายในชุมชนเอง กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือภายในชุมชนเป็นหลักในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะชุมชนที่อ่อนแอก	ลักษณะชุมชนที่เข้มแข็ง
<p>ทดสอบทึ้ง ปัญหาอย่างมุข อาชญากรรม เอดดี เป็นต้น</p> <p>4. สภาพการพัฒนาการ ในด้านต่าง ๆ ในชุมชนไม่ยั่งยืน ศักยภาพและภูมิปัญญาของ ห้องถีนสูญหายหรือถูกทดสอบทึ้ง ชุมชนอยู่ใน สภาพขาดรากฐาน และเอกลักษณ์การพัฒนา ของตนเอง</p> <p>5. ชุมชนที่ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง และขาด ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับชุมชนภายนอกใน ลักษณะเครือข่ายการพัฒนา เครือข่ายการ เรียนรู้ และการจัดการ</p> <p>6. ชุมชนที่ยังขาดวิสัยทัศน์และแผนการ พัฒนาชุมชนของตนเอง ด้วยกระบวนการ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เป็น แผนการพัฒนาทุกด้าน</p> <p>7. ชุมชนที่ยังขาดการมีส่วนร่วมการ ประเมินผลการตรวจสอบ ทบทวนตนเองใน การกระทำและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ ผ่านมาด้วยตนเอง เพื่อความโปร่งใส เสมอ กาก เป็นธรรม เพื่อเรียนรู้และปรับปรุง พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>4. ชุมชนที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ อย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ และภูมิปัญญา ของตนเองเป็นหลัก การพัฒนาอยู่บนฐานวัฒนธรรม อันเป็นรากเหง้าของชุมชน โดยผสมผสานกับ เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน</p> <p>5. ชุมชนที่มีผู้นำเก่ง ดี มีภาวะความเป็นผู้นำสูง และ มีการพัฒนาตัวผู้นำอย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมผู้นำไว้ สืบต่ออย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับ ชุมชนภายนอกเพื่อเป็นเครือข่ายการพัฒนา การ เรียนรู้ และการจัดการ</p> <p>6. ชุมชนมีการกำหนดวิสัยทัศน์และมีแผนการ พัฒนาของตนเองทุกด้าน โดยกระบวนการ การมี ส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน</p> <p>7. ชุมชนที่สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล ตรวจสอบ ทบทวนตนเอง ในการ กระทำและการพัฒนาด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นการ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้วย ตนเอง</p>

สถานภาพชุมชนท่องถีนไทยส่วนใหญ่ ได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะเป็นชุมชนอ่อนแอกรอบ ทุกข้อ แทนที่ไม่มีลักษณะชุมชนที่เข้มแข็งเลย ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ คือ ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 – 9 แนวทางการพัฒนามุ่งสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง แต่ชุมชนหลายแห่งและประชาชนส่วนใหญ่ยังคง

ความเดียบดันแบบเดิมๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายการเมืองและราชการ ก็ยังปรับตัวไม่ทัน มีจำนวนหนึ่งและเป็นจำนวนมาก รับรู้ เข้าใจ แต่ไม่สามารถปรับตัว เพราะการปรับตัวเป็นภาวะของความทุกข์ ยากลำบากประการหนึ่ง

2.4 หลักคิดในการพัฒนาชุมชน

2.4.1 การปรับตัวในปัจจุบัน ในความเป็นจริงของชีวิตไม่ว่าเราจะเห็นวิถีชีวิตในสังคมไทย (พ.ศ. 2540) หรือไม่ก็ตาม เราต้องปรับตัวอยู่เสมอ ชีวิตจะดำเนินอยู่ได้ และต้องอยู่อย่างมีความสุข สภาพสังคมโลกเปลี่ยนแปลงเร็ว เพราะความเจริญก้าว หน้าทางเทคโนโลยี สภาพสังคมไทยก็ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเร็วตามไปด้วย เราไม่ปรับตัวเองก็ไม่ได้แล้ว จะอยู่ด้วยกัน กับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันเราจะปรับตัวเองกันอย่างไรบ้าง

1) ผู้จัดการชุมชนหรือสังคม หมายถึง ภาคการเมืองการปกครองซึ่งเป็นผู้นำสังคม ภาคราชการ องค์กรต่างๆ จะคิดเหมือนเดิมและทำอย่างเดิมต่อไปอีกไม่ได้ กล่าวคือ ภาคการเมืองการปกครอง ต้องคิดในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพ ปัจจัยความสามารถ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์สุจริต โดยเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง คุณภาพชีวิต ให้ออก แล้วรับฟัง ประชาชน ภาคราชการ จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากแนวตั้ง (Vertical) มาเป็นโครงสร้างแบบแนวอนหรือแนวราบ (Horizontal) เพราะโครงสร้างแนวตั้ง ไม่ทันกับงานและสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน จะต้องเปลี่ยนจากระบบรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) เพราะรวมศูนย์อำนาจทำให้การตัดสินใจช้าและห่างไกลข้อมูลข้อเท็จจริง และจะต้องเปลี่ยนจากการสั่งการ คิดแทนประชาชน มาเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ให้โอกาสประชาชนได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ราชการควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ให้ประชาชนเป็นผู้แสดง (Actor) องค์กรต่างๆ ที่ควรจะเล่นบทเดียวกันกับราชการ และจัดโครงสร้างในลักษณะอย่างเดียวกัน

2) บริบทอันหลากหลาย เช่น ระบบเศรษฐกิจ การศึกษา การขนส่ง การสื่อสาร การสาธารณสุข และสวัสดิการสังคม เป็นต้น นอกจากต้องมีความเสมอภาคทั่วถึง และเท่าเทียม ในเรื่องของโอกาสแล้ว ต้องมีคุณภาพด้วย ระบบเศรษฐกิจ ควรเป็นเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง บนฐานรากฐานศักยภาพแต่ละชุมชน ผลิตเพื่อบริโภคเองเป็นหลัก เพื่อจึงทำหน่วยแยก การศึกษาเน้นคุณภาพ คิดเป็น มีทักษะปฏิบัติได้จริง ทั้งทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีจิตวิญญาณของการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต และมีความเสมอภาค มีความเท่าเทียมในโอกาส การขนส่ง ทุกชุมชนมีโอกาสเข้าถึง สะดวก รวดเร็ว ราคาถูก เพียงพอ น้ำหนักของคนส่วนมากจะน้ำหนักเพื่อลดความสูญเสียและฟุ้งเฟ้อโดยใช้เหตุ การสื่อสาร ซึ่งไม่เพียงการสื่อสารส่วนบุคคลเท่านั้น การสื่อสารมวลชน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหลาย ไม่เพียงเป็นแค่สื่อที่ทั่วถึง ควรให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ของสื่อ มุ่งยกระดับคุณภาพประชาชนด้วย การสาธารณสุข ที่เน้นการป้องกันและสร้างสุขภาพ นำการซ่อนสุขภาพ มีการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ สวัสดิการสังคม มีการกระจาย

รูปแบบให้หลากหลายมากขึ้น ไม่ใช่เพียงเรื่องของการเงินป่วย เรื่องการประกันชีวิตการประกันภัย หรือการปานกิจ หรืออื่นใดที่มีอยู่ในสังคมไทยขณะนี้เท่านั้น อาจมีรูปแบบใหม่ที่จูงใจให้คน ประพฤติดีทำคุณ ประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ บทบาทหน้าที่ของ สถาบันศาสนาควรจะจัดขึ้น และเป็นเชิงรุกมากกว่าที่เป็นอยู่ในเวลานี้ มุ่งส่งสอนปลูกฝัง ค่านิยมที่เหมาะสม คุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักมากกว่าให้ความสำคัญกับเรื่องพิธีกรรม

3) เนื้อหาของชุมชนหรือสังคม หลัก ๆ ของเรื่องนี้ คือ วัฒนธรรม ศักยภาพ ของชุมชนหรือสังคม และสิ่งที่สร้างหรือเพิ่มเข้าไปให้เป็นชีวิตในชุมชนหรือสังคม หรือวัฒนธรรม ใหม่ ศักยภาพใหม่ จะต้องปรับและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ในรูปแบบที่ กลมกลืนเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ใช่ลักษณะการทึ่งของเก่าเอารองใหม่ ต้องปรับเนื้อหาใหม่ให้ เข้ากับเนื้อหาเดิม

4) ประชาชนและชุมชน เวลาที่ประชาชนและชุมชนก็ต้องปรับตัวเองด้วย และ เป็นโอกาสที่จะปรับตัวเองได้ เพราะทุกฝ่ายเริ่มเห็นความสำคัญและพุงเป้าการพัฒนาไปที่ประชาชน และชุมชน อะไรบ้างที่ประชาชนและชุมชนจะต้องปรับตัว

4.1) การเรียนรู้ นอกจากการเรียนรู้บทเรียนในอดีตแล้ว ประชาชนและ ชุมชนต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง คือ จะต้องเพิ่มทักษะและความสามารถให้ตนเอง โดยเฉพาะ ทักษะและความสามารถในอาชีพ ขณะนี้ ภาคราชการ องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ก็กำลังส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลืออยู่ ถ้านั่งเฉยโอกาสจะผ่านเลยไป ผู้ที่อยู่ในวัยศึกษาหากความรู้ยังจำเป็นจะต้อง ฉกฉวยโอกาสให้มาก

4.2) ทัศนคติและค่านิยม มีทัศนคติและค่านิยมหลายอย่างที่ประชาชนและ ชุมชนจะต้องปรับเปลี่ยนในเวลานี้ เช่น ทัศนคติและค่านิยมเรื่องอาชีพ ที่คิดว่าอาชีพเกณฑ์รถเป็น อาชีพที่ไม่มีเกียรติ อาชีพบริการเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย เป็นต้น ต้องเป็นข้าราชการ ต้องทำงานธุรกิจ ซึ่ง จะมีเกียรติ มีหน้ามีตาในสังคม ต้องเข้าใจใหม่ อาชีพทุกอาชีพที่สูงชัน มีเกียรติด้วยกันทั้งนั้น ถ้า พัฒนาให้จริงก้าวหน้าให้มากขึ้นและมากขึ้น ความสำเร็จในอาชีพนั้นแหละ คือเกียรติยศที่ผู้คนใน สังคมจะยกย่อง ความสำคัญไม่ใช่อยู่ที่อาชีพ แต่อยู่ที่ผลสำเร็จของการพัฒนาอาชีพ

4.3) ความคิดพึงตนเองเป็นหลัก ไม่ว่าเป้าหมายจะเป็นย่างไร การคิดพึงคน อื่นมากกว่าตนเองเป็นความลื้มเหلوตั้งแต่แรก ชุมชนอ่อนแอบและประชาชนยากจน เต็มไปด้วย ปัญหาชีวิต ก็เพราะความคิดแบบนี้ ลองพิจารณากรณีวัดในชุมชนเป็นตัวอย่าง ไม่ว่าจะสร้างจะทำ อะไร กรรมการศาสนาไม่มาสร้างให้ ไม่นอกให้พัฒนาหรือทำอะไร ชุมชนคิดเอง ทำเอง ทั้งสิ้น และ ก็ทำได้ เจริญก้าวหน้าไปตามกำลังความสามารถของแต่ละชุมชน เป็นลำดับ บางวัดพระพิสดรเพียง ออกนอกรีต ชุมชนก็เข้ามายัดการกันเอง และวัดก็อยู่สังคมไทยมาจนทุกวันนี้

4.4) เป้าหมายชีวิตหรือเป้าหมายชุมชน สังคมพัฒนาแล้ว การมีสุขภาพที่ดี เป็นเป้าหมายสูงสุด สังคมด้อยพัฒนาอย่างวัดกันด้วยอำนาจ ความร้ายร้าย และเกียรติยศ สำหรับชุมชน เป้าหมายสูงสุด คือ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนและชุมชนต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายชีวิตให้ถูกทิศทาง

4.5) การจัดการ จะต้องมองตนเอง (ทั้งประชาชนและชุมชน) ในเชิงบูรณา การทั้งหมด (Holistic) และมองให้ครบถ้วน มุ่งเน้นความสัมพันธ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อยู่ระหว่าง ส่วนสำคัญที่ได้แก่กระบวนการ มนุษย์มีความสัมพันธ์กันทั้งระบบจะแยกส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เกิดเหตุที่ส่วนใดก็กระทบกระทั่งกันทั้งระบบ จึงต้องจัดการให้ดีทุกภาคส่วนและทุกรอบ ประชาชนหรือชุมชนจะต้องจัดการด้วยตนเองเป็นหลัก ไม่ติดความคิดพึงพึงดัง ก่อรำมนาด้วย

2.4.2 หลักคิดในอนาคต หลักคิดในอนาคตนี้สำหรับทุกฝ่ายและทุกภาคส่วน กล่าวคือ

1) เป้าหมายของการพัฒนา ต้องถือเอาประชาชนเป็นศูนย์กลางหรือเป็นตัวตั้งในการพัฒนาเป็นองค์รวมอย่างสมดุลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นหลักของชุมชน สังคม และประเทศไทย มนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์และพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศไทยต่อเนื่องต่อไป มนุษย์อ่อนแอก ชุมชน สังคม และประเทศไทย ก็อ่อนแอก มนุษย์เข้มแข็ง ชุมชน สังคม และประเทศไทย ก็เข้มแข็ง มนุษย์เป็นอย่างไร ชุมชน สังคม และประเทศไทย ก็เป็นอย่างนั้น

2) ในระดับหน่วยทางสังคมที่กว้างขึ้น ต้องถือเอาชุมชนเป็นเป้าหมายของการพัฒนา และทำให้จุดเริ่มต้นของการพัฒนา “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระราชดำริสหองพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภาระเบิดจากข้างใน เป็นความต้องการของสมาชิกในชุมชน มันจะมีจิตวิญญาณของความมุ่งมั่น ร่วม ไม่ร่วมมือกันต่อจนสำเร็จลุล่วง และ ยังยืนต่อไป มันเป็นพลังอย่างที่ชาวจีนเปรียบประยิ่งเป็น “กำลังภายใน” พลังที่รุนแรงต่อเนื่องไม่ขาดสายเหนือพลังธรรมชาติ คือ ออกมากจาก “ใจ” ไม่ใช่เพียงออกมากจาก “กาย” เท่านั้น และฐานของการพัฒนาคือศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชนนั่นเองเป็นหลัก ลองจินตนาการว่า “ถ้าทุกชุมชนเมืองคอกไม้ในทั่วประเทศไทย ถ้าคอกไม้ทุกคอกเป็นงานสดใสทั่วทั่วประเทศไทย สังคมไทยเราจะเป็นอย่างไร” นอกจากนี้การเอาชุมชนเป็นฐานหรือเป็นเป้าหมายการพัฒนา จะไม่เกิดปรากฏการณ์ “กระฉูก” ของผู้คน ณ เมืองใดเมืองหนึ่ง จะลดทอนปัญหาที่เกิดจากการกระฉูกตัวของผู้คนอีกมากมาย แต่จะเกิดปรากฏการณ์ “กระจาย” ความเจริญของบ้านเมืองแทน

3) กระบวนการทำงานในชุมชน ยึดหลัก “กระบวนการมีส่วนร่วม” (Participation) ระดับของการมีส่วนร่วม มีดังนี้

3.1) Manipulation การมีส่วนร่วมแบบมีผู้กำหนดอยู่เบื้องหลัง (ไม่มีอิสระ)

- 3.2) Consultation การมีส่วนร่วมแบบปรึกษาหารือ
- 3.3) Consensus Building การมีส่วนร่วมเพื่อให้การรับรอง
- 3.4) Decision Making การมีส่วนร่วมเพื่อการตัดสินใจ
- 3.5) Risk Sharing การมีส่วนร่วมที่ต้องรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ
- 3.6) Partnerships การมีส่วนร่วมแบบคุณที่เท่าเทียมกัน
- 3.7) Self Reliance การมีส่วนร่วมที่ประชาชนพึ่งพาตนเอง

ในระดับที่ 1 จะเป็นการมีส่วนร่วมที่น้อยที่สุด และเริ่งลำดับไปมากที่สุด คือ ระดับที่ 7 ยึดสมานฉันหนูมีส่วนร่วมมากเท่าไร การทำงาน ก็จะยิ่งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น

4) การทำงานเป็นทีมทุกภาคส่วน (Team Work) ในอดีตเราเชื่อการทำงานแบบ “อัคвинปั่นน้ำขาว” ในยุคที่สังคมไม่ซับซ้อน ผู้คนยังด้อยความรู้ ความคิด และความสามารถ “อัคвинปั่นน้ำขาว” ย่อมเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับคนสมัยนี้ แต่ในยุคที่สังคมซับซ้อนมากขึ้น ผู้คนมีความรู้ ความคิด และความสามารถมากขึ้น “อัคвинปั่นน้ำขาว” ย่อมไม่ได้ผล เพราะจะไม่มี “อัคвин” ที่แท้จริง มุ่งยึดมั่นข้อจำกัด ไม่มีการเก่งไปทุกเรื่อง และไม่มีการทำงานคนเดียวได้โดยเฉพาะ ในการที่ซับซ้อน ยิ่งซับซ้อนมากก็ยิ่งเป็นไปไม่ได้ที่ “ข้าจะมาคนเดียว และเก่งคนเดียว” ทางเลือกจึงต้องมีทีมทำงาน (Team Work) คือ รวบรวมความเก่งและโอดเด่นของแต่ละคน หลาย ๆ คน เก่งคนละด้านคนละอย่าง จะทำให้มีพลังในการทำงาน ทีมทำงานจึงต้องเป็นรูปแบบการทำงานในอนาคต ยึดสร้างทีมในฝัน ได้ (Dream Team) ยึดจะเป็นผลดีมาก

5) การทำงานที่เป็นพหุภาคีอย่างบูรณาการและเป็นเครือข่าย คือ ต้องทำงานร่วมกันในหลายภาคส่วน และเป็นแบบบูรณาการ ทั้งในแต่ละภาคส่วนและในพหุภาคี จริงอยู่เป็นการทำงานที่ยกเพราระมีความซับซ้อน จึงต้องอาศัยทีมงาน (Team Work) ดังที่กล่าวแล้วในหัวข้อก่อน การประสานงานจึงมีความสำคัญมากในการทำงานเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันก็มีเทคโนโลยีชั้นนำ ให้สามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างดี นอกจากนี้ก็ต้องสร้างความเป็นเครือข่ายให้เกิดขึ้น ให้เป็นโครงสร้างที่สำคัญในอนาคต

6) การทำงานเป็นวงจร เอสเวิลด์ เดมเมิ่ง (W. Edwards Deming, 1900 – 1993) นักวิชาการชาวอเมริกัน ได้เสนอหลัก การทำงานเป็นวงจรต่อเนื่องไว้ คือ เริ่มจากการวางแผนงาน (Plan) ก่อนการปฏิบัติ (Do) เมื่อปฏิบัติแล้วก็ต้องตรวจสอบผล หรือ ประเมินผล การปฏิบัติ ว่า เป็นไปตามแผน บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือไม่ จากนั้นก็นำผลการตรวจสอบหรือประเมินไปใช้ หรือปรับปรุง ปรับเปลี่ยน แผนงานใหม่ หรือเพื่อการวางแผนใหม่ในครั้งต่อไปก็ได้ การทำงานในอนาคตต้องไม่ใช้คิดไปทำไป แต่จะต้องมีการวางแผน โดยการมีส่วนร่วม คิดให้ครบ(รอบ) และ ดำเนินการทุกขั้นตอนตามทฤษฎีวงจรของ เดมเมิ่ง (Deming's cycle) ทุกขั้นตอนเน้นกระบวนการมี

ส่วนร่วม (Participation) คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ (ประเมิน) ร่วมรับผิดชอบ (รับทั้งพิเศษ และชอบ) ของผลการกระทำ

7) การวิเคราะห์องค์กร ในการวิเคราะห์องค์กรนี้ ถ้าเป็นชุมชน ชุมชนก็เปรียบเสมือนองค์กร ๆ หนึ่ง เพราะฉะนั้น ก็ใช้หลักการเดียวกันนี้วิเคราะห์ได้ กล่าว คือ

7.1) ใช้กระบวนการ F.S.C. (Future Search Conference) (กระบวนการค้นหาอนาคต(r่วมกัน) ค้นหาอดีต ซึ่งเป็นรากเหง้า (ซึ่งเป็นความภูมิใจ ความประทับใจ ความรู้สึกผูกพัน ฯลฯ) เพื่อทำความเข้าใจปัจจุบัน (รู้เหตุ รู้ผล ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ หรือนายได้ จึงเป็นการรู้จักตัวตนขององค์กรหรือชุมชนของตนเอง) และใช้เป็นรากฐานในการคาดหวังอนาคต ร่วมกัน กระบวนการค้นอนาคต(r่วมกัน) (F.S.C. = Future Search Conference) อนาคต ปัจจุบัน อดีต ทบทวน รู้ / เข้าใจ คาดหวัง คาดหวัง

7.2) ผนวกการวิเคราะห์องค์กรหรือชุมชนด้วยหลักการ SWOT. (S = Strengths – จุดแข็ง / W = Weaknesses – จุดอ่อน / O = Opportunities – โอกาส / T = Threat – ภัยคุกคาม) จุดแข็ง จุดอ่อน เป็นปัจจัยภายในองค์กร ส่วนโอกาสและภัยคุกคามเป็นปัจจัยภายนอก องค์กร การวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เมื่อได้ผล ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามแล้ว ประเด็นที่เป็นจุดแข็งและโอกาสควรเป็นประเด็นที่เลือกเพื่อทำแผนงาน โครงการ เพื่อพัฒนาองค์กรก่อน เป็นแผนงานโครงการในเชิงรุก ความสำเร็จของแผนงาน โครงการ เป็นไปได้สูง ประเด็นที่เป็นจุดแข็งแต่มีภัยคุกคาม มีโอกาสประสบความสำเร็จครึ่งต่อครึ่ง เป็นภัยเสี่ยง ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนแต่มีโอกาส เป็นประเด็นที่เราต้องปรับปรุงตัวเองหรือพัฒนาตัวเอง ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนและมีภัยคุกคาม เป็นประเด็นที่เราควรป้องกันและถอนตัว ไม่ทำแผน โครงการนี้ หรือทำ แต่ทำลักษณะป้องกันตัวเองหรือประกอบประจำตัวเอง

7.3) การวางแผนในการทำงาน องค์กร หรือชุมชน ในอนาคตจะ ต้องมี แผนงานที่เป็นแผนแม่บทของตนเอง การพัฒนาในอนาคต ไม่ควรมีลักษณะ “บะหมี่สำเร็จรูป” แต่ละชุมชนพัฒนานานฐานศักยภาพของตนเอง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะชุมชนนี้ ๆ จริงอยู่แนวทางหลักอาจ เป็นแนวทางเดียวกัน แต่รายละเอียดจะไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแต่ละชุมชนจะต้องออกแบบชุมชน ของตนเอง จะพัฒนาไปในรูปแบบไหน อย่างไร อย่างต่อเนื่อง 3 ปี 5 ปี 10 ปี..ยิ่งมองไกลเท่าไร ก็ยิ่งพัฒนาได้ดีเท่านั้น เพราะเป็นความต่อเนื่อง บางเรื่องต้องใช้เวลาจึงจะเป็นรูปธรรม การได้มา ซึ่งแผน ก็ได้มานาการวิเคราะห์ (ในข้อที่ 2.7.1 และ 2.7.2) แล้วข้างต้น ซึ่งต้องนำมาจัดสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ต่าง ๆ ...จนถึงขั้นตอนสุดท้าย การวัดผลประเมินผล

8) บทบาทของบริบทชุมชน การพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับบริบท หรือ บริบท ไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา เป็นการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน ประการหนึ่ง เพราะจะเกิดความไม่สมดุลขึ้น อาจทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องได้ บริบทชุมชน ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน

สามาชิกของชุมชน ผู้นำชุมชน วัฒนธรรมชุมชน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น บริบทชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน

9) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) การพัฒนาที่ยั่งยืนต้อง “ระเบิดจากที่อยู่อาศัย” ไม่ใช่ปัจจัยภายนอกไปกำหนดกรอบและทิศทางการพัฒนา บริบทภายนอกเป็นเพียงปัจจัยเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือเท่านั้น ประการสำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การไม่ทำลายลึกลับล้อม ต้องทำให้มนุษย์บัน្តารมชาติได้เกื้อญูตซึ่งกันและกัน ทุกสิ่งทุกอย่างสมดุล เป็นไปตามวิถีธรรมชาติ การพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ได้ปฏิเสธเทคโนโลยี แต่เทคโนโลยีจะต้องไม่ทำลายธรรมชาติ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่กล่าวมาทั้งหมด เพื่อเสนอแนวคิด โดยเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจ ประเด็นทั้งหลายให้ตรงกันก่อน เช่น ความหมายของ “ชุมชน” “การพัฒนา” และ “การพัฒนาชุมชน” เรื่อยมาจนถึง การประเมินผลการพัฒนาในรอบเกือบ 50 ปี ที่ผ่านมา หลังจากนั้นจึงเป็นข้อเสนอแนวคิด หลักการต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชน ควรจะใช้เป็นหลักและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนหรือประยุกต์ใช้กับการพัฒนาเรื่องอื่น ๆ ได้ตามสมควร ในโอกาสต่อไป

3. การจัดการความรู้

3.1 การจัดการความรู้ในชุมชน

3.1.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวมรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งจัดการขายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการประสบการณ์ ประสบการณ์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมากเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษร ได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถตรวจสอบถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี กฎมือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

3.1.2 วิจารณ์ พานิช (2550 : 121) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ว่า คือ สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ไปพร้อมกัน ได้แก่

1) บรรลุเป้าหมายของงาน

2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ

4) บรรลุความมีน้ำใจ ความอ่อนน้อม การอ่อนโยน ความอ่อนไหว ความอ่อนไหวต่อการทำงาน

3.1.3 การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่ม

หรือองค์กร

2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน

ของตน

4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจกรรมของตน

5) การนำเสนอการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มา

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสักดิ์ “บุณความรู้” ออกมานับทึ่กไว้

6) การ存บันทึก “บุณความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และ ปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน อุ่นลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น หมายเหตุต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

3.1.4 โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit knowledge) และความรู้ที่ลึกอยู่ในสมอง (Tacit knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีบเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้นี้คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือ เป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลลัพธ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลลัพธ์ที่ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และ นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) จัดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเชาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฟงหรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญทั้งการจัดการความรู้องค์กรต้องการการจัดการด้วย

3.2 ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนาคน

องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้ซึ่งไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเองนี้คือ หลุมพรางข้อที่ 1 ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียมหรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาสสำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย สัมมาทิชิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรดุลความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว

การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ

การฝึกอบรม โดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง

การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเที่ยมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเที่ยม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเที่ยมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีหลากหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด

คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจ ความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

3.3 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

3.3.1 “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

3.3.2 “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ และเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

3.3.3 “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพงาน นั่นคือ เหตุผลที่ ทำให้สถาบันพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) ทางางสนับสนุนให้โรงพยาบาลในเครือข่ายใช้เทคนิคนี้ แต่เรื่องการจัดการความรู้นี้ มีความเข้าใจผิดกันอยู่ในสังคมไทย ทำให้เราพลาดโอกาสใช้ “อาวุธ” อันทรงพลังนี้อย่างน่าเสียดาย

3.4 เป้าหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ๆ ได้แก่

3.4.1 เพื่อพัฒนา ให้มีคุณภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

3.4.2 เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้คือ พนักงานทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุด คือ พนักงานชั้นผู้อำนวย และระดับกลาง

3.4.3 เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์ หรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนา ความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคต ได้ดีขึ้น

3.5 ความหมายของความรู้

เป็นการยกมากที่จะให้นิยาม คำว่า “ความรู้” ด้วยต้องคำสั่นๆ ยิ่งในความหมายที่ใช้ในศาสตร์ ด้านการจัดการความรู้ คำว่า “ความรู้” ยิ่งมีความหมายหลายนัย และหลายมิติ

- ความรู้ คือ สิ่งที่เมื่อนำไปใช้ จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยังคงหาย หรือออก งามขึ้น

- ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

- ความรู้ เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้

- ความรู้ เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น

- ความรู้ เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบท และกระตุ้นให้เกิดขึ้น โดยความต้องการ

ในยุคแรกๆ ของการพัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ มองว่า ความรู้ มาจาก การจัดระบบ และตีความ สารสนเทศ (Information) ตามบริบท และสารสนเทศก็มาจากการ ประมวล ข้อมูล (Data) ความรู้จะไม่มีประโยชน์ ถ้าไม่นำไปสู่การกระทำ หรือการตัดสินใจใน การจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคแห่งสังคมที่ให้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based society) มองความรู้ว่าเป็น ทุนปัญญา หรือทุนความรู้สำหรับการสร้างคุณค่า และมูลค่า (Value) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการใช้ทุนปัญญา นำไปสร้างคุณค่า และมูลค่า ซึ่งอาจเป็นมูลค่าทาง ธุรกิจ หรือคุณค่าทางสังคมก็ได้

3.5.1 ชนิดของความรู้

ความรู้อาจแบ่งเป็น 3 ชนิด ตามลักษณะที่ปรากฏ ดังนี้

1) ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit knowledge) รู้กันทั่วไป พ布เห็นโดยทั่วไปใน หนังสือ ตำรา สื่อต่างๆ เข้าถึง และแตกเปลี่ยนได้ไม่ยาก

2) ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (Embedded knowledge) แฝงอยู่ในรูปกระบวนการ การทำงาน คู่มือ กฏเกณฑ์ กลิตา ข้อตกลง ตารางการทำงาน บันทึกจากการทำงาน

3) ความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge) ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่คนได้มาจากการรับรู้ ข้อสังเกต ที่สั่งสมมานาน จากการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยง จนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูง แต่แยกเปลี่ยนยาก ความรู้ที่ฝังลึกไม่สามารถแปลเปลี่ยนมาเป็นความรู้ ที่เปิดเผยได้ทั้งหมด แต่จะต้องเกิดจากการเรียนรู้ ผ่านความเป็นชุมชน เช่น การสังเกต และเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างการทำงาน

3.5.2 ระดับของความรู้

เพื่อความเข้าใจความหมายของคำว่า "ความรู้" ให้ลึกซึ้งขึ้น ขอ分成 4 ระดับ คือ know-what, know-how, know-why และ care-why

1) Know-what เป็นความรู้เชิงทฤษฎีส่วนๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จัดฯ หรือผู้เชี่ยวชาญมาหาก้าว เมื่อนำเอาระบบแล้วนี่ไปใช้งาน ก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง

2) Know-how เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงบริบท เปรียบเสมือน ความรู้ของผู้ช่วยปริญญา และมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปี ก็จะมีความรู้ใน ลักษณะที่รู้จัก ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หรือบริบท

3) Know-why เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ ว่าทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

4) Care-why เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งจะเป็นแรงขับกันมากจาก ภายในจิตใจ ให้ต้องกระทำสิ่งนั้นๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

3.6 เกลี่ยความรู้ SECI

ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน และความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ซึ่งฝังอยู่ในสมอง ประสบการณ์ ความเชื่อ พุทธะและเชื่อมโยงกันมาก เช่น ภารหัส (Codify) เป็นตัวหนังสือยาก เป็นความรู้ที่มีคุณค่า และมีความสำคัญ แต่อยู่ในตัวใครตัวหนึ่ง แม้เจ้าตัวเองก็ไม่รู้ ต้องมาแลกเปลี่ยนกันจึงจะรู้

ความรู้ที่เข้าหัวใจแล้ว เรียกว่า ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit knowledge) เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป เรียนรู้แลกเปลี่ยนกันง่าย หาได้จากคำรา สารานุกรม อินเทอร์เน็ต

เกลี่ยความรู้ SECI ที่เสนอโดยโนนา กะ และทาเกอุจิ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการยกระดับความรู้ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

โดยเริ่มจาก Socialization คือ การจัดให้คนมาร่วมปฏิสัมพันธ์ (Socialize) กันในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) หรือประสบการณ์

ตามด้วย Externalization ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อความรู้ จากประสบการณ์ในการทำงานอุปกรณ์ เป็นภาษาพูด หรือภาษาเขียน เท่ากับเป็นการเปลี่ยนความรู้ฝังลึก เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) หรือความรู้ที่เข้าหัวใจ (Codified knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนกันได้โดยง่าย ผ่านวิธีการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการพนักงานความรู้ชัดแจ้งเข้าด้วยกัน เรียกว่า Combination ก็จะได้ความรู้ชัดแจ้งที่กว้างขวาง และลึกซึ้งขึ้น กระบวนการสุดท้ายในวงจร SECI คือ Internalization ซึ่งเป็นการ " Jarvis" ความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่ฝังลึกในสมองคน หรือฝังเข้าไปในผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการทำงาน ซึ่งผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการนี้ จะไปสัมพันธ์กับลูกค้า หรือผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ และเกิด "ข้อมูล" ความพึงพอใจ หรือประสบการณ์ในการใช้ผลิตภัณฑ์ หรือใช้กระบวนการทำงานนั้น เป็นข้อมูลใหม่ หรือเพิ่มเติมเข้ามาในกระบวนการ จัดการความรู้ ยกระดับเกลี่ยความรู้ขึ้นไปอีก วงจร SECI จะดำเนินการต่อเนื่องเรื่อยไปไม่มีสิ้นสุด

นอกเหนือจากเกลี่ย SECI แล้ว ยังมีเกลี่ยความรู้ (Knowledge spiral) ที่ช่วยยกระดับ (Cross-leveling) ความรู้อีกหลายแบบ เช่น เกลี่ยความรู้ข้ามระดับพนักงานระดับล่าง - พนักงานระดับกลาง - ผู้บริหารระดับสูง เกลี่ยความรู้ข้ามระดับหน่วยงานย่อย เกลี่ยความรู้ข้ามชั้นขององค์กรแบบ "พุบนาท" (Hypertext)

3.7 ความรู้ 5 กลุ่ม

David Snowden แห่งศูนย์พัฒนาศาสตร์ด้าน การจัดการความรู้ หรือ Cynefin Centre (Cynefin ยานว่า คูเนฟิน) ของบริษัท ไอบีเอ็ม ได้เสนอให้จำแนกความรู้ออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

3.7.1 Artefact หมายถึง วัตถุซึ่งห่อหุ้มความรู้ หรือเทคโนโลยีไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง มีความรู้ฝังอยู่ภายใน

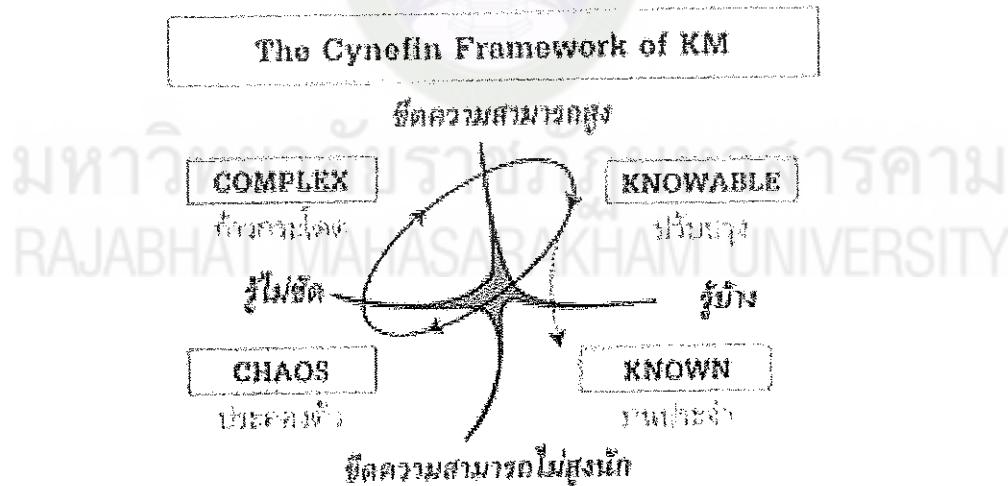
3.7.2 Skills หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือกระทำการต่างๆ กัน เป็นผลจากการได้ฝึกทำ หรือทำงาน จนเกิดเป็นทักษะ

3.7.3 Heuristics หมายถึง กฎแห่งสามัญสำนึค หรือเหตุผลพื้นๆ ที่ว่า “ไป

3.7.4 Experience หมายถึง ประสบการณ์จากการได้ผ่านงาน หรือกิจการ เช่นนี้มาก่อน

3.7.5 Talent หรือ Natural talent หมายถึง พรสวรรค์ อันเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ที่มีมาแต่กำเนิด

คุณสมบัติทั้ง 5 กลุ่มนี้ ถือเป็นความรู้ทั้งสิ้น และจะต้องรู้จักนำมาใช้ประโยชน์ในกระบวนการจัดการความรู้ เมื่อนำเข้ามาร่วมกับขั้นตอนการทำ 5 มาเรียงกันเข้า จะได้เป็น ASHET หรือ ASHEN ความรู้กลุ่มที่ค่อนไปทางซ้าย จะมีลักษณะ “ชัดแจ้ง” (explicit) มากกว่า สามารถขยาย出去ได้โดยตรง ได้ง่ายกว่า ส่วนกลุ่มที่อยู่ค่อนไปทางขวา จะมีลักษณะ “ฝังลึก” (tacit) มากกว่า และเปลี่ยนได้ยาก ยิ่งพรสวรรค์จะยิ่งแตกไม่ได้เลย จะสังเกตเห็นว่า ในความรู้ 5 กลุ่มนี้ เป็นพรสวรรค์ 1 กลุ่ม และเป็นพรแสรวง 4 กลุ่ม



แผนภาพที่ 1 วิจารณทุรภัค ของการจัดการความรู้

ในการดำเนินการจัดการความรู้ จะต้องเคลื่อนหน่วยงาน หรือองค์กรเข้าไปอยู่ใน 4 ภาค (4 Quadrants) ของสถานการณ์อย่างชัญฉลาด จึงจะเกิดการจัดการความรู้ ที่มีพลัง และเกิดการสร้างสรรค์สูงส่ง การดำเนินงานปกติ อยู่ในสภาพของพื้นที่ล่างขวา อันเป็นพื้นที่แห่งงานประจำ การทำงานมีแบบแผนกฎเกณฑ์แน่นอนชัดเจน เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างคุ้นเคย ไม่มีความยากลำบาก

ทุกคนมีความสะดวกใจที่จะทำงาน ในลักษณะนี้ แต่ถ้าทำงานในลักษณะนี้นานไป โลกและสังคม เปเปลี่ยนไป แต่เรายังทำงานแบบเดิม ก็จะเก่ากับลักษณะ หากจะให้เกิดความเริ่มก้าวหน้าของ หน่วยงาน หรือองค์กร ผู้นำจะต้องมีความกล้าหาญ และความชาญฉลาด ที่จะนำหน่วยงาน เข้าสู่ พื้นที่ล่างชั้ย อันเป็นพื้นที่แห่งความ ไวระเบียบ (Chaos) ซึ่งเราไม่มีความรู้ความเข้าใจน้อย ไม่มี ความคุ้นเคย ทุกคนในหน่วยงานจะถูกบังคับ โดยสถานการณ์ให้ต้องตื่นตัว และรวมตัวกันคิด และดันหน้าสู่ทางใหม่ๆ

พอเริ่มตั้งตัวได้บ้าง ก็จะเคลื่อนสู่พื้นที่บนชั้ย ซึ่งเป็นพื้นที่มีความสร้างสรรค์สูงส่ง เรียกว่า พื้นที่แห่งความซับซ้อน และปรับตัว (Complex adaptive) มีการ "ผุดบังเกิด" (Emergence) ของความคิด และวิธีการใหม่ๆ อย่างหลากหลาย และเข้าสู่พื้นที่บนชั้น ซึ่งเป็นพื้นที่แห่งการ ทดลอง และปรับปรุง (Improvement) นำเอาริทึการใหม่ ที่คิดขึ้น ได้ ในพื้นที่แห่งความซับซ้อน และปรับตัวมาทดลอง และปรับปรุง จนในที่สุด ได้ริทึการทำงานแบบใหม่ (หรือได้สินค้าชนิดใหม่) เคลื่อนลงสู่พื้นที่ล่างชั้น กลายเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่ หรือ Best practices ใหม่นั่นเอง การ จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ต้องกล้า และเข้าใจที่จะอยู่กับความไม่ชัดเจน กล้าที่จะอยู่ในนานพอด้วย แต่อย่าให้นานเกินไป จนเกิดความเครียด ในการดำเนินการจัดการความรู้ ผู้บริหารระดับสูง จะต้องรู้จักใช้หลักการ และวิธีการการวางแผนจราจรภาค (4 Quadrants) ของการจัดการความรู้อย่าง ชาญฉลาด หลักการนี้เป็นวิธีการ "ยกระดับความรู้ข้ามแคน" (Cross-leveling) หรือเกลียวความรู้ (Knowledge spiral) รูปแบบหนึ่ง

3.8 การจัดการความรู้ 3 ยุค

ในช่วงเวลาประมาณ 15-20 ปี ที่เกิดศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ อาจกล่าวได้ว่า การจัดการความรู้ ได้มีวิวัฒนาการมาเป็น 3 ยุค ได้แก่

ยุคที่ 1 อาจเรียกชื่อว่า ยุค Pre-SECI การจัดการความรู้ เน้นที่การจัดการสารสนเทศ (Information management) เพื่อใช้ในเทคโนโลยีช่วยการตัดสินใจของคน รุ่มนี้มีอายุประมาณ 15-20 ปีที่แล้ว

ยุคที่ 2 อาจเรียกชื่อว่า ยุค SECI มองว่าความรู้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) กับความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) การจัดการความรู้เน้นการเปลี่ยน ความรู้ฝังลึก เป็นความรู้ชัดแจ้ง และวนกลับหมุนเป็น "เกลียวความรู้" (Knowledge spiral) เป็นยุค ที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับ การรีอีปอร์น (Re-engineering) กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อ บรรลุประสิทธิภาพ สูงสุด

ยุคที่ 3 อาจเรียกชื่อว่า ยุค Post-SECI มองว่าความรู้ไม่แบ่งชั้น เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ฝังลึก แต่มีคุณสมบัติทั้งสองอยู่ด้วยกัน เน้นการจัดการความรู้ เพื่อการใช้งาน เวลาหนึ่น (Just-in-time KM) และเน้นที่ประสิทธิผล ของงาน

3.9 การจัดการความรู้ ด้านอุปทาน

ความเข้าใจผิดในสังคมไทยอีกประการหนึ่ง คือ คิดว่าการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ "ผู้มีความรู้" เอาความรู้มาจัดระบบ สังเคราะห์ความรู้ขึ้นเพื่อให้ผู้อื่นใช้ หรือ ที่เรียกว่า เป็นการจัดการความรู้ด้านอุปสงค์ (Supply-side KM)

การจัดการความรู้ที่แท้จริง เป็นการจัดการความรู้โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินกิจกรรมกัน ในกลุ่มผู้ทำงาน เพื่อช่วยกันดึง "ความรู้ในคน" และ "คว้า" (Capture) ความรู้ภายในองค์กรมาใช้ในการทำงาน และถอย "คว้า" ความรู้ที่เกิดขึ้น จากการทำงาน เอามายกระดับความรู้ และนำกลับไปใช้ในการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง ไม่จบสิ้น นั่นคือ การจัดการความรู้เน้นที่ การจัดการความรู้ด้านอุปทาน (Demand-side KM) แต่ก็ไม่ปฏิเสธผู้ที่ช่วยจัดการความรู้ด้านอุปสงค์ โดยมองว่ากิจกรรมเหล่านี้ เป็น "การอำนวยความสะดวก ในการจัดการความรู้" (Knowledge facilitation) ไม่ใช่การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมเพื่องาน เพื่อผู้ทำงาน โดยผู้ทำงาน อยู่ภายใต้การกระทำ และการตัดสินใจของกลุ่มผู้ทำงานร่วมกัน

3.10 หลักการ 4 ประการ ของการจัดการความรู้

3.10.1 ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ที่มีพลัง ต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อ หรือวิธีคิดแตกต่างกัน (แต่มีจุดรวมพลัง คือ มีเป้าหมายอยู่ที่งานด้วยกัน) ลักษณะที่ดำเนินการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คนที่คิดเหมือนๆ กัน การจัดการความรู้จะไม่มีพลัง ในการจัดการความรู้ ความแตกต่างหลากหลาย (Heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (Homogeneity)

3.10.2 ร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ หรือผู้ที่จะได้ในการจัดการสมัยใหม่ ประสิทธิผลประกอบด้วย

- 1) การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ซึ่งอาจเป็นความต้องการของลูกค้า ความต้องการของสังคม หรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์กร
- 2) นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ที่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยความสามารถ (Competency) ขององค์กร และประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน

3.10.3 ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายความว่าต้องคิดแบบ "หลุดโลก" จึงต้องมีวิธีการดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลก หรือในสังคม โดยการทดลองทำเพียงน้อยๆ ซึ่งถ้าล้มเหลว ก็กลับเสียหายไม่มากนัก ถ้า

ได้ผลไม่ดีก็ยกเลิกความคิดนั้น ถ้าได้ผลดี จึงขยายการทดลองเป็นมากขึ้น จนในที่สุด ขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่ หรือได้ Best Practices ใหม่นั่นเอง

3.10.4 นำความรู้จากภายนอกอย่างเหมาะสม โดยต้องถือว่า ความรู้จากภายนอก เป็นความรู้ที่ยัง "ดิบ" อยู่ ต้องนำมาทำให้ "สุก" ให้พร้อมใช้ในบริบทของเรา โดยการเติมความรู้ เชิงบริบทลงไป

3.11 การจัดการความรู้ กับ องค์กรเรียนรู้

การจัดการความรู้ กับ องค์กรเรียนรู้ เป็น 2 หน้าของเหรียญเดียวกัน เกือบถูก ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน การจัดการความรู้ เป็นทักษะ ไม่ทำ-ไม่รู้ มีคน จำนวนไม่น้อย ที่ผ่านทางเรียนรู้เรื่อง การจัดการความรู้ ด้วยการอ่านหนังสือ หรือฟัง "ผู้รู้" บรรยาย การกระทำเช่นนี้ จะไม่มีทางช่วยให้รู้จักการจัดการความรู้ได้เลย เมื่อจากการจัด การเป็นทักษะ ไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี หรือกล่าวให้ชัดเจนขึ้น การจัดการความรู้มีส่วนที่เป็นทักษะ สิบส่วน และส่วนที่เป็นทฤษฎีเพียงส่วนเดียว (คล้ายพุทธศาสนา) การเรียนรู้โดยการทำท่องทฤษฎี จึง แทบจะไม่มีประโยชน์ ต้องลงมือทำ จึงจะทำเป็น และเกิดความรู้ความเข้าใจ

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ มิใช่เป้าหมาย เป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ การทำให้ทุกคนมีความรู้ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยทำให้ความรู้ของแต่ละคน กลายมา เป็นความรู้ของกลุ่ม และมาเป็นความรู้ขององค์กร ซึ่งยิ่งใหญ่ และทรงพลังกว่าความรู้ของบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับความรู้จากภายนอก ทำให้งานของเรารอดีขึ้น ผู้ป่วยของเรารอดีขึ้น บ้านเมืองของเรา ดีขึ้น การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อพัฒนางาน และคน เป็นเครื่องมือทำในสิ่งที่ไม่คาดคิดว่า จะทำได้ เป็นเครื่องมือใช้ความรู้ของทั้งโลก เป็นเครื่องมือดึงศักยภาพของคน และทีมอุปกรณ์ ใช้ เป็นเครื่องมือเพื่อความอยู่รอด ในสถานการณ์ที่พลิกผัน

พัลส์ร่างสรรษ์ ก็ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หลายคนไม่คิดว่า ตัวเองจะมี ศักยภาพสูงขนาดนี้ แต่กระบวนการจะช่วย ตัวช่วยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนที่ทำงาน ด้วยกัน คนที่อยู่ในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ภายใน ไม่ดีขาดทุนมาก เพราะไม่สามารถดึงพลังใน ตัวเองออกมานะ

3.12 เหตุผลที่องค์กรนำการจัดการความรู้มาใช้

3.12.1 เพื่อเก็บความทรงจำขององค์กรไว้ เช่น องค์กรที่มีวิศวกรที่มีประสบการณ์ ถูกลายเส้นถึง 55 ปี อีกไม่กี่ปีจะเกณฑ์กันหมด ทำให้ความทรงจำขององค์กร ประสบการณ์ ปัจจุบันถูก ความสามารถในการทำงาน ที่อยู่ในสมองของคนหาญๆ ไปด้วย หรือองค์กรมีคนทำงาน เป็นคน หนุ่มสาว ซึ่งจะกระโดดเปลี่ยนงาน เมื่อมีโอกาส ต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อเก็บความรู้ไว้ใน องค์กร

3.12.2 เพื่อสงวนสมองขององค์กร ทำให้คนมีความสุข มีคุณค่า ไม่ออกไปจากองค์กร

3.12.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประสิทธิผลในที่นี้ ครอบคลุมการตอบสนอง (ความต้องการของลูกค้า เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของสังคม) นวัตกรรม ปัจจัยความสามารถ และประสิทธิภาพ

3.12.4 เพิ่มทุนบัญญาให้แก่องค์กร คนมีความสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างคน มีความสำคัญมากกว่า

3.13 กิจกรรมการจัดการความรู้

กิจกรรมการจัดการเพื่อให้มีการนำความรู้ มาใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย

3.13.1 การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์กรมากำหนดความรู้ ที่ต้องการใช้ เพื่อให้มี การจัดการความรู้ มีจุดเน้น ไม่สะเปะสะปะ

3.13.2 การเสาะหา และยึดกุณความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาปัจจัยความสามารถ ในการเสาะหา และยึดกุณความรู้ที่จะจัดกระบวนการ หรือແ geg อยู่ตามที่ต่างๆ มาใช้ประโยชน์

3.13.3 ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะ และความชำนาญ ในการเสาะหา และยึดกุณ แหล่งของความรู้ที่จะเสาะหา อาจจะมาจากภายนอก (คู่แข่ง คู่ค้า ผู้ที่เป็นเลิศ วิธีการ หลักการ) หรือจากผู้ที่ทำงานด้วยกันในองค์กร

3.13.4 การสร้างความรู้ (Create) ในมุมมองเดิม ความรู้จะต้องสร้าง โดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกช่วงของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงาน เป็นความรู้ที่ฝัง อยู่ในสมอง ซึ่งอาจจะพูดออกมาก ไม่ได้ การสร้างความรู้ อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการ ทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์ หลังจากการทำงาน ในการสร้างความรู้ ไม่จำเป็นต้อง สร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้

3.13.5 การกลั่นกรอง (Distill) ความรู้บางอย่าง เป็นสิ่งสำคัญ บางอย่างเป็นสิ่ง ที่ไม่เหมาะสม กับบริบท หรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อให้นำ ความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

3.13.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ ไม่เหมือนกัน ต้องมาแลกเปลี่ยน มีความนึกจะเก็บอยู่ภายในตัว ไม่ มีการยกระดับความรู้ ถ้าหากการแลกเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่จะเก่าล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่ลงงาน ยิ่ง แลกเปลี่ยนมาก ก็ยิ่งได้กำไรมาก

3.13.7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งยากที่สุด คนไม่อยากแลกเปลี่ยน เพราะ กลัวขาดทุนกับสิ่งที่แลกเปลี่ยน ต้องสร้างเงื่อนไข และติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปัน ให้

เกิดประโภชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรม กักกุน หรือปกปีดความรู้

3.13.8 การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลกระทบจากการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ / บริการ พัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาสามารถของค้า และมีผลเชิงบวกกับกลับ ต่อขั้นตอนการจัดการความรู้ที่กล่าวมา

การใช้ความรู้ต้องเน้นที่การเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก อย่าเริ่มด้วยการหาความรู้มาใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ ซึ่งเสียมากที่จะไม่เกิดประโยชน์ ไม่คุ้มค่ากิจกรรมการจัดการความรู้ทั้ง 6 ขั้นตอน มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกันและกัน เป็นวงจร มีใช้ความสัมพันธ์เชิงเด่นตรง ก่อน-หลัง แต่เป็นวัฏจักรที่หมุนเวียน ผลิตซ้ำ พัฒนา และยกระดับขึ้นไปใหม่ที่สิ้นสุด

3.14 แนวคิดการดำเนินงานการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นการสร้าง และใช้ความรู้ ณ จุดใช้งาน โดยผู้ทำงาน การจัดการความรู้ ต้องร่วมมือกันทำลายคน ที่มีความคิดต่างกัน ยิ่งมีความต่าง ยิ่งมีความสร้างสรรค์มาก ต้องใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน หรือกระบวนการกลุ่ม ให้เป็น การจัดการความรู้ ต้องยกระดับความรู้ ทั้งความรู้ฟังลึก และความรู้เปิดเผย ผ่านการปฏิบัติการเปิดตัว รวมถึง นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุง ให้เข้ากับความต้องการ ของผู้ใช้งาน ให้สามารถนำไปสู่การยกระดับความคิด ในการดำเนินงาน ควรเริ่มต้นด้วยการตั้งเป้า พัฒนางาน แล้วรวมตัวกันหารือ วิธีลดที่สุด คือ ดูว่าที่อื่นทำอย่างไร เลียนแบบ Best practices และทำให้ดีกว่า เมื่อมีความสำเร็จ แม้เพียงเดือนน้อย ก็เฉลิมฉลอง จุดเน้นของการจัดการความรู้มี หลายจุด แต่ละหน่วยงานต้องเลือกจุดเน้นของตนเอง การจัดการความรู้ไม่ได้มีรูปแบบเดียว จะใช้ รูปแบบ หรือวิธีการ ใดกันเป็นอย่างไร ที่เราต้องการ

การจัดการความรู้ ต้องเป็น Action / Work Based ต้องเน้น การจัดการความรู้ ณ จุดทำงาน ตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้สำคัญที่สุด โดยมี facilitator เป็นผู้อำนวยการความตระหนัก นำความรู้ขององค์กร และความรู้จากโลกภายนอก มาใช้ในการทำงาน ให้สอดคล้องกับบริบท บริบท ขององค์กร ไม่นิ่ง ความไม่แนนอนกับอนาคต เป็นพลังที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ในการจัดบันทึก ข้อเสียของพวกเรา คือ มักจะบันทึกปริมาณ จำนวน ลดลง ปรากฏการณ์ ที่เป็นปฏิสัมพันธ์ รื่นเริง ระหว่าง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ หากบันทึกไว้ จะเกิดพลังมหาศาล เป็นข้อมูลคุณภาพ

คำหลัก คือ "การแลกเปลี่ยนเรียนรู้" (Knowledge sharing) ระหว่างกัน ผ่านการทำงานร่วมกัน วิธีการ ไดกีตาน ที่มีเป้าหมายพัฒนาของกลุ่ม หรือของตน ผ่านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ หรือความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ถือเป็นการจัดการความรู้ทั้งสิ้น วิธีการจัดการความรู้มีหลายวิธี ไม่ควรเน้นใช้วิธีการที่ซื้อไป เรา โกหก หรือใช้เทคโนโลยีมากๆ ควรเน้น ความง่าย และเรียนรู้ ในช่วงเริ่มต้น แล้วค่อยๆ ใช้วิธีการที่ยาก หรือซับซ้อนขึ้น ตามความจำเป็น ซึ่งมีวิธีการดังนี้

3.14.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีที่ทำงานแบบ Best practices

วิธีที่ทำงานที่เป็น best practices คือ วิธีที่ทำงานที่เกิดผลงานในลักษณะที่นำภูมิใจน่าชื่นชม ผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพสูง หรือคุณภาพสูงองค์กรขนาดใหญ่ต้องหา best practices ของการทำงานเรื่องต่างๆ นำมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมเจ้าของ best practices กับทีมอื่นๆ ให้ทีมอื่นๆ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานได้ และยิ่งกว่านั้น ต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนา best practices ใหม่ขึ้น ให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม เป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด ในองค์กรขนาดใหญ่ การนำวิธีการทำงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยวิธีการที่เป็น best practices ปัจจุบัน เป็นเอกสารเขียนไว้บน intranet หรือ website ให้พนักงานใช้ password เข้ามาดูได้ตลอดเวลา จะช่วยอำนวยความสะดวก ลดเวลา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงาน

การที่ชาวบ้านที่ต้องการรวมตัวกัน แก้ปัญหาน้ำในแม่น้ำพองเม่าเสีย ร่วมกันเดินทางไปคุยกัน วิธีการแก้ไขปัญหาน้ำที่ต้องเดียวกัน ที่จังหวัดน่าน ก็เป็นการนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก best practices ในการแก้ปัญหาน้ำในแม่น้ำเม่าเสีย โดยเดียวกัน ก็เป็น best practices

แนวทางการจัดการความรู้โดย best practices

- 1) เสาหรา มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ต้องคัดเลือกอย่างตรงไปตรงมา
- 2) เป็น Best practices ที่เกิดขึ้นจากกลุ่ม มีเรื่องราวของกระบวนการพัฒนา งาน ผ่านความยากลำบาก (ล้มเหลว) มีการฟันฝ่าจนกว่าจะบรรลุผล มีเรื่องราวให้เล่าเพื่อสะท้อน วิธีคิด วิธีปรึกษาหารือ ดึงเอาความรู้ฝังลึก จากสมาชิกกลุ่ม และค้นคว้าความรู้จากภายนอกมาใช้ งาน
- 3) ในการประชุมเสนอผลงาน ต้องเตรียมตัว และระดับ ให้มีการซักถาม แลกเปลี่ยน กันให้มาก และมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยกระตุ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และชี้ประเด็นเพื่อ ยกระดับความรู้ โดยใช้ตัวอย่างคำอ่าน เช่น

3.1) มีไคร หรือเหตุการณ์ใดที่เป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนางานจน เกิด best practices อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในช่วงเวลาของการพัฒนาดังกล่าว ไครบ้างเข้ามีมี สรุป ร่วม ร่วมอ่าย่างไร เกิดกระบวนการอะไรบ้าง ที่เป็นปัจจัยสำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จ ความ ยากลำบาก ที่ต้องเผชิญคืออะไรบ้าง ได้อาชนะอุปสรรคกันบ้างอย่างไร

3.2) ใช้ความรู้อะไรบ้าง ในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว เอกความรู้ เหล่านี้มาจากไหน

- 3.3) มีแผนจะทำให้ดียังไงบ้าง ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง
- 3.4) คิดว่า มีหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้ จากการกิจกรรมของกลุ่มของ ท่านได้

3.5) มีความรู้อะไรมาก็ที่พร้อมจะแลกเปลี่ยน กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่น ภายในองค์กร

3.6) มีการสร้างเงื่อนไข หรือบรรยายให้ผู้มาร่วมประชุม นำเอาความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน ไปปฏิบัติ เพิ่มพูนความรู้ฝังลึกของกลุ่ม และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง

3.14.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการทำกิจกรรม "ชุมชนนักปฏิบัติ"

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices-CoP) เป็นการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงาน คล้ายๆ กัน หรือต้องใช้ความรู้ ในลักษณะคล้ายคลึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

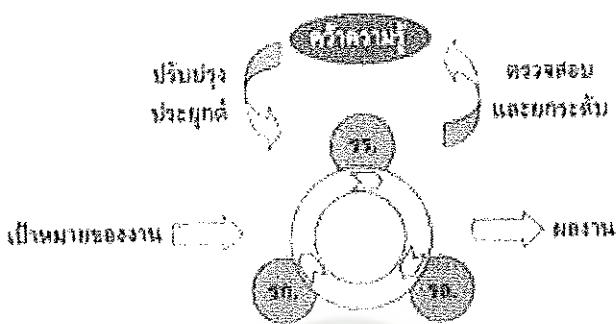
ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices) อาจเป็นชุมชนที่สนใจปัญหาเดียวกัน เช่น CoP เรื่อง การดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน ที่กำลังจัดตั้งขึ้นโดย พรพ. หรือ อาจเป็นชุมชนที่สนใจชุดความรู้ (Knowledge domain) ชุดเดียวกัน แต่ทำงานอยู่ในต่างหน้าที่ เช่น ปัญหาคนละปัญหา เช่น CoP เรื่อง การดูแลผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ อาจมีสมาชิกจาก หอ อภิบาล และหอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยนรีเวชกรรม เป็นต้น วิธีการแลกเปลี่ยนที่ low tech คือ นัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกวันศุกร์ 17.00-19.00 น. เอาอาหารเย็นมารับประทานร่วมกัน และมีคนมาเล่าประสบการณ์ของคน 2 คน เป็นเครื่องมือเริ่มประเด็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.14.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม

การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร ควรใช้หลักการ "พลังสาม รวมเป็นหนึ่งเดียว" กล่าวคือ

- 1) ใช้พลังของ "ระบบงานประจำ" ซึ่งมีการทำงานตามกฎระเบียบ มีรูปแบบที่ชัดเจน
- 2) ใช้พลังของ "ระบบแห่งความสร้างสรรค์" มีการทดลองรูปแบบใหม่ๆ ของการทำงาน เป็น Project team ทำงานมุ่งเป้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้แนวคิดของ "ระบบที่ซับซ้อน และปรับตัว" (Complex-adaptive system)
- 3) ใช้พลังสร้างสรรค์ที่มีอยู่แล้ว ภายในองค์กร ในรูปของการรวมตัวกันเอง เป็นกลุ่มสร้างสรรค์งาน หรือเสาะหาการดำเนินการที่มีคุณภาพสูง (Best practices) ในการต่างๆ นานา ขยายผล เชื่อมโยงกับระบบงานประจำ และระบบแห่งการสร้างสรรค์ เน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่จะนำไปสู่การพัฒนา Best practices จากการเรียนรู้ จากการทำงานภายในองค์กร และจากการ "ตรวจจับ" (Capture) ความรู้จากภายนอกองค์กร เอกماปั้นใช้ในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสามารถใช้วงจรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการความรู้ ได้ดังนี้ ในวงล้อหลัก ใช้พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน (ของทีมงาน) ทั้งเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงาน - รก. (Learning before) เรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน - รร. (Learning during) และเรียนรู้ร่วมกันหลังงานชิ้นนั้นสำเร็จ - รล. (Learning after)



แผนภาพที่ 2 วงจรการเรียนรู้ร่วมกัน

เป้าหมายของวงจรนี้ เพื่อเป็นวงล้อหมุนให้เป้าหมายของงาน ที่กำหนดไว้ไปสู่ ความสำเร็จ ในลักษณะที่เป็นความสำเร็จระดับมาตรฐาน ที่น่าชื่นชม การเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงาน ใช้เทคนิคที่เรียกว่า "เพื่อนช่วยเพื่อน" (Peer Assist) คือ ทีมที่จะทำงานชิ้นนั้น เสาหากลุ่ม หรือทีมงานที่มีความสามารถในการทำงานนั้น ในระดับ Best practices ซึ่งอาจเป็นกลุ่มภายใน องค์กรเดียวกัน หรือกลุ่มภายนอกองค์กรก็ได้

การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน ใช้เทคนิคที่เรียกว่า AAR (After Action Review) และการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากงานสำเร็จ ใช้เทคนิค Retrospect ผู้สนใจอ่านได้จาก เว็บไซต์ของ สคส. วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนา เมื่อทำต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอ จะเกิดพลังมาก แต่ยังไม่ พอด ต้องใช้พลังของอีกวงจรหนึ่ง คือ วงจร "คัว" (Capture) ความรู้จากภายนอก ทั้งที่เป็นความรู้ ในการดำเนิน และความรู้ในคน เอาจมาปรับปรุงใช้งานให้เหมาะสม กับสถานการณ์ของเรา และคงอยู่ "คัว" ความรู้ที่เกิดจากการทำงานของเรา เอาจมาตีความแลกเปลี่ยนยกระดับความรู้ ความเข้าใจ และบันทึกไว้เป็นองค์ความรู้ ที่สั่งสมไว้ภายในกลุ่ม และภายนอกองค์กร ให้สามารถนำไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กันได้อย่างกว้างขวางขึ้น และพร้อมที่จะให้ค้นมาใช้ได้ทันการณ์ ต้องหมุนวงจร ทั้ง 2 เข้าเป็นวงจรเดียวกัน หรือส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง จะเกิดผล มหาศจรรย์

3.15 เคล็ดลับการจัดการความรู้

เคล็ดลับนี้แรก ได้ก่อตัวไว้แล้ว ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing)

เคล็ดลับที่ 2 ที่ได้ก่อตัวแล้วหันกัน ได้แก่ การหมุนเคลือบความรู้ (Knowledge spiral) เพื่อยกระดับความรู้ของกลุ่ม หรือขององค์กร

เคล็ดลับที่ 3 ทำให้ความรู้ของบุคคล เป็นหนึ่งเดียวกับ ความรู้ขององค์กร

เคล็ดลับที่ 4 การยกระดับความรู้โดยเคลื่อนความรู้ข้ามแคน ได้แก่ (1) ข้ามแคน ระหว่างความรู้ คือ ข้ามไปมาระหว่างความรู้ในคน กับความรู้ในระยะเวลา (2) ข้ามแคนบุคคล ให้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคน โดยเฉพาะระหว่างคนที่มีมุมมอง หรือวิธีคิดต่างกัน (3) ข้าม แคนหน่วยงาน ภายในองค์กร หรือถ้าไม่ติดปัญหาการรักษาความลับ การข้ามแคนออก องค์กร จะยิ่งช่วยยกระดับความรู้ (4) ข้ามแคนระดับความรับผิดชอบในองค์กร ได้แก่ ข้ามแคน ระหว่างพนักงาน ระดับปฏิบัติการ - ผู้บริหารระดับกลาง - ผู้บริหารระดับสูง วนกันไปกลับกัน และ (5) ข้ามแคนรูปแบบการทำงาน ได้แก่ รูปแบบการทำงานที่เน้นกู้ระบบที่มี และการบังคับ บัญชา (Bureaucracy) กับรูปแบบการทำงาน ที่เน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Project team)

3.16 ผลของการจัดการความรู้

ผลของการจัดการความรู้ มีอยู่ 4 ประการ

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน เกิดผลสำเร็จในระดับค่อนข้าง ขึ้นไปถึงขั้นนำภาคภูมิใจ หรือระดับนวัตกรรม

2. พนักงาน เกิดการพัฒนา การเรียนรู้ เกิดความมั่นใจตนเอง เกิดความเป็น ชุมชนในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นบุคคลเรียนรู้

3. ความรู้ ของบุคคล และขององค์กร ได้รับการยกระดับ มีการสั่งสอน และขัด ระบบให้ "พร้อมใช้"

4. องค์กร หรือหน่วยงาน มีสภาพเป็นองค์กรเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ ที่ทำกันอยู่ในองค์กร ในต่างประเทศเป็นแฟชั่นนั้น เมื่อประเมินผล พบว่า เพียงประมาณร้อยละ 20 เท่านั้น ที่ประสบผลสำเร็จ แสดงว่า การจัดการความรู้ มีทั้งที่เป็นการจัดการความรู้ที่ดี กับการ จัดการความรู้ที่เลว การดำเนินการจัดการความรู้ ตามแฟชั่นตามๆ กันไป หรือเดียนแบบกัน เป็น การจัดการความรู้ที่เลว และผู้ให้บริการที่ปรึกษาด้านการจัดการความรู้ ก็มีทั้งที่รู้จริง และรู้ไม่จริง

สรุปได้ว่า กิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือรวมความรู้ในคน (Tacit knowledge) และความรู้ในระยะเวลา (Explicit knowledge) ทั้งที่เป็นความรู้ของกลุ่มผู้ร่วมงาน เอกماใช้งาน และยกระดับความรู้ของบุคคล ของกลุ่มผู้ร่วมงาน และขององค์กร ทำให้งานมี คุณภาพสูงส่ง พนักงานเป็นบุคคลเรียนรู้ และองค์กรเป็นองค์กรเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็น

ทักษะสิบส่วน เป็นความรู้เชิงทฤษฎีเพียงส่วนเดียว การจัดการความรู้จะคงอยู่ในลักษณะ "ไม่ทำ-ไม่รู้"

3.17 กระบวนการถ่ายทอดความรู้

ระบบความรู้

การพัฒนาชุดความรู้ของตัวเองขึ้นมาเพื่อทำมาหากิน เพื่อการคุ้มครองสุขภาพ และหาปัจจัยสี่ที่จะช่วยให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่สุขสนายตามควร (วิธีพิเดิย. 2556 : เว็บไซต์)

ลักษณะของความรู้ท่องถิ่น

ความสัมพันธ์ของความรู้กับบริบทฐานทรัพยากร ความรู้ท่องถิ่นเป็นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อรับใช้การสร้างความอยู่รอด หลักประกันความมั่นคงให้กับชีวิต คนที่อยู่ในบริบทสิ่งแวดล้อมแบบใด ก็จะพัฒนาระบบความรู้ขึ้นมาใช้เพื่อตอบสนองความจำเป็นในการยังชีพ ไม่ว่าจะเป็นการทำมาหากิน การคุ้มครองสุขภาพ การจัดทำปัจจัยสี่ต่าง ๆ ชาวบ้านในชนบทไทยในทุกที่ มีทุนเดิมของความรู้เหล่านี้อยู่จนรอดมาได้ อย่างไรก็ตามระบบความรู้เหล่านี้ถูกละเอียดมองข้าม หรือไม่ถูกนับว่าเป็นความรู้ ที่มีค่า ชุดความรู้ของชาวบ้านที่เกิดจากประสบการณ์จริงในชีวิตจริง ในท้องถิ่น แทนจะไม่มีที่ยืนอยู่ในสารบบความรู้ที่ควรได้รับการถ่ายทอด ในช่วงเวลานับแต่การพัฒนาระบบการศึกษาไทยตามแบบตะวันตก

ในทุกท้องถิ่นจะมีหมู่บ้านที่มีความรู้เรื่องสมุนไพรเป็นอย่างดี และมีคำหรับยาหลายแบบที่พัฒนาขึ้นจากฐานของพืชพันธุ์ที่หาได้ในท้องถิ่นชุดของความรู้นั้นมีบริบทที่ก่อเกิดและมีผู้ใช้ประโยชน์จากความรู้นั้นจริง ๆ จึงเป็นชุดความรู้ที่มีการสร้าง สะสม และถ่ายทอดสืบทอดต่อๆ กันมา ดังนั้นการเปลี่ยนบริบทที่เป็นที่ก่อเกิดของความรู้ชุดใดชุดหนึ่ง จะมีผลทำให้ความรู้ชุดนั้นหมดคุณค่า/คุณประโยชน์ที่เคยมี

กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ของชุมชน

ชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานในระบบนิเวศและฐานทรัพยากรแบบใดก็ตาม มักจะสร้างความรู้จากการลองผิดลองถูก และสรุปบทเรียนจากปัญหาที่พบในการดำเนินงานฐานทรัพยากรนั้น ๆ

การถ่ายทอดความรู้

การถ่ายทอดความรู้ อันเป็นส่วนประกอบของการจัดการองค์ความรู้ ถูกประพฤติปฏิบัติกันมานานแล้ว ตัวอย่างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการปฏิบัติงาน การอบรมพนักงานใหม่อายุร่วมทางการ ห้องสมุดขององค์กร โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งรูปแบบการถ่ายทอดความรู้นี้การพัฒนารูปแบบโดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่กระจายอย่างกว้างขวางในศตวรรษที่ 20 ก่อให้เกิด

เทคโนโลยีฐานความรู้ ระบบผู้เชี่ยวชาญและคลังความรู้ ซึ่งทำให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ง่ายมากขึ้น

4. นวัตกรรมและเครือข่ายทางสังคม

4.1 การสร้างเครือข่าย

เครือข่าย (Networking) เป็นกลุ่มคน หรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างกันหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันก่อนหน้าที่ จะทำความตกลงเป็นองค์การ ซึ่งเครือข่ายปรากฏในหลายลักษณะ เช่น เครือข่ายขององค์กรระหว่างชุมชน เครือข่ายตามกิจกรรม เครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งโดยความพยายามของรัฐบาล เป็นต้น การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาสังคม มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์การที่เพิ่งพิงตัวกันและกันมากกว่าที่จะแข่งขัน การสร้างเครือข่ายจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาสังคม ที่มีความหลากหลายและซับซ้อน หรือองค์การที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เมื่อจากเป็นไปไม่ได้ที่องค์การใดองค์การหนึ่งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวเอง จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมกันระหว่างองค์การ หรือการสร้างเครือข่าย การสร้างเครือข่ายจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม และมีผลต่อสุขภาวะที่เพียงพอ

4.2 ความหมายของการสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันก่อนหน้าที่ จะทำความตกลงกันเป็นองค์การเครือข่ายมากกว่าการคงที่สามาตรแบบพึ่งพิง (เฉลย พูนสวน. 2550 : เว็บไซต์)

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่งที่อย่างใช้การทำงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์การ ซึ่งมีกลุ่มสมาชิกที่มีความคิดเห็น ความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนๆ กัน หรือคล้ายกัน มาร่วมกันทำกิจกรรมอย่างโดยย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหา หรือตอบสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันในรูปแบบของความท่า夷 ที่ยอมกัน เคารพซึ่งกันและกันมากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งการ (สมชาย จิโรจน์วัฒน. 2550 : เว็บไซต์)

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การพยายามที่ omn อย่างการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและรูปธรรม เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างโดยย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังปฏิบัติภารกิจหลักของตนเองต่อไป อย่างไม่สูญเสียเอกสาร การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของ การรวมตัวกันแบบหลวงๆ เช่นพากิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์การที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน (สเตย์ จิรังสินันต์. 2550 : เว็บไซต์)

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม โดยการแสวงหาโอกาสในการรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ และสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่เพิ่งรู้จัก รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลนั้นๆ (อาจารย์ ภูวิทยพันธ์. 2550 : เว็บไซต์)

ตั้งนี้การสร้างเครือข่าย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเกิดกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมระหว่างสมาชิกเครือข่ายนั้นๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์การเครือข่าย โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เครารพชี้งกันและกันมากกว่าการเชื่อฟังคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งการ

4.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการสร้างเครือข่าย

4.3.1 เครือข่ายจะเกิดขึ้นได้เมื่อต้องการแก้ไขปัญหา หรือตอบสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ ซึ่งลักษณะการเกิดเครือข่าย สามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) เกิดเองตามธรรมชาติ มุขย์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามหาทางรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหานั้นเพื่อความอยู่รอด โดยอาจรวมตัวกันกับญาติมิตรเพื่อนฝูง จากกลุ่มที่มีความคิดเหมือนๆ กัน หรือประสบปัญหานในเรื่องเดียวกัน เช่น ภาวะน้ำมันราคาแพง ทำให้ชาวประมงต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น กลุ่มประกอบอาชีพประมงในแต่ละจังหวัดหรือแต่ละอำเภออาจมีการรวมตัวกัน เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมและร่วมกันเสนอแนวทางต่างๆ ให้รัฐบาล เพื่อหาหนทางลดราคาน้ำมัน เป็นต้น

2) เกิดจากการจัดตั้ง เมื่อเกิดความพร้อมและความต้องการของผู้นำที่จะจัดตั้งเครือข่ายเพื่อให้การทำงานในเรื่องนั้นๆ เป็นระบบ การประสานความช่วยเหลือในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถทำได้ด้วยหรือทำได้ไม่ทั่วถึง เครือข่ายแบบนี้บางครั้งอาจจะเกิดจากความพร้อมและความต้องการภายในองค์กร หรือเกิดจากการสนับสนุนองค์กรภายนอก เช่น รัฐบาล ภาคเอกชนต่างๆ เป็นต้น

4.3.2 ลักษณะของเครือข่าย ประกอบด้วย Lewis, Goodman and Fandt. 2004 : 292)

1) เครือข่ายภายใน (Internal network) เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ลักษณะโครงสร้าง คือ การให้แต่ละหน่วยงานมีความเป็นอิสระในการผลิตงานตามความรู้ความสามารถของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการผลิต และมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงาน

2) เครือข่ายยั่งยืน (Stable network) เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นภายในองค์กร แต่บางส่วนมีการติดต่อกับองค์กรภายนอกเพื่อใช้ทรัพยากร่วมกัน โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรภายนอก เพื่อทำสัญญาในการใช้ทรัพยากร่วมกัน

3) เครือข่ายพลวัต (Dynamic network) เป็นเครือข่ายที่มีลักษณะแตกต่างจากเครือข่ายภายในและเครือข่ายยั่งยืน โดยเครือข่ายนิดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การประสานกับองค์กรภายนอกแต่องค์กรยังมีหน่วยงานกลางเป็นหน่วยงานหลัก แต่ทรัพยากรอื่นๆ ใช้ขององค์กรภายนอก

4.3.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ประกอบด้วย (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2548 : 7-12)

1) การสร้างความตระหนัก (Awareness creation) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักรถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คำสอนที่สำคัญเหล่านี้จะเกิดขึ้น เช่น การเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะได้รับประโยชน์หรือเสียผลกระทบประโยชน์ด้านใดบ้าง และระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะได้รับผลประโยชน์

2) การติดต่อกับองค์กรที่เป็นสมาชิก (Contact with the organization which is going to be members) หลังจากตัดสินใจเลือกองค์กรที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายได้แล้วก็เป็นขั้นตอนของการติดต่อเพื่อซักขวัญให้เข้าร่วมเป็นเครือข่าย ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการแยกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยการสร้างความคุ้นเคย การยอมรับและความไว้วางใจ อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า การเตรียมกลุ่ม (Pre-group)

3) การสร้างพันธกรณีร่วมกัน (Co-Operation on mission creation) เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันต่อกันก่อนหน้าที่จะทดลองทำงานร่วมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม หรือองค์กรภายนอก เช่น การศึกษาดูงาน และการใช้แนวความคิด ความรู้ เป็นต้น อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า กลุ่มเรียนรู้ (Learning group)

4) การพัฒนาความสัมพันธ์ (Relationship development) เป็นขั้นตอนการเริ่มดำเนินกิจกรรม โดยมีการทำความรู้ประสัฐ บทบาทสมาชิกในการใช้ทรัพยากร่วมกัน อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า กลุ่มกิจกรรม (Action group)

5) การทำกิจกรรมร่วม (Accompany on activities) เมื่อผลงานเป็นที่ประยุกต์องค์กรรู้สึกได้ว่าได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะแน่นแฟ้นขึ้นไปพร้อมๆ กับการเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของการขยายกิจกรรม หรือการขยายกลุ่มตามที่ที่หรือลักษณะกิจกรรม

4.3.4 องค์ประกอบการสร้างเครือข่าย ดังนี้ (Starkey. 1997 : 1-104)

1) วัตถุประสงค์ การจัดตั้งเครือข่ายต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน ซึ่งสามารถกำหนดทิศทางของเครือข่าย กิจกรรมหลัก ประเภทของบุคคล และองค์กรที่จะเข้ามายึดรวมเป็นสมาชิกของเครือข่าย การกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนด เพื่อป้องกันการครอบจำกบุคคลบางกลุ่ม วัตถุประสงค์ของเครือข่ายควรมีการทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อประเมินความ

ก้าวหน้าว่า เครื่อข่ายมีการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มาก่อนเพียงใด วัตถุประสงค์ยังคงมีความสำคัญและเหมาะสมสำหรับการทำงานของเครือข่ายในอนาคตหรือไม่ เครือข่ายควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป หรือเมื่อเป้าหมายแรกบรรลุผล เครือข่ายอาจมีการจัดทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก หรือเมื่อประสบความสำเร็จเครือข่ายก็ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อจัดการกับวัตถุประสงค์ใหม่ หรืออาจถอยหลังตัว เป็นต้น

2) กิจกรรมที่ชัดเจน เครือข่ายต้องเริ่มกิจกรรมอย่างโดยย่างหนัก ที่นำสันใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก พลังขับเคลื่อนของเครือข่ายจะดำเนินต่อไปได้ด้วยกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกของเครือข่ายดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกัน เครือข่ายที่มีการแข่งขันกันสูงการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายจะเกิดขึ้นในวงกว้าง ซึ่งบางกิจกรรมอาจดำเนินการโดยกลุ่มแกนนำ หรือหลาย ๆ กิจกรรมอาจดำเนินการโดยสมาชิก

3) กลุ่มแกนนำที่ป่วยณาตนเพื่อเครือข่าย แม้ว่าการมีส่วนร่วมในวงกว้าง จะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของเครือข่าย แต่ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่ป่วยณาตัวเข้ามาระหว่างนี้ที่ประสานงาน จัดการและส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิก บุคลากรหรือองค์กรที่เป็นกลุ่มแกนนำต้องคิดว่า ขณะนี้ตนเองทำหน้าที่ให้กับสมาชิกทั้งมวล ไม่ใช่ทำงานให้กับองค์กร ตนเองเท่านั้น กลุ่มแกนนำต้องไม่ยึดติดกับกิจกรรมประจำวันของตนเอง ต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากบุคลากรหรือองค์กรที่ป่วยณาตนหรือได้รับมอบหมายให้เป็นกลุ่มแกนนำ รวมถึงความสำเร็จของเครือข่ายในฐานะที่เป็นเป้าหมายสำคัญของอาชีพและชีวิต กลุ่มแกนนำต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสมาชิกเครือข่าย โดยการติดต่อสัมสารกับสมาชิกทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สมาชิกสามารถติดตามความคิดเห็นและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที หากไม่มีการติดต่อกลุ่มแกนนำก็มีแนวโน้มที่จะมุ่งไปสู่การรวมศูนย์อำนาจ และแยกตัวห่างจากสมาชิก

4) หลีกเลี่ยงการรวมศูนย์อำนาจจากการมองอำนาจ เครือข่ายและกลุ่มแกนนำควรกำหนดเรื่องที่จะมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิก เพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายจากการรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป การครอบงำ การแยกตัวเองออกจากสมาชิก ให้สมาชิกเป็นคณะทำงานประสานงานในเรื่องต่างๆ เครือข่ายไม่ควรทำให้สมาชิกตั้งความหวังไว้กับกลุ่มแกนนำมากเกินไป สมาชิกควรมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรืออาจเสนอตนเองเข้ามาร่วมเหลือกิจกรรมของเครือข่าย ถ้าการดำเนินงานของเครือข่ายประสบความล้มเหลว สมาชิกควรดำเนินตนเองเท่า ๆ กับกลุ่มแกนนำ

5) การกระจายอำนาจที่จัดตั้งโดยองค์กรความช่วยเหลือ เครือข่ายที่จัดตั้งโดยองค์กรแหล่งทุนและเครือข่ายด้านการวิจัยระหว่างประเทศ โดยทั่วไปมีจุดเริ่มต้นจากการมี

เลขาธุการและเจ้าหน้าที่ประจำ แหลมแวนโน้มที่จะเป็นเครือข่ายที่มีรูปแบบการดำเนินการภายใต้ การกำกับของแหลมแวนโน้ม แต่เครือข่ายกีกรรมอบหมายงานและกระจายอำนาจให้กับสมาชิก ซึ่งอาจ ทำในลักษณะการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถจัดกิจกรรมบางเรื่องได้อย่างอิสระ ทั้งนี้เป็นการ ช่วยให้สมาชิกมีประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีอาชีพ มีสถานภาพและความ รับผิดชอบที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เครือข่ายสามารถดำรงอยู่ได้เมื่อองค์กรแหลมแวนโน้มปิดการ ช่วยเหลือ

6) หุ้นส่วนความเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะทำให้สมาชิกเกิดความ รักและผูกพันกับเครือข่าย ซึ่งมีผลต่อกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรมและความสำเร็จของ เครือข่าย วิธีการทำงานของเครือข่ายควรดำเนินไปในลักษณะประชาธิปไตย และทำให้สมาชิกเกิด ความรู้สึกว่าพวกเขาร่วมควบคุมหรือมีบทบาทในกิจกรรม โดยอาจกำหนดกรอบอย่างไม่เป็น ทางการ เปิดโอกาสให้กลุ่มแกนนำและสมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์คัดค้านหรือให้ความร่วมมือในการนวนการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมของ เครือข่าย ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วน เกิดการรวมพลังอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ ความสำเร็จ เครือข่ายอาจมีความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ระหว่างสมาชิก ซึ่งรวมถึงการแบ่งขัน ช่วงซึ่งทรัพยากรของเครือข่าย การได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุม การได้รับอุปกรณ์ฝึกอบรม การ เป็นตัวแทนของเครือข่ายในคณะกรรมการบริหารเครือข่าย และการได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการและเทคโนโลยีที่ทำให้ได้เปรียบในการแบ่งขันกับองค์กรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสามัคันท์ และป้องกันไม่ให้เกิดความแตกแยกระหว่างสมาชิก เครือข่ายต้องมีการดำเนินกิจกรรมอย่าง เปิดเผย และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

7) ทรัพยากร เครือข่ายต้องการทรัพยากรเพื่อความมีประสิทธิภาพในการ ดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย เนินทุนไม่ใช่ทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่เครือข่ายต้องการ โดยจะเห็น ได้จากเครือข่ายหลายๆ แห่งที่มีทรัพยามากมายแต่มีผลงานออกสู่สังคมน้อยมาก ในขณะที่ เครือข่ายบางแห่งมีทุนไม่นัก แต่สามารถทำงานให้ปรากฏความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจาก สมาชิกมีความตั้งใจ เสียสละเวลา แรงงานและทรัพยากรส่วนตัวให้กับกิจกรรมของเครือข่าย ถ้า เครือข่ายได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกได้มากเท่าไร ก็จะยิ่งมีความเข้มแข็งมากขึ้นเท่านั้น เครือข่ายสามารถได้รับประโยชน์จากการมีความสัมพันธ์กับองค์กรท้องถิ่น หรือองค์กรระหว่าง ประเทศที่ช่วยให้เข้าถึงแหล่งทรัพยากร อย่างไรก็ตามเครือข่ายต้องระมัดระวังไม่ให่องค์กรที่ติดต่อ ค้ายนั้นเข้ามาครอบงำหรือรวมอำนาจการจัดการภายใต้เครือข่าย เครือข่ายที่พึงพิงองค์กรที่ให้เงิน อุดหนุนเพียงแห่งเดียว มีแนวโน้มที่จะลูกครองจำสูง เครือข่ายอาจต้องการการอุปถัมภ์จากองค์กร ภายนอก เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่ใช้เงินตราใน สกุลท้องถิ่น ดังนั้นเครือข่ายควรลดการใช้จ่ายเพื่อเดินทาง โดยเครื่องบินหรือไปต่างประเทศให้

น้อมถ่อง และมุ่งสร้างเครือข่ายภายในประเทศให้นำไป หรือดึงการจัดประชุมนานาชาติให้มาดำเนินการภายในหรือใกล้กับประเทศของตน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในวันนี้

8) ความเป็นไปได้และปัญหาในการเลี้ยงตนเอง เครือข่ายส่วนใหญ่ได้รับเงินอุดหนุนจากบุคคลหรือองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือหนึ่งแห่งหรือมากกว่า โดยทางตรงหรือทางอ้อมอย่างไรก็ตามเครือข่ายบางแห่งก็สามารถพึ่งตนเองได้ เช่น ขบวนการสหพันธ์การเกษตรกรรมชาติระหว่างประเทศ (IFOAM- International Federation of Organic Agriculture Movement) ที่มีองค์กรแกนนำอยู่ในประเทศไทยย่อ มี เครือข่ายนี้ได้รับเงินอุดหนุนจากสมาชิก สมาชิกมักจะทำงานในองค์กรที่สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย การยินยอมให้สมาชิกใช้เวลาทำงานองค์กรไปทำงานให้กับเครือข่ายด้วย การตั้งเครือข่ายในองค์กรทำให้เครือข่ายสามารถประยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เมื่อจากสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น เข้าหน้าที่ธุรการ โทรศัพท์ และเครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ในการทำงานของเครือข่าย ได้ทำให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในระยะเวลาอันสั้น

9) สถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย การมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้ง ยังสามารถดำเนินกิจกรรมได้กwäงข่าว ภารมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายสามารถดึงดูดการมีส่วนร่วมและทำให้ได้รับการอุดหนุนทางด้านการเงินง่ายขึ้น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องยอมทำตามกฎหมายเสมอไป เครือข่ายที่ได้รับความร่วมมือและยอมรับ ย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าเครือข่ายที่ถูกต่อต้านและกีดกันออก ไปจากสังคม ความถูกต้องตามกฎหมายสามารถทำได้โดยการให้ผู้ที่ได้รับความคาดหวังนับถือจากสังคมเข้าร่วมในเครือข่าย การใช้ชื่อที่จำเจ้ายและการใช้เครื่องหมายของเครือข่ายบ่อยๆ ก็สามารถช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคมและกฎหมายคุณภาพของข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์หรือเทคโนโลยีที่เครือข่ายมีการส่งเสริมหรือแลกเปลี่ยนก็มีผลต่อชื่อเสียงในระยะยาวของเครือข่าย กลุ่มแกนนำของเครือข่าย ผู้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการและผู้เขียนเอกสารเผยแพร่ ควรมุ่งมั่นที่จะทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่นั้นได้รับความเชื่อว่า มีความถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ควรเป็นเพียงการสร้างลักษณะรัศมีทางวิชาการ เครือข่ายการวิจัยและพัฒนามักได้ประโยชน์จากการกลุ่มแกนนำที่มีผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ มีวิธีการทำงานแบบติ่งเพื่อก่อ และมีการทำความเข้าใจกับสภาพความเป็นจริงในระดับราบที่อยู่เบื้องหลัง ใกล้ชิด

10) การเชื่อมโยงและเสริมให้สมบูรณ์ เครือข่ายแต่ละเครือข่ายต่างก็มีวัตถุประสงค์โครงการ สมาชิกและระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน แต่ก็มีส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่สะท้อนถึงขอบเขตและกลุ่มเป้าหมายของเครือข่าย การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายเป็นการเสริมความสมบูรณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีหลากหลายลักษณะ โดยอาจเป็นการเสริมในด้านภูมิศาสตร์ เช่น การเชื่อมโยงเครือข่ายที่ดำเนินการในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด

จนกระทั่งถึงระดับประเทศเข้าด้วยกัน เป็นต้น การเชื่อมโยงเครือข่ายที่อยู่ในสาขาวิชาต่างกันเข้าด้วยกัน เช่น วิทยาศาสตร์ด้านสัตว์ วิศวกรรมทางการเกษตร สังคมวิทยานบท และการขนส่ง เป็นต้น

11) การติดตามและประเมินผลเครือข่าย เครือข่ายต้องการการติดตามและการประเมินผล เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ไม่เพียงแต่ประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเท่านั้น แต่ควรมีการประเมินความก้าวหน้าและ ความสำเร็จของเครือข่ายเป็นระยะๆ ซึ่งการติดตามและประเมินผลเครือข่ายเป็นเรื่องยาก ดังนั้น กระบวนการกำหนดควิชั่นและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่าย จึงเป็นเรื่องที่ สมดุลกต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และกำหนดควิชั่น

12) การจัดการเครือข่าย การจัดการเครือข่ายเป็นเรื่องซับซ้อน ความสำเร็จของ เครือข่ายหลายๆ แห่งซึ่งให้เห็นว่า เครือข่ายจำนวนมากสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จได้ ด้วยกลุ่มของผู้จัดการมือสมัครเล่นที่มีความกระตือรือร้น ซึ่งไม่เคยผ่านการอบรมด้านการจัดการ มาก่อน อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นที่เครือข่ายทั้งหมดต้องเรียนรู้ผ่านประสบการณ์หรือลองผิดลองถูก การจัดให้ลักษณะพื้นอบรมสำหรับทำงาน หรือการจัดการเครือข่ายที่มีส่วนช่วยให้เครือข่ายสามารถ ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จได้

13) การเกี่ยวข้องกับผู้ได้ประโยชน์ เครือข่ายมุ่งเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นต้องพยายามส่งเสริมให้ผู้ได้ประโยชน์เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเครือข่าย

4.3.4 องค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายประสบผลสำเร็จ ได้แก่ (ศรีผ่อง ตกรนกิจศิลป์. 2550 : 104)

1) การสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย เครือข่าย จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือ เครือข่ายต้องผ่านการพูดคุยวิเคราะห์ ปัญหา และมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

2) การเตรียมตัวเตรียมใจไว้ว่าการสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลา หมายความว่า ผู้บริหารต้องให้เวลา กับการสร้างเครือข่าย หากไม่แน่ใจว่ามีเวลาเพียงพอหรือไม่ก็ควรสร้าง เครือข่าย เพราะการมีเครือข่ายมีความหมายมากกว่าการรวมกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายเฉพาะกิจที่นั่น แต่ยังรวมถึงการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และมีความ เคียบค้อ ให้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3) การคาดคะเนความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่ไว้ใจใน องค์กรหรือนักศึกษาที่จะเข้าไปสร้างเครือข่าย ควรเดิกความคิดเรื่องการสร้างเครือข่าย

4) โปรดระลึกไว้เสมอว่าองค์กรที่ร่วมเป็นเครือข่าย จะต้องได้รับประโยชน์ จากการสร้างเครือข่าย ดังนั้นการได้รับประโยชน์ร่วมกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องทำความเข้าใจไว้

ตั้งแต่แรก ท่านอาจจะต้องยอมเสียสละบางอย่าง เพื่อให้การทำงานของเครือข่ายประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นองค์กรเครือข่ายต้องมั่นสรุปบทเรียนการดำเนินกิจกรรม เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อน

5) การสร้างเครือข่ายที่จำเป็นต้องมีการลงนามในสัญญา ต้องให้แน่ใจว่าเป็นสัญญาที่จัดทำอย่างรอบคอบ และหากมีปัญหาหรือข้อดีดีแท่นี้ที่ไม่ตรงกัน ควรทำความตกลงกันให้เรียบร้อย เพราะหากลงนามในสัญญาแล้วก็ไม่ควรที่จะไปสนใจในสัญญานั้นอีก หากกลับไปตรวจสอบสัญญาแสดงว่าเริ่มมีปัญหาแล้ว

6) จ้าไว้เสมอว่าในช่วงการร่วมเป็นเครือข่าย หรือประสานงานนั้น สถานการณ์อาจมีการเปลี่ยนแปลง เราจึงควรตระหนักรถึงปัญหาขององค์กรเครือข่าย และมีความยืดหยุ่นในการปรับแก้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

7) ต้องแน่ใจว่าทั้งองค์กรของท่านและองค์กรที่เป็นเครือข่าย มีความคาดหวังที่ตรงกันตลอดระยะเวลาที่ตกลงดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เมื่อใดก็ตามที่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่มีความสุขกับการดำเนินกิจกรรม แสดงว่าความล้มเหลวของเครือข่ายกำลังรออยู่ข้างหน้า

8) ตระหนักในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมในพื้นที่ และวัฒนธรรมองค์กร อย่าคาดหวังว่าองค์กรเครือข่ายจะสนองตอบต่อปัญหาเหมือนกับสิ่งที่ท่านต้องการเสนอไป

9) ตระหนักในความเป็นอิสระขององค์กรที่ร่วมเป็นเครือข่าย

10) รับผิดชอบในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวร่วมกัน

ดังนั้นองค์ประกอบที่มีผลต่อการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักรถิดต่อกันขององค์กรที่จะเป็นสมาชิก การสร้างพันธกรณีร่วมกัน การพัฒนาความสัมพันธ์ และการทำกิจกรรมร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายเป็นการดำเนินกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมระหว่างสมาชิกเครือข่ายนั้นๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกันมากกว่าการเชือฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้มีอำนาจสั่งการ โดยองค์ประกอบที่มีผลต่อการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักรถิดต่อกันขององค์กรที่จะเป็นสมาชิก การสร้างพันธกรณีร่วมกัน การพัฒนาความสัมพันธ์ และการทำกิจกรรมร่วมกัน การสร้างเครือข่ายจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และมีผลต่อสุขภาวะชุมชน

5. ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาเป็นองค์ความรู้ที่สั่งสมกันมาเป็นเวลาที่ยาวนานของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งผู้วัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 826) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า

“ภูมิปัญญา” (พุ่ม) เป็นคำนาม หมายถึง พื้นความรู้ ความสามารถ
“ท้องถิ่น” เป็นคำนาม หมายถึง ท้องที่ใดท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ
“ชาวบ้าน” เป็นคำนาม หมายถึง คนชนบทหรือคนพื้นบ้าน

ความหมายตามพจนานุกรมมาประมวลก็จะได้ความหมาย ดังนี้ คือ ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน หมายถึงพื้นความรู้ ความสามารถของคนชนบท หรือคนพื้นบ้าน
ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2542 : 3) ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือภูมิปัญญา
ชาวบ้าน หมายถึง เป็นความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายของชาวบ้านที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือ
การดำเนินชีวิต โดยได้รับการถ่ายทอด สั่งสมกันมา ผ่านกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับ
กาลสมัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : 1) ได้ให้ความหมายของ
ภูมิปัญญาท้องถิ่นว่าเป็นความสามารถทักษะและเทคนิค อันเกิดจากการสะสมองค์ความรู้แล้ว
ประสบการณ์ รวมทุกด้านที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทางด้านปัจจุบันและเด็กสร้างมาแล้ว
เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาวิธีชีวิตของคนไทยอย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

เวการพันธ์ ชั่วสันเทียะ (2541 : 17) กล่าวว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือภูมิ
ปัญญาชาวบ้าน หมายถึง กระบวนการทัศน์ของคนหรือกลุ่มคนในถิ่นเด่นหนึ่ง นำมารวบ
ประสบการณ์ที่ผ่านการคิดวิเคราะห์และนำมายใช้จับบังเกิดผลสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างสนับสนุน
โดยอาศัยรากฐานเดิมในการเรียนรู้ และมีความเชื่อมโยงทั้งชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

ชาครัตน์ แสงพิม (2546 : 13) กล่าวว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
หมายถึง ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ของบุคคลในท้องถิ่นที่ได้รับจากการทำงาน การประกอบ
กิจกรรมต่างๆ การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม และได้สั่งสม สร้างสรรค์ สืบ
สานจากรุ่นสู่รุ่นในรูปแบบต่างๆ กัน อันมีจุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหา พัฒนาวิธีชีวิตให้ผสม
กลมกลืนกับยุคสมัย

วิชา ทรงแสง (2543 : 75) ให้ความหมายว่า ภูมิปัญญาท่องถื่น หมายถึง สาระข้อมูล วิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการจัดระเบียน แก่ปัญหา รวมถึงการพัฒนาด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับชุมชนหรือท้องถิ่นหนึ่ง ๆ

สุรศักดิ์ ประตั้งตาโต (2543 : 24) ภูมิปัญญาท่องถิน หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน เกิดจากการสั่งสอน การเรียนรู้ จากบรรพบุรุษ ในอดีต และได้ถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นผ่านยังลูกหลาน จนถึงปัจจุบัน ลักษณะการเรียนรู้มีความรู้เหล่านี้ในลักษณะเศรษฐกิจ อาชีพ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ได้อย่างผสมกลมกลืน และมีคุณค่าสูงในการดำเนินชีวิตของชนเหล่านี้

นิชช พลภูษา (2546 : 39) ภูมิปัญญาชาวบ้าน หมายถึง ความสามารถและทักษะของชาวบ้านอันเกิดจากการสั่งสอนประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ เสื้อกสร ปรง แต่ง พัฒนาและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเพื่อใช้แก่ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตของชาวบ้าน ให้สมดุลกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับบุคคลสมัย ภูมิปัญญามีลักษณะเป็นองค์รวม และมีคุณค่าทางวัฒนธรรม เกิดขึ้นในวิถีชีวิต

ยิ่งยง เทาประเสริฐ (2537 : 30) ภูมิปัญญาพื้นบ้านหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน) หมายถึง องค์ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่สั่งสอนและสืบทอดกันมา อันเป็นความสามารถและศักยภาพในเชิงแก่ปัญหาการปรับตัวเรียนรู้และสืบทอดไปสู่คนรุ่นใหม่ เพื่อการดำรงอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ซึ่งหากทดสอบเป็นมรดก ทางวัฒนธรรมของธรรมชาติ แผ่นดิน หรือเป็นวิถีของชาวบ้าน

พรเพ็ญ กีสุน (2549 : 46) ภูมิปัญญาท่องถินหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน คือ องค์ความรู้ของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมตามพื้นเพของความรู้ชาวบ้าน และเป็นสิ่งที่ชาวบ้านได้เรียนรู้และรับการถ่ายทอดสืบท่องกันมา โดยได้มีการปรับตามสภาพแวดล้อมโดยที่บุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดเฉพาะด้านจะได้รับการยกย่องว่าเป็น“ปราชญ์ชาวบ้าน” หรือ“ปราชญ์ท่องถิน”

พัชรินทร์ ศิรสุนทร (2546 : 4) ภูมิปัญญาท่องถิน หมายถึง องค์ความรู้ในท้องถินที่เกิดจากระบบคิด ความเชื่อและวัฒนธรรมของสามัญชนในท้องถินที่มีความกลมกลืนและผสมผสานอยู่กับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและบริบททางสังคม วัฒนธรรม

เอกวิทย์ ณ ถลา (2540 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภูมิปัญญา หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ความสามารถ ความจัดเจนที่กลุ่มคนได้จากประสบการณ์ที่สั่งสอนไว้ในการปรับตัว และดำรงชีพในสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางสังคม – วัฒนธรรมที่ได้สืบสานกันมา

เอกวิทย์ ณ ถลา (2544 : 21) ภูมิปัญญาท่องถิน หมายถึง พัฒนาการของการปรับตัว ปรับวิถีชีวิตให้เข้ากับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมแล้วสร้างสรรค์ สั่งสมและสืบสาน ประสบการณ์เหล่านี้เป็นเวลาหลายครั้งต่อเนื่องกัน

เสรี พงศ์พิศ (2539 : 145) ภูมิปัญญาไทย หมายถึง องค์ความรู้ในด้านต่างๆ ของการดำรงชีวิตของคนไทยที่เกิดจาก การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบกับแนวความคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ของตนเอง จนเกิดหลอมตัวเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหาที่เป็นลักษณะของตนเอง ที่สามารถพัฒนาความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับกาลสมัย ในการแก้ปัญหาของการดำรงชีวิต

ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่ใช้แก้ไขปัญหาของมนุษย์ที่สั่งสมกันมาตั้งแต่อดีต เป็นเรื่องของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน กับคน คนกับธรรมชาติ คนกับหนึ่งสิ่งธรรมชาติ โดยผ่านกระบวนการทางจริยธรรม วิถีชีวิต การทำมาหากิน และพิธีกรรมต่างๆ โดยเกิดความสมดุลระหว่างความสัมพันธ์เหล่านี้ เป็นองค์ความรู้ที่ประกอบขึ้นมาจากการความรู้เฉพาะเรื่องหลายๆ เรื่องมาร่วมกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” เป็นความรู้ที่มีอยู่ทั่วไปในสังคม ชุมชนและตัวผู้รู้ สามารถถ่ายทอดและพัฒนาไปสู่คนรุ่นใหม่ได้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอาจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ สรุปว่า ชุมชน เป็นกลุ่มคน ที่มีอาชีวอยู่ในบริเวณเดียวกัน ใช้ชีวิตร่วมกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำกิจกรรม

1. ภูมิปัญญาเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์
2. ภูมิปัญญาเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม
3. ภูมิปัญญาเกี่ยวกับระบบการผลิตหรือการประกอบอาชีพที่มุ่งเน้นการผลิต

เพื่อการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ ของคน ในท้องถิ่นที่สั่งสมถ่ายทอดและปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการด้านจริยธรรม วิถีความเป็นอยู่ การทำมาหากิน และพิธีกรรมต่างๆ และมีประชุมชุมชนที่ได้รับยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เป็นผู้ถ่ายทอดต่อไป

1.2 การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : เรื่องไซต์) ได้กล่าวถึง การพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้ภูมิปัญญาไทยว่าเป็นการเรียนที่เอามือมา และ/หรือวิธีการสอนของภูมิปัญญาไทยมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสรุปได้ว่า รูปแบบการนำภูมิปัญญามาใช้พัฒนาการเรียนรู้ มี 2 รูปแบบ คือ การพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาไทยบนฐานของชุมชน และการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาไทยบนฐานของโรงเรียน

กัลยาณี ปฏิมาพรเทพ (2541 : 29) ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นองค์ความรู้สำคัญที่โรงเรียน จะต้องปลูกฝังให้กับเด็กและเยาวชนในชาติได้เรียนรู้ เพื่อเป็นฐานของวิธีคิดและมีจิตสำนึกร่วมกันตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ เพราะการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ที่แท้จริงแล้ว ต่างก็เป็นรากเหง้าของแหล่งเรียนรู้ และเป็นการอนรักษ์วัฒนธรรมของชาติ

สารบุรี ไชยมงคล และคณะ (2547 : 3) ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นความรู้ที่จัดอยู่ในสาขาวิชาสมัยใหม่ได้หลายสาขา ก่อน ศิลปะและหัตถกรรมยาพื้นบ้าน ความรู้เกี่ยวกับการเกษตร ความรู้เรื่องพืชและสัตว์ท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เกี่ยวกับ โลก ระบบอาหาร ภาษาและภาษาพูด รูปแบบทางสติปัญญา นอกจากนี้ยังมีงานวิจัย ที่จำแนก ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย ได้เป็น 10 สาขา ได้แก่ เกษตรอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ยาพื้นบ้าน การจัดการทรัพยากรและสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ธุรกิจชุมชน สวัสดิภาพชุมชน ศิลปะพื้นบ้าน ภาษาและวรรณกรรมศาสนาและประเพณี

ประเวศ วงศ์ (2552 : 2) "ได้กล่าวถึงภูมิปัญญาพื้นบ้านว่า เกิดจากการสะสมการเรียนรู้มาเป็นระยะยาวนาน มีลักษณะเชื่อมโยงกันไปหมดทุกสาขาไม่แยกเป็นวิชา ๆ แบบที่เรียนนั้น ฉะนั้นวิชาที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพความเป็นอยู่ เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายกับการศึกษาวัฒนธรรม มันจะผสมกันก็ต้นเชื่อมโยงกันไปหมด"

1.2.1 อบเชย แก้วสุข (2543) "ได้ให้ความหมาย การถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญา ท้องถิ่น ว่า คือ การนักวิชาความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมักจะถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน หรือกลุ่มเป้าหมายโดยอัตโนมัติ ไม่ได้เรียนวิชาการสอนจากสถาบันใด ๆ แต่ใช้สำเนียบแบบสังคมปัจจิต คือการเรียนการสอนที่เกิดจากการเดี่ยวนแบบและจัดทำสืบต่อ กันมาในครอบครัวและใช้การถ่ายทอดโดย

1) ใช้วิธีการสาขิต คือ ทำให้กูเป็นแบบอย่าง อธิบายทุกขั้นตอนให้ผู้เรียน ทำให้เข้าใจแล้วผู้เรียนปฏิบัติตาม

2) ใช้วิธีปฏิบัติจริง คือ พึงคำบรรยาย อธิบาย สาขิตแล้วนำไปปฏิบัติจริงและปฏิบัติซ้ำจนเกิดความชำนาญ เพราะผลงานที่ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ ต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจริง นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ไม่ใช่ผลงานที่ก่อตัวขึ้นในตำราเท่านั้น"

1.2.2 สาขางานภูมิปัญญาท้องถิ่น "ได้แก่ บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ มาอย่างมาก many ความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่นำมาปฏิบัติ มีผลที่เป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของคนในท้องถิ่น ความรู้ความสามารถดังกล่าว เป็นสิ่งที่สะสมมานาน เป็นโครงสร้างความรู้ที่มีหลักการ มีเหตุผลในตัวเองที่น่าศึกษา ควรอนุรักษ์และสืบทอดผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นนี้มีอยุ่มากในท้องถิ่นแต่ละคนต่างมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีผลงานเพื่อการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปภายใต้ด้านหลักภาษา ดังนี้"

1) สาขาวิชากิจกรรม คือผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานด้านการทำไร่ทำนา เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ ที่โอดเด่นเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้มีแนวคิดที่ดี ที่เป็นประโยชน์และช่วยในการพัฒนาอาชีพด้านนี้ เช่น ผู้คิดสร้างทำเกษตรพอเพียง เกษตรแบบพอเพียง เกษตรที่เอื้อประโยชน์ต่อสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม

2) สาขาวิชากรรม คือ ผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีผลงานที่โดดเด่นในเรื่องอาหาร ด้านการประดิษฐ์เครื่องнстру์ห่น ด้านท่อ竽่ออาศัย ซึ่งสามารถจัดบ้านเรือน บริเวณได้ดีน่าอยู่อาศัยตามอัตภาพ ทำให้มีสุขภาพอนามัยในการอยู่อาศัย

3) สาขาวิชาศิลปกรรม คือ ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานเด่น ในเรื่องต่อไปนี้ ด้านจิตกรรม ด้านประดิษฐกรรม ด้านสถาปัตยกรรม ด้านหัตถกรรม (งานช่างฝีมือ) งานด้านประดิษฐ์ ด้านดนตรี นาฏศิลป์ และการเล่นพื้นบ้าน

4) สาขาสารสนเทศ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้าน การใช้ยาสมุนไพร การรักษาโรคแพนโนราณ หมอนวดโนราณ หมอดำราย เป็นต้น

5) สาขาวิชาภาษาและวรรณกรรม คือ ผู้มีความรู้ ความสามารถมีประสบการณ์ในการแต่งวรรณกรรมพื้นบ้าน การคิดประดิษฐ์อักษร ภาษาถิ่นการสืบสานอักษรโนราณ วรรณกรรม ท้องถิ่น ฯลฯ

6) สาขาอื่นๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอื่นๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ได้แก่ ภูมิปัญญาหรือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในด้านต่อไปนี้

6.1) ด้านพิธีกรรมต่างๆ ได้แก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มีผลงานเกี่ยวกับการประกอบพิธีกรรมต่างๆ เช่น หมดสูตรราวย

6.2) ด้านไหรศาสตร์ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีผลงานด้านไหรศาสตร์หรือหมอดู ฯลฯ

6.3) ด้านขนบนธรรมเนียมประเพณี ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติตามขนบนธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นนั้น

สำนักงานเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร (กลุ่มงานภูมิปัญญาท้องถิ่น สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร) ภูมิปัญญาเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและความดึงดีที่จะนำไปสู่ชีวิตและวิถีชุมชนให้อยู่ร่วมกับธรรมชาติและสภาวะแวดล้อม ได้อย่างกลมกลืนและสมดุล ภูมิปัญญา ทำให้ชาติและชุมชนผ่านพื้นวิกฤติ และดำรงความเป็นชาติ หรือชุมชน ได้ภูมิปัญญาเป็นพื้นฐานการประกอบอาชีพและเป็นรากฐาน การพัฒนาที่เริ่มจากการพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง การพัฒนาเพื่อการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและการพัฒนาที่เกิดจากการผสมผสานองค์ความรู้จากบนฐานภูมิปัญญาเดิม เพื่อเกิดเป็นภูมิปัญญาใหม่ที่เหมาะสมกับยุคสมัยดังนั้น ภูมิปัญญาจึงมีคุณค่าไม่เพียงแต่ต่อท้องถิ่นและผู้คนที่นั่น แต่ยังอีกประ邈ชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการวางแผนพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและมั่นคง

1.2.3 งานนี้ ภารยุทธพันธ์ (2542 : 3) กล่าวถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นว่า เป็นระบบหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์รื่อมโยงกันระหว่างวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ระบบ คือ

1) ระบบคุณค่า หมายถึง ศีลธรรมของส่วนรวมและจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ที่สร้างสรรค์ มีการแสดงออกในรูปของจักรวาล ความคิดที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม

ความอุดมสมบูรณ์และความยั่งยืนของสังคมและธรรมาติบินพื้นฐานของการปกครองต่อส่วนรวมและเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง

2) ระบบภูมิปัญญา เป็นระบบที่ครอบคลุมวิถีคิดของสังคมไทย เป็นการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับธรรมชาติแล้วล้อม ซึ่งปรากฏในรูปของกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การผลิตใหม่และการถ่ายทอดความรู้ผ่านองค์กรทางสังคม ท่องถิ่น เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม

3) ระบบอุดมการณ์อำนาจ หมายถึง ศักดิ์ศรีและสิทธิความเป็นมนุษย์ที่จะเสริมสร้างความมั่นใจและอำนาจให้กับคนในชุมชน เพื่อเป็นพลังในการเรียนรู้ สร้างสรรค์ ผลิตใหม่ และถ่ายทอดภูมิปัญญาให้เป็นไปตามหลักการของศีลธรรมที่เคารพความเป็นมนุษย์ ความเป็นธรรม และยั่งยืนของธรรมชาติ เพื่อรักษาความเป็นอิสระของตนเองเมื่อต้องเผชิญหน้ากับการครอบจำกภายนอก

ศักดิ์ชัย เกียรตินาคิน (2542 : 36) กล่าวถึงภูมิปัญญาท่องถิ่นว่า ภูมิปัญญานำมาสู่การดำรงอยู่ที่เป็นแบบแผนของชีวิต และสืบทอดต่อ กันอย่างยาวนาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม และในระบบวัฒนธรรมก็มีคุณค่าทางภูมิปัญญาที่แสดงถึงวิธีการคิด การดำเนินชีวิตที่มีลักษณะเฉพาะคนในแต่ละท้องถิ่น กระบวนการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องที่ว่าด้วยคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จริย์ กฎเกณฑ์ อำนาจ การดำรงอยู่ และการสืบทอดต่อของอนุชนรุ่นหลัง ภายใต้สถานการณ์ของสังคมที่แตกต่างกันและเคลื่อนไหวตลอดเวลา

จากนานาทัศนะดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท่องถิ่น จะต้องนำเอกสารที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่าน prism ที่ถูกกำหนดโดยใช้วิธีการสาขิต คือ ทำให้คุณเป็นแบบอย่าง และใช้วิธีปฏิบัติจริง คือ พึงคำนวณ อย่างเช่น สาขิตแล้วนำไปปฏิบัติจริงและปฏิบัติซ้ำจนเกิดความชำนาญ

1.3 การสืบทอดภูมิปัญญา

1.3.1 ความหมายของการสืบทอดภูมิปัญญา

การสืบทอดมีความสำคัญมากต่อการดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญา เมื่อมีกระบวนการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้แต่ไม่ถ่ายทอดให้ผู้อื่น ก็จะไม่เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดหรือเป็นการสูญเสียภูมิปัญญาไปในที่สุด การสืบทอด ได้ผู้ให้ความหมายและความสำคัญ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 1198) ได้ให้ความหมาย การสืบทอด ว่า รับซึ่งปัจจัยต่อ เกาะสืบทอดความรู้มาจากบรรพนรุษ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2541 : 6-9) การสืบทอด หมายถึง การที่คนรุ่นหนึ่ง สร้างสรรค์ สั่งสม และถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนผลิตผลจากความรู้ ความคิดนั้น ๆ ต่อไปยังคนรุ่นหนึ่งเพื่อความต่อเนื่องและเริญก้าวหน้าของเพ้าพันธุ์

กรมศิลปากร (2542 : 160) กล่าวว่าการสืบทอดภูมิปัญญา เป็นการสืบทอด
วัฒนธรรมจากบรรพชนในอดีตจนถึงปัจจุบัน ชนเผ่าได้ไม่มีภูมิปัญญาและเทคโนโลยีย่องไม่มี
การเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การสืบทอด คือกระบวนการสั่งสม
สร้างสรรค์ความรู้ ความคิดจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งการดำเนินการดำเนินการ ไว้ซึ่งผลประโยชน์ของสังคม
ได้สังคมหนึ่งที่คนในสังคมนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งมีคุณค่า

1.3.2 กระบวนการสืบทอดภูมิปัญญา

เนื่องจากภูมิปัญญา เป็นองค์ความรู้ที่มีอยู่ทั่วไป เมื่อถูกละเอียด ขาดการยอมรับ
ขาดการสืบทอด ในที่สุดจะขาดสายใยแห่งการต่อ โยงระหว่างของเก่าและของใหม่ระหว่างอดีต
และปัจจุบัน จึงจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการดำเนิน ไว้ซึ่งภูมิปัญญา
ให้สืบทอดต่อไป มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้เสนอรูปแบบการสืบทอดภูมิปัญญาไว้ดังนี้
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 15–17)

1) การสืบทอดภูมิปัญญาแห่งแรกคือ ภายในครอบครัว จากพ่อแม่ สูก เครื่อ
ญาติใกล้ชิดที่ถ่ายทอดให้กันและกัน เพื่อสืบทอดภูมิปัญญา ความรู้หลายอย่างจะมีการเผยแพร่
ให้แก่คนอื่น ถือว่าเป็นมรดกของวงศ์ตระกูล เช่น ความรู้เรื่องการรักษาโรค ยาสมุนไพร ส่วนใหญ่
จะมีเคล็ดลับที่จะถ่ายทอดให้กันที่ต้องการให้เป็นผู้สืบทอดภูมิปัญญาอันเป็นมรดก ดังกล่าวนั้น
อย่างไรก็มีหลัก อย่างที่ไม่ได้แสดงออกมากอย่างชัดเจนว่าเป็นการถ่ายทอดหรือการสืบทอด
เพราการเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่น พ่อสอนลูกให้ได้นาดูแลเดียงสัตว์ สอนให้ตี
เหล็ก เป็นการถ่ายทอดโดยการลงมือปฏิบัติร่วมกันเป็นคนช่วยพ่อ ดูว่าพ่อทำอย่างไรแล้วก็
เลียนแบบพ่อ

2) การถ่ายทอดภูมิปัญญาที่เด่นชัดที่สุด คือการถ่ายทอดบุคคลผู้รู้ ผู้ชำนาญใน
เรื่องประเพณีนั้นให้แก่บุคคลอื่น ๆ อาจเป็นลูกหลานหรืออาชีวะเป็นครรภ์ได้ที่มาขอเป็นลูกศิษย์
ส่วนใหญ่ มักได้รับการถ่ายทอดมาจากครูของตนเองในลักษณะเดียวกันทำให้มีความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนั้นเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้เฉพาะด้านในด้านการรักษาโรค ยาสมุนไพรหรือ
ความรู้ในเรื่องศิลปะต่างๆ หรือการทำอาหารกินต่าง ๆ

การถ่ายทอดภูมิปัญญาที่เด่นชัดที่สุด คือการถ่ายทอดบุคคลผู้รู้ ผู้ชำนาญใน
เรื่องประเพณีนั้นให้แก่บุคคลอื่น ๆ อาจเป็นลูกหลานหรืออาชีวะเป็นครรภ์ได้ที่มาขอเป็นลูกศิษย์
ส่วนใหญ่ มักได้รับการถ่ายทอดมาจากครูของตนเองในลักษณะเดียวกันทำให้มีความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนั้นเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้เฉพาะด้านในด้านการรักษาโรค ยาสมุนไพร หรือการ
ทำอาหารกินต่าง ๆ

1.3.3 สติปัญญา

สามารถ จันทร์สูรย์ (2536 : 150-152) กล่าวว่าชาวบ้านทุกหมู่เหล่าได้ใช้สติปัญญาของตนสั่งสมความรู้ ประสบการณ์เพื่อการดำรงชีพมาตลอด และสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งตลอดมา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาศัยศรัทธาทางศาสนา ความเชื่อของบรรพบุรุษเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดเรียนรู้ สืบทอดต่อ กันมาจากการบรรพบุรุษในอดีตถึงลูกหลานในปัจจุบัน ซึ่งพอจำแนกได้ดังนี้

1) วิธีถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่เด็ก เด็ก โดยที่ว่าไปมีความสนใจในช่วงเวลาสั้น สนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างจากผู้ใหญ่ กิจกรรมการถ่ายทอดต้องง่าย ไม่ซับซ้อน สนุกสนาน และดึงดูดใจ เช่น การละเล่น การเล่นนิทาน การลงทำตามตัวอย่าง การเล่นปริศนาคำгадายเป็นต้น วิธีการเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างนิสัยและบุคลิกภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ส่งเน้นจริยธรรม ที่เป็นสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ

2) วิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่ผู้ใหญ่ ถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นวัยทำงาน วิธีการถ่ายทอดทำได้หลายรูปแบบ เช่น วิธีการบอกเล่า โดยผ่านพิชญะวัญ พิธีกรรมทางศาสนา พิธีกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นต่าง ๆ ในพิธีการแต่งงานของทุกท้องถิ่น จะมีขั้นตอนให้มีคำสอนที่ผู้ใหญ่สอนคุณบ่าวสาวทุกครั้งรวมทั้งการลงมือประกอบอาชีพตามอย่างบรรพบุรุษ ก็มีการถ่ายทอดเช่นนี้โดยประสบการณ์มาโดยตลอด

3) การถ่ายทอดภูมิปัญญาในรูปของสื่อบันเทิง โดยสอดแทรกในกระบวนการ การและเนื้อหาหรือคำร้องของบันเทิง เช่น คำร้องของลิเก ลำตัด มนตรารหัส หนังตะลุง คำร้องเหล่านี้ จะกล่าวถึงประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น คติธรรม คำสอนทางศาสนา การเมือง การปกครอง การประกอบอาชีพ การรักษาโรคพื้นบ้าน รวมทั้งการปฏิบัติตามชาติ ประเพณีต่าง ๆ

4) การถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยผ่านสื่อสารมวลชน เช่น หนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ และอื่น ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบการสืบทอดประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ตามแนวคิดนิเวศวัฒนธรรม คือ การสืบทอดองค์ความรู้จากผู้รู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เปลี่ยนผ่านสู่เด็กและเยาวชน เรื่องของความเป็นมาของท้องถิ่นในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติ และคนกับสิ่งเหล่านี้ในธรรมชาติ

6. วิธีวิจัยแบบพسانวิธี

วิธีวิจัยแบบพسانวิธีไม่ใช่เรื่องใหม่ เป็นการวิจัยในแนวทางแบบพสมพسانวิธี ซึ่งเป็นการพسانวิธีคิด และระเบี่ยบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้การสังเกตกรรมการร่วมกิกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบ ๆ จากนักวิจัยและภาคีที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโครงการและผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบและภาคีที่ดำเนินงานโครงการนี้ในพื้นที่ปฏิบัติการด้วย (เนาวรัตน์ พรายน้อย. 2549 : 3)

วิธีวิจัยแบบพسانวิธี เป็นการออกแบบแผนการวิจัยที่จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายประการดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 13)

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามาถ้าให้เพิ่มความเข้มข้นในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ขาดช่อง หรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา
3. เพื่อเป็นการริเริ่ม เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิดธรรมชาติ ประเด็นที่ขาดแย้ง หรือทัศนใหม่ๆ เป็นต้น
4. เพื่อเป็นการพัฒนา เช่น นำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นต้น
5. เพื่อเป็นการขยายให้งานวิจัยมีขอบข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น

วิธีวิจัยแบบพسانวิธี จำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ การประยุกต์ลักษณะเดียว และ การประยุกต์ลักษณะพหุ โดยการพสมเกิดขึ้นภายใต้การวิจัย ซึ่งกระบวนการทัศน์ การวิจัยที่ใช้อาจเป็นเชิงปริมาณ แต่การรวบรวมข้อมูลอาจเป็นเชิงคุณภาพหรือในทางกลับกัน ข้อมูลที่รวบรวมอาจเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ แต่อวิเคราะห์ให้เป็นเชิงปริมาณ ด้วยการปรับข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นเชิงปริมาณ หรือข้อมูลเชิงปริมาณแต่วิเคราะห์ให้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วย การปรับข้อมูลเชิงปริมาณให้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และพสมพسانวิธี เป็นการออกแบบวิธีการสำรวจหรือการสร้างองค์ความรู้ ด้วยวิธีการวิจัยที่ถูกต้องเหมาะสมกับโจทย์ หรือประเด็นคำถาม เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจโดยคัดลอกกับบริบทอันเป็นเงื่อนไขบีบบังคับในกระบวนการสำรวจหากความรู้ภายในความเชื่อตามกระบวนการทัศน์ที่เป็นกรอบคิดของนักวิจัย เมื่อหาแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ช่วยผู้อ่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับฐานคิดและกระบวนการออกแบบ การสำรวจ หรือสร้างความรู้ด้วยการวิจัย 2) อธิบายฐานคิดและวิธีการออกแบบทำวิจัยคัววิธีการเชิงปริมาณ 3) อธิบายฐานคิดและวิธีการออกแบบทำวิจัยด้วยการพสมพسانวิการเชิงปริมาณและวิการเชิงคุณภาพ 4) อธิบายฐานคิดและวิธีการออกแบบทำวิจัยคัววิธีการเชิงคุณภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงออกแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบ
ผสมผสาน โดยใช้ร่างเป็นวิธีการวิจัยซึ่งปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

7. วิธีวิทยางานวิจัยเพื่อท้องถิ่น

กาญจนा แก้วเทพ (2553 : 18-21) ระบุว่า ในช่วง 3 – 4 ศตวรรษสุดท้ายของศตวรรษ
ที่ 20 ในแวดวงวิชาการก็จะได้รู้จักกับงานวิจัยแบบใหม่ๆ สไตล์แปลกๆ เช่น งานวิจัยเชิงนโยบาย
งานวิจัยประเมินผล งานวิจัยแบบมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการ (Participatory – Action – Research –
PAR) และในช่วง พ.ศ. 2541 – 2551 สังคมไทยก็ได้สุนเสียงกับสายพันธุ์ใหม่ของงานวิจัยรุ่นล่าสุด
คือ “งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น”

ตลอดเส้นทางของการพัฒนา และการแตกตัวของงานวิจัยประเภทต่างๆ นี้
ส่วนประกอบที่มักจะปรับเปลี่ยนไปอย่างสำคัญก็คือ เป้าหมาย โจทย์การวิจัย และวิธีวิทยาการวิจัย
ที่ใช้สำหรับบริบทสังคมไทยที่ให้คำนิคต่องคืนนั้น ผู้เขียนคาดเดาว่า เหตุผลหนึ่ง
น่าจะสืบเนื่องมาจากการรับรู้ของผู้คนที่ว่า “ไปในชีวิตรประจำวัน “วิธีการวิจัยนั้น เป็นกระบวนการที่
น่าเชื่อถือในการแสดงหาความรู้ ความจริง”

แต่ทว่ากระบวนการวิจัยก็มี “ข้อเรียกร้องทางวิชาการที่ค่อนข้างเข้มงวด” เช่น ต้องมี
การอ่านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล (บางทีก็เกินเลยไปถึงต้องมีการ
ใช้สติกิติ) ต้องเจริญรายงานการวิจัย ต้อง... ข้อเรียกร้อง เช่นนี้ทำให้การทำงานวิจัยจำกัดวงอยู่แต่ใน
สถาบันการศึกษา ในแวดวงนักวิชาการและนักศึกษาเท่านั้น โจทย์ของ CBR “หากกระบวนการ
วิจัยเป็นวิธีการที่คุณมีประสิทธิภาพในการแสดงหาความรู้ทำอย่างไรจึงจะติดตั้งกระบวนการนี้ให้แก่
ประชาชน ชาวบ้านที่ว่าไปได้เล่า” คำตอบก็คือ จำเป็นต้อง “ผ่อนปรน” ความเข้มงวดทางวิชาการลง
ไปบ้าง แต่ทว่าส่วนที่ผ่อนปรนนั้นต้องเป็นระดับเปลือกและระพีเท่านั้น ส่วนแก่นแท้ของ
กระบวนการวิจัยนั้น ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยสายพันธุ์ใดก็ต้องรักษา DNA ส่วนนี้เอาไว้ แต่จะไร้คือแก่น
ของกระบวนการวิจัย

กล่าวเฉพาะการวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ลั่นนิฐานว่า งานวิจัยสาย
พันธุ์ใหม่ CBR นี้น่าจะเป็นลูกผสมที่มีพ่อพันธุ์ แม่พันธุ์มาจาก 3 แหล่งคือ งานวิจัยวิชาการ งาน
พัฒนา และวิถีแบบชาวบ้าน ซึ่งจะมาแสดงออกในวิธีวิทยาของ CBR (กาญจนा แก้วเทพ. 2553 :
18-21)

7.1 จากรากฐานวิจัย CBR ยังคงรักษา “แก่น” ของขันตอนต่างๆ
ที่จำเป็นของวิธีการทางวิทยาศาสตร์เอาไว้ โดยอาจจะมีการ “ตัดออก ลดถอน ทดแทน ปรับรูป”
บางอย่างเข้าไป เช่น ในขณะที่นักวิจัยที่เป็นชาวบ้านจะไม่มีการเตรียมฐานความรู้ด้วยการอ่าน
ทบทวนวรรณกรรม (Review literature) แต่ CBR ก็ได้ใช้รูปแบบของ “การจัดการความรู้”

(Knowledge management) มาทดสอบ เช่นรูปแบบการจัดเวลาที่ແລກປේຢັນເຮືອງວ່າຜູ້ທີ່ມີ ປະສົບການຜົ່ວມກັນຍ່າງມີການຈັດຮຽນຂອງການປະຫຼອມ (Planned meeting)

7.2 จากรากฐานພັດທະນາ ສຶ່ງ ການຮັກໝາເປົ້າໝາຍທີ່ຈະນຳເອາ “ຄວາມຮູ້ທີ່ກິ່ນພົນໄປຄົນຄົດ ກິຈกรรมເພື່ອການປະຫຼອມປຸງ ແກ້ໄຂສາກົນແວດສ້ອມໃຫ້ແບລື່ຍັນແປ່ງໄປໃນທາງທີ່ດີຍ່າງມີແພນ ນີ້ຂຶ້ນສູດ ຊົ້ວ່າເຖິງຈິງຮອງຮັບ” (Planned change)

7.3 จากรากີແບນຂາວບ້ານ ເນື່ອຈາກຂາວບ້ານຜູ້ຈະກາລີມມາເນື່ອນ “ນັກວິຈັບ” ໃນ CBR ມີ ວິທີການຄໍາຮັງຈິງແລະມີວິທີຄົດທີ່ແຕກຕ່າງໄປຈາກທັງນັກວິຊາການ ນັກພັດທະນາ ດັ່ງນັ້ນ ໃນທຸກໆຂັ້ນຕອນຂອງ ວິຊາວິທະຍາຈີ່ຕ້ອງຄຸກກຳນົດດ້ວຍວິທີແບນຂາວບ້ານ ທີ່ນີ້ ເພື່ອໃຫ້ “ຄວາມຮູ້ທີ່ເຄີດຈາກຈາກນິວິຈັບ” ນັ້ນສາມາດ ນຳໄປປົງປັບຕິໄດ້ຈິງ (Applicable) ຕ້າວຍ່າງວິທີແບນຂາວບ້ານໃນເຮື່ອງ “ການແກ້ປົງຫາໜີ້ສິນ” ນັ້ນ ຈະມີໜາກຫລາຍ (Diversity) ແລະ ໄທທາງເລືອກທີ່ມາກກວ່າ (Optional) (ມີວິທີຄົດເປັນ Spectrum range ເປັນ Option) ເຮັດວຽກແຕ່ “ປັດໜີ້ສິນໄດ້ໜົມດ ປັດໜີ້ສິນໄດ້ນັບງານສ່ວນ ລັດໜີ້ສິນໄດ້ເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ໄນເພີ່ມໜີ້ໄປຈັກກະທົບກັບໜີ້ຍ່າງມີສົດ” ເປັນດັ່ນ

ດັ່ນທີ່ໄດ້ຄ່າວຸນນາຂ້າງຕັ້ນແລ້ວວ່າ ເນື່ອງຈາກວິຈັບປະເທດຕ່າງໆ ມີການພັດທະນາປະຫຼອມປັບປຸງ ແຕກຕ່າງອອກມານັ້ນ ສ່ວນປະກອບທີ່ປັບປຸງໄປຈະມີຢູ່ 2 ສ່ວນຫລັກໆ ສ່ວນແຮກຄື້ອ ເປົ້າໝາຍ / ໂຈທີ່ການວິຈັບ ສ່ວນທີ່ສອງຄື້ອ ວິຊາວິທະຍາ ໃນທີ່ນີ້ ຜູ້ເຂົ້າໃຈຈະອີກລ່າວິຊີ້ວິທະຍາເປັນສຳຄັນ

ວິຊາວິທະຍາເປັນຄາສත໌ທີ່ວ່າດ້ວຍວິທີການແສງຫາຄວາມຮູ້ ຮີ່ອເປັນຄາສත໌ທີ່ວ່າດ້ວຍ “ຊຸດຂອງ ວິທີການ” (Set of method) ກລ່າວຄື້ອ ເປັນຄາສත໌ທີ່ພາຍາມທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກັນ “ວິທີການຫາຄວາມຮູ້” ມາຫຍາ ແບນວ່າມີລັກຄະນະຍ່າງໄຣ ມີຂໍ້ເດັ່ນຂໍ້ອ້ອຍ ຮວມທັງຮູບແບນຄວາມສັນພັນທີ່ຮ່ວ່າງວິທີການແຕ່ ລະອຍ່າງນັ້ນເປັນຍ່າງໄຣ

ດັ່ນນັ້ນ ສໍາຮັບ “ການວິຈັບເພື່ອທ້ອງຄົນ” ຜົ່ງເປັນຮູບແບນການວິຈັບໄໝເອີ່ມຄ່າສຸດນັ້ນ ໄນ ວ່າງຈາກວິຈັບປະເທດນີ້ຈະໄປພົມພັນຮູ້ກັບຕົ້ນແບນໃດໆ ກໍ່ຕາມ ແຕ່ທ່າວ່າງຈາກວິຈັບເພື່ອທ້ອງຄົນກໍຍັງຄົງຕ້ອງ ຮັກໝາ “ແກ່ນວິຊາວິທະຍາອອງວິທີການທາງວິທະຍາຄາສත໌” ເອາໄໄວ່ ຜົ່ງໃນກຣັນຂອງຈາກວິຈັບເພື່ອທ້ອງຄົນໃນ ສັງຄົມໄທຢັ້ງນັ້ນ ພົນວ່າ ອຸປະກອດ “ແກ່ນ” ດັ່ງກ່າວຍັງຄົງຕົດພົກແນ່ນອູ້ໃນວິຊາວິທະຍາອອງ CBR ຜົ່ງທຳ ໄທເຮົາສາມາດນີ້ມາວິທະຍາຄວາມໝາຍໄດ້ຍ່າງແນ່ນອຸປະກອດວ່າ “ຈາກວິຈັບເພື່ອທ້ອງຄົນເປັນຈາກວິຈັບທີ່ມີຫລັກ ວິຊາການ” ປະເທດທີ່

ຈາກແນວວິທີດັ່ງກ່າວວິຊາການນີ້ ຜູ້ວິຈັບຈີ່ປະຍຸກຕີໃຊ້ຮະເປີຍວິຊາວິທະຍາຈາກວິຈັບເພື່ອ ທ້ອງຄົນ ໂດຍປະຍຸກຕີ້ນຕອນແຕ່ນຳຂັ້ນຕອນໄປໃຫ້ທີ່ໃນຈາກວິຈັບເຮັດວຽກແລະຈາກວິຈັບເຮັດ ອຸປະກອດ

บริบทของชุมชนบ้านเม่นใหญ่

1. ที่ตั้ง

1.1 บ้านเม่นใหญ่ หมู่ที่ 4 ทิศเหนือของบ้านดอนตูมตอนใต้ ทิศตะวันออก จดบ้านเม่นใหญ่หมู่ที่ 14 ทิศใต้จดบ้านกลาง ทิศตะวันตก จดบ้านคงเกิ่ง

1.2 บ้านเม่นใหญ่ หมู่ที่ 14 ทิศเหนือของบ้านดอนตูมตอนใต้ ทิศตะวันออกด้วย บ้านเม่นใหญ่หมู่ที่ 4 ทิศใต้จดบ้านกลาง ทิศตะวันตก จดบ้านคงเกิ่ง

1.3 บ้านกลาง หมู่ที่ 8 ทิศเหนือของบ้านเม่นใหญ่ หมู่ที่ 4 ทิศตะวันออกด้วยบ้านหัวช้าง ทิศใต้จดบ้านหนองใหญ่ ทิศตะวันตก จดบ้านคงเกิ่ง

1.4 บ้านหัวช้าง หมู่ที่ 11 ทิศเหนือของบ้านเม่นใหญ่ ทิศตะวันออกด้วยบ้านหนองจิก ทิศใต้จดบ้านหนองใหญ่ ทิศตะวันตก จดบ้านกลาง

1.5 บ้านเม่นน้อย หมู่ที่ 7 ทิศเหนือของบ้านหัวฝาย ทิศตะวันออกด้วยเดิงเลิงงาน ทิศใต้จดบ้านหนองจิก ทิศตะวันตก จดบ้านเม่นใหญ่

2. สภาพทั่วไปของชุมชนบ้านเม่นใหญ่

ชุมชนบ้านเม่นใหญ่ จะอยู่ใกล้กับโรงเรียนและมีระยะทางที่ไม่ห่างกันมากในแต่ละหมู่บ้าน โดยระยะทางของชุมชนบ้านเม่นใหญ่ หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 14 อยู่ติดกับโรงเรียนห่างจากอำเภอเมือง ประมาณ 7 กิโลเมตร บ้านกลาง หมู่ที่ 8 อยู่ติดกับโรงเรียนห่างจากอำเภอเมือง ประมาณ 7 กิโลเมตร บ้านเม่นน้อย หมู่ที่ 7 เป็นหมู่บ้านที่ห่างจากโรงเรียนที่สุด ประมาณ 2 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอเมือง ประมาณ 5 กิโลเมตร บ้านหัวช้าง หมู่ที่ 11 อยู่ห่างจากโรงเรียน ประมาณ 50 เมตร ห่างจากอำเภอเมือง ประมาณ 6 กิโลเมตร การสัญจรไปมาสะดวก แต่ถึงแม้ว่า จะอยู่จากห่างจาก อำเภอเมืองไม่นักก็ตาม ชุมชนยังมีวิถีชีวิตที่คงความเป็นชุมชนชนบทอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและวิถีชีวิต นอกจากนั้นชุมชนในเขตบริการทั้ง 5 หมู่บ้าน ยังมีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นทั้งสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีประชัญชาราบ้านในเรื่องต่าง ๆ ให้กับชุมชนที่อื่น (สถานีอนามัยบ้านหนองจิก. 2551 : 124)

3. ภูมิปัญญาของชุมชน

3.1 ชุมชนบ้านเม่นใหญ่มีภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องทั้งประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ และวิถีชีวิตของคนในชุมชนมากมาย ดังนี้

3.1.1 ประเพณี วัฒนธรรม เช่น วันสำคัญทางศาสนา ประเพณีบวง kronak บุญเข้าวัด

3.1.2 ความเชื่อ เช่น ประเพณีการเลี้ยงปู่ตา พิธีคำโพธิ์ค้าไทย พิธีแต่งสะเดาะเคราะห์

พิธีไล่ฝีดาษ

3.1.3 วิถีชีวิต เช่น การหาปลาโดยใช้เครื่องมือที่มีแต่โบราณ การหาเก็บเห็ด การใช้สมุนไพรในด้านต่าง ๆ

3.2 ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีชุดความรู้ด้านสุขภาวะด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

3.2.1 นายไพบูลย์ เพชรไพบูลย์ อายุ 69 ปี อยู่บ้านเลขที่ 36 หมู่ที่ 11 ตำบลแวง เลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีภูมิปัญญาเกี่ยวกับการเกษตรและการปลูกพืชโดยไม่ใช้สารเคมี

3.2.2 นายเสถียร คงศรี อายุ 63 ปี อยู่บ้านเลขที่ 16 หมู่ที่ 8 ตำบล แก่งเลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีภูมิปัญญาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการขันตัวราก

3.2.3 นายeken บัวลาด อายุ 64 ปี อยู่บ้านเลขที่ 75 หมู่ที่ 14 ตำบลแก่งเลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีภูมิปัญญาเกี่ยวกับพืชสมุนไพรที่ใช้รักษาโรค (หมอยา)

3.2.4 นางทองมา ราชาม อายุ 73 ปี อยู่บ้านเลขที่ 53 หมู่ที่ 4 ตำบลแก่งเลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีภูมิปัญญาเกี่ยวกับการทอดผ้าพื้นเมือง การย้อมผ้าจากสีธรรมชาติ

3.2.5 นางชารี พลสมชาย อายุ 75 ปี บ้านเลขที่ 52 บ้านเม่นใหญ่ หมู่ที่ 4 ตำบล แก่งเลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีภูมิปัญญาการทอดผ้าพื้นเมือง การย้อมผ้าจากสีธรรมชาติ

3.2.6 นายอนันต์ หม่องกระโทก อายุ 53 ปี อยู่บ้านเลขที่ 45 หมู่ที่ 14 ตำบล แก่งเลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีภูมิปัญญาเกี่ยวกับเรื่องดิน(หมอดิน)

4. แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ชุมชนบ้านเม่นใหญ่ มีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหลายแห่ง โดยในแหล่งเรียนรู้จะมีภูมิปัญญาที่เป็นชุดความรู้ที่ถ่ายทอดผ่านปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนมากมาย ได้แก่

4.1 ถู่โบราณบ้านเม่นน้อย อยู่ที่บ้านเม่นน้อย หมู่ที่ 7 จะมีภูมิปัญญาที่เป็นชุดความรู้ในเรื่อง ประวัติความเป็นมาของถู่ ความเชื่อ ความศรัทธาโดยวิธีการบนบานเรื่องต่างๆ ชนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน ชนิดของหินที่สร้างถู่และการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม โดยมีปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นเจ้าของชุดความรู้ คือ นายเก่ง คำทุม อายุ 81 ปี ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 36 บ้านเม่นน้อย หมู่ที่ 7 ตำบลแก่งเลิงงาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

4.2 วัดบ้านม่นใหญ่ อุญที่บ้านม่นใหญ่ หมู่ที่ 14 จะมีภูมิปัญญาที่เป็นชุดความรู้ ในเรื่อง พิธีกรรมทางศาสนา ศิลปะภพาวาด การปฏิบัติธรรม งานประเพณีของชนชุมชน โดยมี ประษฐ์ชาวบ้านที่เป็นเจ้าของชุดความรู้ คือ พ่อใหญ่เหลือ แสนบุญ อายุ 75 ปี ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 45 บ้านม่นใหญ่ หมู่ที่ 14 ตำบลแก่งเดิงajan อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

4.3 โรงเรียนพสมของนายไฟบุตร์ เพชรไพบูลย์ เกษตรกรตัวอย่างของธนาคารสหกรณ์เพื่อการเกษตร จังหวัดมหาสารคาม อุญที่บ้านหัวช้าง หมู่ที่ 11 จะมีภูมิปัญญาที่เป็น ชุดความรู้ในเรื่อง พืช ชนิดต่าง ๆ การขยายพันธุ์พืช การเลี้ยงสัตว์ การใช้ประโยชน์ของที่ดิน การทำปุ๋ยหมักชีวภาพ การทำสมุนไพร ໄล์เมลง โดยมีประษฐ์ชาวบ้านที่เป็นเจ้าของชุดความรู้ คือ พ่อใหญ่ไฟบุตร์ เพชรไพบูลย์ อายุ 69 ปี ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 36 บ้านหัวช้าง ตำบลแก่งเดิงajan อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

4.4 โภคทรัพย์แบบ เป็นป่าชุมชนของชุมชนบ้านม่นใหญ่และบริเวณใกล้เคียง จะมีภูมิปัญญาที่เป็นชุดความรู้ในเรื่อง ความหลากหลายของชนิดของพืช พืชสมุนไพร สัมพันธ์ ของห่วงโซ่ออาหาร ชีวนิรเวณ การย้อมผ้าจากสีเปลือกไม้ การใช้ประโยชน์จากพืชในค้านต่าง ๆ โดยมีประษฐ์ชาวบ้านที่เป็นเจ้าของชุดความรู้ คือ นายเคน บัวลาด อายุ 64 ปี ภูมิลำเนาบ้านเลขที่ 75 บ้านม่นใหญ่ หมู่ที่ 14 ตำบลแก่งเดิงajan อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีชุดความรู้เรื่อง พืชสมุนไพรที่ใช้รักษาโรค และนางทองมา ราชานา อายุ 73 ปี ภูมิลำเนา บ้านเลขที่ 53 หมู่ที่ 4 ตำบลแก่งเดิงajan อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีชุดความรู้เรื่อง การย้อมผ้าจากสีเปลือกไม้

5. เศรษฐกิจ

คนในชุมชนจะมีรายได้เฉลี่ยในระดับต่ำ เนื่องจากคนในชุมชนส่วนมากจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ รายได้จะมาจากอาชีพหลักคือการทำเกษตรกรรม บางครอบครัวก็อาจมีเพิ่มขึ้นมา คือรายได้จากการทำกิจกรรม คือการเลี้ยงสัตว์ การประมงน้ำจืด เช่น การจับเต็งน้ำ

6. ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน

คนในชุมชนเขตบริการของบ้านม่นใหญ่ทุกหมู่บ้านยังนับถือประเพณี ชีต 12 ครอง 14 ซึ่งมีดังนี้

6.1 ชีต 12

เดือนอ้าย(เดือนเจียง)-บุญข้าวรรرم

เดือนยี่ - บุญคุณ dane

เดือนสาม-บุญข้าวจี

เดือนสี่-บุญເພວສ

เดือนห้า-บุญส่งกรานต์

เดือนหก-บุญปั้งไฟ

เดือนเจ็ด-บุญซ้ำชาติ

เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา

เดือนเก้า-บุญเข้าประจำเดือน

เดือนสิบ-บุญเข้าวاسัก

เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษา

เดือนสิบสอง-บุญกฐิน

6.2 ครองสิบสี่ มีคำยื้อหน้าด้วย คือ

6.2.1 ชื่อเจ้าครองบุน เป็นหลักสำหรับผู้ปกครองในสมัยโบราณ บุนก็คือเจ้าเมือง

เช่น บุนเบรม บุนลอ บุนทึง เป็นต้น (ภาคกลางก็มี เช่น พ่อบุนรามคำแหง)

6.2.2 ชื่อท้าวครองเพียง (เจ้าปกครองบุน)

6.2.3 ชื่อไพร่ครองนาย (ไพร่ปฏิบัต่อนาย)

6.2.4 ชื่อบ้านครองเมือง (ประเพณีของบ้านเมือง)

6.2.5 ชื่อปู่ครองย่า

6.2.6 ชื่อตาครองยาย

6.2.7 ชื่อพ่อครองแม่ (พระมหาวิหารธรรม)

6.2.8 ชื่อไก่ครองเขย (หลักปฏิบัติของลูกสะไภ้ลูกเขย)

6.2.9 ชื่อป้าครองลูก

6.2.10 ชื่อลูกครองหลาน

6.2.11 ชื่อเจ้าครองแก่ (ธรรมของผู้ชายที่มีต่อเด็ก)

6.2.12 ชื่อปีครองเดือน (คือชื่อสิบสองนั้นเอง)

6.2.13 ชื่อไช่ครองนา

6.2.14 ชื่อวัดครองสงฆ์

ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ชุมชนบ้านเม่นใหญ่ ยังมีสิ่งที่ดี ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นที่เป็นชุดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และมีประยุทธ์ช่วยบ้านที่สามารถถ่ายทอดชุดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะชุดความรู้เรื่องการดำเนินชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถนำมาพัฒนาสุขภาพของคนเองและสุขภาพของชุมชนทั้ง 5 ด้าน ได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กุลวดี โรมนี โพศาลกิจ และวรากร เกรียง ไกรศักดา (2549 : 50-56) ได้วิจัย การจัดทำผังพิธีการวิจัยระบบสุขภาพ สุขภาวะ วิถีชีวิต และภูมิปัญญาด้านสุขภาพในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบประเด็นวิจัยที่ควรดำเนินการโดยเร่งด่วน คือ ด้านพฤติกรรมสุขภาพ แนวทางบริหารจัดการเพื่อลดอัตราเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ความสะอาดของอาหาร การส่งเสริมพฤติกรรมการเม僭คัมพันธ์ที่ปลดปล่อย การแสดงออกทางเพศที่เหมาะสม การสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการบริโภคอาหารของเด็กปฐมวัย ประยุกต์การออกแบบถังขยะในสถานที่ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพการปนเปื้อนของสารเคมีอันตราย การถักถอนทึ่งกากระเเมี การตรวจวัดระดับเสียง การศึกษาติดตามคุณภาพอากาศ ด้านสภาพสังคม การศึกษาแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาสื่อสารกับเยาวชน สภาพปัจจุบันของสถานบันเทิง และลักษณะสถานบันเทิงที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม ผลกระทบด้านสุขภาพของเด็กและเยาวชน ปัจจัยมูลเหตุที่สัมพันธ์กับการฆ่าตัวตายของวัยรุ่น ระบบบริการสุขภาพ การพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาด้านความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ การพัฒนารูปแบบการฝึกครรภ์เพื่อลดภาวะโลหิตจางของหญิงตั้งครรภ์

จุฑารัตน์ สะธรมนกิจ และคณะ (2550 : 23-30) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพแบบบูรณาการ โดยใช้การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน กรณีศึกษา ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของสมาชิกชุมชนให้แสดงออก เกิดเป็นแผนแม่บทที่ตรงกับความต้องการของชุมชน ได้อย่างชัดเจน ซึ่งการจัดประชุมปฐนิพัตการแบบมีส่วนร่วม ทำให้คนในชุมชนรู้จักชุมชนของตนเอง รู้ปัญหาสาระวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดภาพอนาคตของชุมชน อีกทั้งประสบการณ์และทักษะการเรียนรู้จากการศึกษาดูงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่มในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เกิดสภาพผู้นำชุมชน เกิดอาสาสมัครในชุมชน ตลอดจนเกิดผู้นำชุมชนรุ่นใหม่

ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์ (2550 : 130 – 145) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิต โดยใช้หลักการนี้ ไอชิวเม้นนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิต โดยใช้หลักการนี้ ไอชิวเม้นนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การประเมินผล ผลการทดลองใช้รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบร่วมกับ

กลุ่มทดลองมีสุขภาวะทางจิตดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษาระบบท่องเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิต โดยใช้หลักการนิโวสิวามนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้ มาใช้ คือ ด้านสถานที่ ด้านแหล่งความรู้ และสื่อการเรียนรู้ ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม

พัชรี ดำรงสุนทรชัย (2550 : 258-271) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความรู้เพื่อสุขภาวะชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1. สุขภาวะชุมชนตามการรับรู้ของชุมชน คือ ความสุขของคนในชุมชน 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย ทางใจ ทางสังคมและทางปัญญา การจัดการความรู้ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะแก้ไขทุกภาวะหรือปัญหาที่เกิดขึ้น 2. แนวทางการจัดการความรู้เพื่อสุขภาวะชุมชน พนวณว่า มีวิธีการดังนี้ 1) การรวมกลุ่มคนที่มีความตระหนักในทุกภาวะ 2) กำหนดเป้าหมาย สุขภาวะร่วมกัน 3) การใช้หน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือเป็นแหล่งเรียนรู้ 4) การสร้างพื้นที่/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน 5) การทำวิจัยโดยชุมชน 6) การสักดิ์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือกลุ่ม ด้วยเครื่องมือเพื่อนช่วยเพื่อน 7) การขยายเครือข่ายการเรียนรู้ 8) ผู้นำชุมชนเป็นแบบอย่างของการเพิ่มพูนความรู้ 9) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นคลังความรู้ 10) การสร้างนักจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

พงศ์เทพ สุธีรุตติ (2550 : 140 – 149) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขอบเขตสุขภาวะทางจิต วิญญาณบริบทไทย ผลการศึกษาพบว่า ขอบเขตทางจิตวิญญาณ มีองค์ประกอบที่เกี่ยวพันกัน 5 ด้าน คือ สภาพของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ปรากฏการณ์ที่แสดงออกมา ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะ การพัฒนา และการประเมินสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

กัตติกา ชนะวงศ์ (2551 : 113-137) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง กลไกของเครื่องข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะของผู้สูงอายุไทย ในจังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า การสูงวัยอย่างมีสุขภาวะในมิติองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ สนับสนุน ทฤษฎีการประสบความสำเร็จในผู้สูงอายุของ รอว์เคาน์เต้น ไมเดลเชิง โครงสร้างของความสัมพันธ์ ในสังคมกับการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะ จากกรอบทฤษฎีของเบริล์กแมนถูกทดสอบ โดยรูปแบบสุคทัย ที่ได้รับการปรับแก้ให้ผลเป็นที่ยอมรับได้ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถ ดำเนินความแปรปรวนของการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะ ได้ถึงร้อยละ 76 ข้อค้นพบที่สำคัญคือ เครื่องข่าย เพื่อนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะ ในขณะที่เครื่องข่ายและ การเกื้อหนุนโดยครอบครัวมีอิทธิพลต่อความพากเพียรทางใจของผู้สูงอายุ เครื่องข่ายเพื่อนมีอิทธิพลต่อ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเกื้อหนุนผู้สูงอายุโดยครอบครัว นอกจากนี้ความพากเพียรทางใจและ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะ

สมพร รัตนพันธ์ (2551 : 122-130) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเข้าสู่สุขภาวะในภาวะสูงวัยของผู้สูงวัยของผู้สูงอายุเขตภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี

สุขภาวะโดยรวมและการมีสมรรถนะที่ดีทั้งด้านจิตใจและด้านร่างกายสูง ส่วนการหลีกเลี่ยงการเจ็บป่วยและความพิการ และการปฏิบัติภารกิจกรรมที่มีคุณค่าในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความหมายการมีสุขภาพดี คือ การไม่มีโรค ร่างกายมีความสมบูรณ์ พึงพาตนเองได้ คุณ มีความพอดีในการดำเนินชีวิต และการไม่มีภาระหักหรือการไม่ลับหลังหนีอุตสาหกรรม สำหรับการปฏิบัติภารกิจวัตรประจำวันเพื่อให้มีสุขภาวะในภาวะสูงวัย ประกอบด้วย 6 องค์ ประกอบหลัก คือ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์แคพอต ออกแรงให้ได้เทื่อง หลับสนิทดีหลับอิ่มตา การคืนหายการดูแลแบบพื้นบ้าน การทำจิตใจให้สงบ และการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า

ตามเกียรติ ศรีราชาธิคุณ (2552 : 137-146) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาฐานรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อสุขภาวะที่เพียงพอของชุมชนในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เรื่องสุขภาพจากสถานีอนามัยและโรงพยาบาล และเรียนรู้เรื่องสุขภาพจากผู้มีประสบการณ์ ประชุมชุมชนและผู้รู้ในชุมชน โดยลักษณะประเพณีและวัฒนธรรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีวิถีทางเรื่อง ส่วนการเมืองมีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีวนาฏกรรมส่วน และการใช้สิทธิบัตรทองในการรักษาสุขภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะที่เพียงพอ ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ รองลงมาคือ การเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและการปรับเปลี่ยนทัศนคติ องค์ประกอบฐานรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสุขภาวะที่เพียงพอ ประกอบด้วย การเรียนรู้ พฤติกรรมสุขภาพ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมผู้นำ และการสร้างเครือข่าย

กมลฉัตร บุศยารักษ์ (2553 : 147) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง การพัฒนาฐานรูปแบบชุมชนอยู่เย็นเป็นสุขทางสุขภาพ กรณีศึกษาชุมชนอำเภอทับทัน จังหวัดอุทัยธานี พนวณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบหรือเงื่อนไขสำคัญของการเป็นชุมชนอยู่เย็นเป็นสุขทางสุขภาพในชุมชนบ้านเกาะพยอม ตำบลโคกหม้อ ชุมชนบ้านคงพิกุล ตำบลคล่องคงและชุมชนบ้านเข้าฟอย ตำบลเข้าฟอย มีอยู่ 9 ประกาศ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของคนในชุมชน 2) การรวมกลุ่มในการแก้ปัญหาของคนในชุมชน 3) การมีประชุมพูดคุยกับสารกันอย่างสม่ำเสมอ 4) การสนับสนุนงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) การสนับสนุนทางวิชาการของภาครัฐ 6) การมีศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน 7) การปลูกข้าว-ผักปลอดสารพิษเพื่อบริโภคเอง 8) การมีกิจกรรมการออกกำลังกายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และ 9) แกนนำกลุ่มนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

นานิตย์ ชาติโย (2554 : 86-90) ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการ ดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน โดยใช้หลักการสื่อสารด้วยภาษา โดยมีความนุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการมีส่วนร่วมในการจัดการดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน และเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน ผล

การศึกษาพบว่า สภาพปัญหาและการมีส่วนร่วมในการจัดการดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน ของแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน โดยใช้หลักการทางสิ่งแวดล้อมศึกษา ของelman โลรา คือ รูปแบบการมีส่วนร่วม HORA Model เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการดำเนินการอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน มี คะแนนเฉลี่ยความรู้โดยรวมและจำแนกตามมิติ/ค่านำเสนออยู่สำหรับเด็กและเยาวชน หลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนร่วมกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีความตระหนักและการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า การพัฒนาสุขภาพของคนจะต้องพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับคน โดยจะต้องเกิดจากมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เป็นสำคัญที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ทำให้คนในชุมชนรู้จักชุมชนของตนเอง รู้ปัญหาสามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดภาพอนาคตของชุมชน จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพตลอดทั้งสร้างความตระหนักในเรื่องการนำวิถีการดำเนินชีวิตมาพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ได้อย่างมีความสุข

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไออัน แฟร์ค และ เลรี เฮอร์สัน (Ian Falk and Lealey Harison. 1998 : 192) ได้วิจัยเรื่องการเรียนรู้ของชุมชน และทุนทางสังคม : “เพียงแค่การพูดคุยกันเสียก็อย่าง” โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าคุณภาพและปริมาณ (ผลผลิต) ของกิจกรรมระหว่างกัน (interactivity) จะพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชน การเก็บข้อมูลจากชุดตัวชี้วัดการเรียนรู้ของชุมชน การบันทึกเสียง การสัมภาษณ์ และเปียนบันทึกของผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 30 คน ผู้วิจัยกล่าวว่าชุมชนภูมิภาคจะมีศักยภาพในความชำนาญของผู้คน ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าที่คนส่วนใหญ่จะรู้ โดยทุนทางสังคมเป็นคำที่ถูกใช้ในการอธิบายองค์กรทางสังคม การทำงานร่วมกันภายใต้จิตวิญญาณ (Spirit) ของชุมชน ซึ่งมีลักษณะพิเศษคือ เป็นการทำงานด้วยใจ ประเพณีเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีบรรหัตศรี ทางสังคมและความไว้วางใจที่เข้มแข็ง นอกจากเนื้อหาคุณลักษณะเหล่านี้แล้วนี้เครือข่ายการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่มักไม่นึกถึงและนำมาใช้ เพราะกิจกรรมเหล่านี้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ กิจกรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกวันและมีมากมาก การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นที่สโมสรท้องถิ่น หรือการรวมกลุ่ม เช่น การพบปะสมาคมของกลุ่มสตรี โครงการคลับ สถานที่เล่นกีฬา การรวมตัวของกลุ่มเพื่อน การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างการรอรับกลับบ้านของเด็ก การพูดคุยกันข้างบ้าน การผ่อนคลายในสถานบันเทิง หรือภายในบ้าน ไปโนส์ ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ สิ่งที่รู้ในอดีตจะเป็นต้องได้รับการยอมรับและดีบบอดี ไปยังรุ่นต่อไปในอนาคต ซึ่งมาจากการทรงจำของคนหนุ่มสาวที่เข้าร่วมทดลอง การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของสมาชิกในชุมชน ซึ่งการรวมกลุ่มทำให้เกิดการพูดคุย สอน และเปลี่ยน สนับสนุนซึ่งกันและกัน

ทากาลา และคณะTalala et al. 2008 : WWW.) ศึกษาปัจมารสุขภาวะทางจิตของผู้ให้ญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคมในพื้นแленด์ พบว่า ปัจมารสุขภาวะทางจิตสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ผู้เดวดีอ้มและครอบครัว ผู้มีการศึกษาน้อยมีสุขภาวะทางจิตต่ำในทุกเพศ แต่ในเพศชายจะมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าเพศหญิงในเรื่องการนอนไม่หลับและความเครียด ขณะหน้าที่การทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะทางจิตในเพศชาย ผู้ที่ไม่มีสังคมมีปัจมารสุขภาวะทางจิตสูงกว่าผู้ที่มีสังคม ครอบครัวที่ไม่มีเด็กในบ้าน หญิงจะมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าเพศชาย

สถาป์เกอร์ และคณะ (Springer et al. 2007 : www.) ศึกษาสุขภาพกายและจิตในระยะยาวของชายและหญิงที่ถูกปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้องตั้งแต่วัยเด็กจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ญี่ปุ่นจำนวน 2,000 คน ในรัฐวิสคอนเซินส์หรือเมริกา พบว่า ร้อยละ 11.4 เคยถูกทารุณกรรมจากพ่อแม่ และมีผลกับนิสัยด้านลบความเครียด ความกังวล ความวิตก และโรคทางร่างกาย ในกลุ่มเดียวกันนี้ยังมีปัจมาร ความเสื่อมป่วยรุนแรงมากกว่าผู้ที่ไม่เคยถูกทารุณกรรม ผลการวิจัยชี้ว่า ผลจากการถูกทารุณกรรม ในวัยเด็กสามารถส่งผลทำให้เกิดปัจมารสุขภาวะทางจิตและร่างกายแม้ว่าบุคคลนั้นจะเติบโตเป็นผู้ให้ญี่ปุ่นแล้วในอีกหลายปีต่อมา

สรุปได้ว่า ปัจมารสุขภาวะทางจิตและร่างกายของคนมีทุกวัย แต่การพัฒนาสุขภาวะทางจิตและร่างกายจะต้องพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับคน โดยจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกองค์กร และเกิดจากการทำงานร่วมกันภายใต้จิตวิญญาณ (Spirit) ของชุมชนที่ต้องการแก่ปัจมารสุขภาพในทุกด้านของคนในชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABAIT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังแผนภาพที่ 1

