



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบ

อนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

Potential and Opportunity Development for New Generation
in Community Future Creative Design

โดย

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร.

พระครูโกศลธรรมมานุสิฐ, ดร.

ดร. สุกัทรชัย สีสะไบ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763003



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบ
อนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

Potential and Opportunity Development for New Generation
in Community Future Creative Design

โดย

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, ดร.

ดร. สุภัทรชัย สีสะไบ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763003

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Potential and Opportunity Development for New Generation in Community Future Creative Design

By

Phramaha Krisada Kittisobhano, Asst. Prof. Dr.

Phrapalad Raphin Buddhisaṅro, Asst. Prof. Dr.

Phrakhrukosondhammanusit, Dr.

Dr. Suphattharachai Sisabai

Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2563

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 800763003

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชน เชิงสร้างสรรค์
ผู้วิจัย:	พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร. พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, ดร., ดร. สุภัทรชัย สีสะไบ
ส่วนงาน:	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๓
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อถอดองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนา
ศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ๒) เพื่อออกแบบ
กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
และ ๓) เพื่อนำเสนอโมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคต
ชุมชนเชิงสร้างสรรค์

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานของการวิจัย 4 ประเภท คือ การวิจัย
เชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัย
เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory
Action Research)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบ
อนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านความรู้
ด้านทักษะความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการทำงานเป็นทีม พัฒนาด้วยกระบวนการ ๔
กระบวนการคือ การพัฒนาความคิดและการจัดการ การพัฒนาความสัมพันธ์และการดูแล การ
พัฒนาการทำงานและการเป็นผู้ให้ การพัฒนาการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง

๒. กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคต
ชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ หลักสูตร “การฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชน
สร้างสรรค์” มีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นงานฝึกอบรมและพัฒนาเสริมสร้างทักษะเด่นที่มีอยู่ในเยาวชนให้มีความ
โดดเด่นและนำไปสู่การสร้างสิ่งสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ ส่วนแรก คือ ส่วนนำ
เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการ ส่วนที่สอง เป็นภาคทฤษฎี ส่วนที่สาม เป็นภาคปฏิบัติ
อันประกอบด้วย (ก) กิจกรรม ๓๗ (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) (ข) กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ และ (ค)
กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่สี่ เป็นการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ

๓. โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชน
เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นที่ ๑ พัฒนาความคิดในตัวเอง ขั้นที่ ๒ พัฒนากระบวนการคิด
ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สู่การทดลองปฏิบัติ ขั้นที่ ๓ เสียสละ บำเพ็ญ
ประโยชน์ แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับช่วงวัย
และความรู้ความสามารถ

Research Report Title: Potential and Opportunity Development for New Generation in Community Future Creative Design

Researcher: Phramaha Krisada Kittisobhano, Asst. Prof. Dr.
Phrapalad Raphin Buddhisaaro, Asst. Prof. Dr.
Phrakhrukosondhammanusit, Dr.
Dr. Suphattharachai Sisabai

Section: Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal Year: 2563/2020

Research Support Fund: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows; 1) for lesson learned from body of knowledge and process for potential development that were opportunity of new generation for design creative future community 2) for design activities for potential development that were opportunity of new generation for design creative future community and 3) for purpose potential development and opportunity of new generation model that were designed creative future community. The type of research were mixed method research that concluded of documentary research, quantitative research, qualitative research and participatory action research.

The findings of this research as follows;

1. The process for potential development that were opportunity of new generation for design creative future community consisted of potential development for new generation all 4 aspects as of knowledge , skill , human relation and teamwork. The development had 4 processes as of notion and management, relationship and take care , working and giver , living and self development.

2. Activities for potential development that were opportunity of new generation for design creative future community consisted of “Training for youth potential designed creative future community” course that had objective for training and talent development that separated 4 section as 1. Introduction for project background 2. Theory 3. Practice : Activities (A) 3 Chuan (Chuan Kid, Chuan Kuy, Chuan Lao) (B) Activities of mirror affect heart and (C) Activities of design creative future community 4. Project evaluation.

3. Potential development and opportunity of new generation model that were designed creative future community consisted of step 1:development for self

awareness, step 2 : development for thinking process and awareness , creative development to practice , step 3 : sacrifice ,service for public under creative concept that consistent for age and skills.



กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สนับสนุนทุนในการวิจัยในครั้งนี้ เพราะเล็งเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณ พระสุธีรัตนบัณฑิต (สุทิตย์ อาภากรโร, รศ.ดร.) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือผู้วิจัยมาตลอด

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เมตตาอนุเคราะห์เป็นประธานที่ปรึกษาโครงการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ อาจารย์นงลักษณ์ ไชยเสน ที่เมตตาให้คำปรึกษาโครงการวิจัยในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจทานงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการ ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากรายงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา กตเวทิตาคุณแก่ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.และคณะ

๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

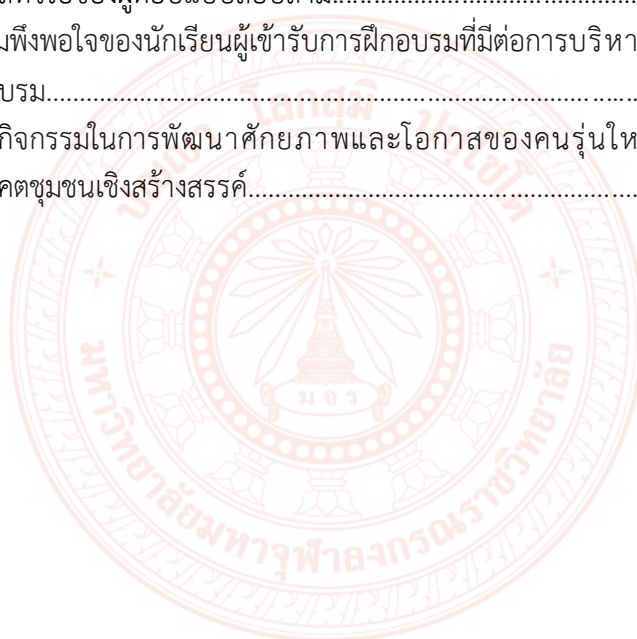
สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ญ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย.....	๔
๑.๓ ปัญหาการวิจัย.....	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย.....	๔
๑.๕ นิยามศัพท์ในการวิจัย.....	๕
๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๘
๒.๑ แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๘
๒.๒ แนวคิดเรื่องการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๒๒
๒.๓ ทฤษฎีการพัฒนาเยาวชน.....	๓๑
๒.๔ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๕๔
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖๓
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย.....	๗๒
๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....	๗๒
๓.๒ พื้นที่การวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	๗๓
๓.๓ เครื่องมือการวิจัย.....	๗๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๗๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๗๖
๓.๖ สรุปกระบวนการวิจัย.....	๗๗
บทที่ ๔ ผลการศึกษาวิจัย.....	๗๘
๔.๑ องค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการ ออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๗๘

๔.๒ กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๙๑
๔.๓ โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๑๓๑
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย.....	๑๓๓
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	๑๓๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....	๑๓๕
๕.๒ อภิปรายผล.....	๑๔๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....	๑๔๓
บรรณานุกรม.....	๑๔๔
ภาคผนวก.....	๑๕๒
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำ.....	๑๕๓
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	๑๕๕
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์.....	๑๖๐
ภาคผนวก ง ภาพประกอบ.....	๑๖๓
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	๑๖๗
ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์.....	๑๗๐
ภาคผนวก ช นวัตกรรมที่ได้จากการวิจัย.....	๑๗๓
ภาคผนวก ฌ ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ.....	๒๐๘
ประวัติผู้วิจัย.....	๒๐๙

สารบัญตาราง

๔.๑	สรุปองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๘๙
๔.๒	ผลคะแนนของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมก่อนอบรมและหลังอบรมโดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๑๐๙
๔.๓	แสดงจำนวน ร้อยละ เกี่ยวกับความสามารถของนักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	๑๑๖
๔.๔	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๕
๔.๕	ความพึงพอใจของนักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม.....	๑๒๖
๔.๖	สรุปกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๑๓๐



สารบัญแผนภาพ

๒.๑	ปัจจัยการทำงานของบุคลากร.....	๑๔
๒.๒	ต้นไม้จริยธรรม.....	๓๒
๔.๑	คู่มือฝึกอบรม คู่มือการขับเคลื่อนกิจกรรม ศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคต ชุมชนสร้างสรรค์ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	๑๑๔
๔.๒	กิจกรรมชวนคิด ชวนคุย ชวนทำ.....	๑๑๕
๔.๓	วิทยาการกระบวนการ พาทำกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ.....	๑๑๖
๔.๔	วิทยาการกระบวนการ พาทำกิจกรรมออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๑๒๑
๔.๕	นักเรียนชุมชนป้อมเพชร จ.พระนครศรีอยุธยา กับกิจกรรมสะท้อนคิด ดึงศักยภาพ ของตัวเองเพื่อการออกแบบชุมชนสร้างสรรค์.....	๑๒๒
๔.๖	ผลการสะท้อนคิดของนักเรียนสู่การออกแบบชุมชนสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องกับ ศักยภาพและความสามารถของนักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัด พระนครศรีอยุธยา.....	๑๒๕
๔.๗	ผังถอดความคิดต่อการฝึกอบรมชุมชนสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องกับศักยภาพและ ความสามารถของนักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จ.พระนครศรีอยุธยา	๑๓๒
๔.๘	องค์ความรู้จากการวิจัย.....	๑๓๓

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

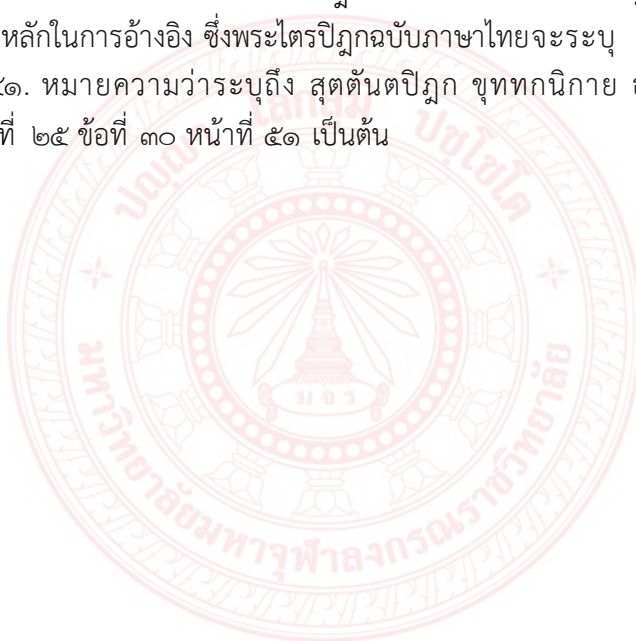
อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.ม. (ไทย) = วินัยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑. หมายความว่าระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๐ หน้าที่ ๕๑ เป็นต้น



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมืองสร้างสรรค์ คือแนวคิดที่เติบโตขึ้น โดยการขับเคลื่อนจากทั้งเศรษฐกิจและวัฒนธรรม แต่แนวคิดต่างๆ จะเติบโตได้ก็ต้องเป็นแนวคิดที่แข่งขันได้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งความแตกต่างและหลากหลายก็กระตุ้นให้เกิดความเป็นต้นแบบและความแปลกใหม่ ในอดีตขบวนการนี้เข้มข้นมากในพื้นที่เมืองใหญ่ โดยเฉพาะเมืองหลวงของประเทศและของภูมิภาค ด้วยความหลากหลายของศิลปะและหัตถกรรม ตลอดจนกลไกสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิด ความคิดสร้างสรรค์ และเมืองถูกสร้างมาเพื่อเสริมซึ่งกันและกัน แต่กระบวนการดังกล่าวไม่ได้เป็นเส้นตรง และขึ้นอยู่กับระบบที่ซับซ้อนมีปฏิสัมพันธ์กัน และขัดแย้งกันในบางครั้ง เมืองมักจะเกี่ยวข้องอย่างสูงกับ “กลไก” สำหรับจัดการความหลากหลาย, ความเปลี่ยนแปลง, และความแตกต่างในการเติบโตของความรู้และความคิด ความขัดแย้ง และความแตกต่างขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม เมืองสร้างสรรค์ คือ ที่ซึ่งกลุ่มย่อยของกลุ่มย่อย (Clusters of clusters) เกิดขึ้นเพื่อสามารถจัดการตนเองในเรื่องความซับซ้อน การเติบโต และความละเอียดลออของความรู้ (ไครยา หอมชื่น, ออนไลน์)

ในสมัยรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร (๙ สิงหาคม ๒๕๕๔-๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗) ได้ผลักดันโครงการเปิดศูนย์เพื่อช่วยลดปัญหาให้กับชุมชนด้อยโอกาสทั่วประเทศไทยในปี ๒๕๕๕ กว่า ๑๐๐ แห่ง แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้เด็กและเยาวชนที่จะมารวมตัวทำกิจกรรมสร้างสรรค์ ภายใต้ทฤษฎีสังคมสร้างสรรค์นั้น เชื่อมโยงในพลังสมองและพลังใจของ “คน” อย่างยิ่งยวด นักคิดเชื่อว่า ความสร้างสรรค์ของมนุษย์คือหัวใจของการพัฒนาทุกสิ่ง และเจ้า “ความสร้างสรรค์” อันนี้ก็ส่งผลกระทบโดยตรงต่อ “ความนับถือตนเอง” ของแต่ละปัจเจกบุคคล นับเป็นวัฒนธรรมใหม่ เชื่อในพลังของมนุษย์ และเชื่อว่า “เด็ก = ทรัพยากร” เด็กอยู่หัวแถวเสมอในวัฏจักรดิจิทัล เด็กจะนำมาซึ่งกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ “วิญญานความสร้างสรรค์” เป็นสิ่งที่ต้องแสวงหาและพัฒนา การเปิดพื้นที่สร้างสรรค์เพื่อรองรับการพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังปรากฏในงานวิจัยเรื่อง “เมืองสร้างสรรค์: ตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาเยาวชน”^๑ ที่ชี้ชัดว่า “ทุกกลุ่มมีโอกาสในการเข้าถึงสื่อดี พื้นที่สร้างสรรค์ มีความรู้เท่าทันสื่อ และสามารถเจริญปัญญาได้” หรือในงานวิจัยเรื่อง Media influence on the Teen Mother and

^๑ เกศินี ปทุมสุวรรณ, “เมืองสร้างสรรค์: ตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาเยาวชน”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๒, (มิถุนายน-เมษายน, ๒๕๕๙): ๕๕-๖๙.

Student Pregnancy Phenomenon”^๒ และในงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนสร้างสรรค์ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี”^๓ รวมทั้งในงานวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างศักยภาพเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่กิ่งเมืองกิ่งชนบท : กรณีศึกษาบ้านด้ามพริ้ว ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี”^๔ เป็นต้น ที่ชี้ชัดไปในกระบวนการพัฒนาเด็กและเยาวชนเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อไปสู่ปลายทางคือความสร้างสรรค์ที่จะเกิดเพื่อเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนา

นอกจากนี้ทันตแพทยภุชญา เรืองอารีรัชต์ ผู้จัดการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. กล่าวว่า การจัดตั้งศูนย์ชุมชนสร้างสรรค์ ถือเป็นการแก้ปัญหาแบบบูรณาการด้วยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ครอบครัวอยู่ร่วมกัน จะช่วยลดปัญหาในทุกๆ ด้านลงทันที ถือเป็นทิศทางสำคัญที่ต้องดำเนินการ โดยในปี ๒๕๕๕ ตั้งเป้าว่าจะเปิดศูนย์ชุมชนสร้างสรรค์ในกรุงเทพมหานครให้ได้ ๓ แห่ง ส่วนในต่างจังหวัดจะเปิดศูนย์ให้ได้ทั้งหมดจำนวน ๑๐๐ แห่ง สำหรับโครงการศูนย์ชุมชนสร้างสรรค์แห่งนี้ จัดขึ้นเพื่อพัฒนาพื้นที่สาธารณะให้เกิดประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนตามแนวคิดของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ทั้งนี้ หน่วยงานต่างๆ ได้ร่วมมือกัน อาทิ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงไอซีที กระทรวงมหาดไทย และการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ไอซีทีชุมชนในพื้นที่ได้ทางด่วนเพลินจิตขึ้นเพื่อนำร่อง สำหรับกิจกรรมภายในงานจะมีการให้คำปรึกษาการจัดนิทรรศการวิชาการและการประเมินภาวะโภชนาเด็ก ส่งเสริมพัฒนาเด็ก มุมส่งเสริมการอ่าน ๑๐๘ หนังสือดี เป็นต้น

นโยบายดังกล่าวได้มีการแพร่กระจายไปทั่วทั้งประเทศ ทำให้เยาวชนเกิดความตื่นตัวในการกล้าแสดงออกดังจะเห็นได้จากตัวอย่าง ๓ ต้นแบบพลังเยาวชน สร้างชุมชนสร้างสรรค์ ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมสร้างสรรค์และได้รับรางวัลดีเด่น ๓ กิจกรรมคือ ๑. พื้นที่ชุมชนสร้างสรรค์ (Creative Local Community) โครงการ "Heroes สอนหลาน: การสร้างสรรค์แรงบันดาลใจสู่บ้านตองกายเพื่อต่อยอดหัตถกรรมไม้กลึงอย่างยั่งยืน" ของทีมเยาวชนนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ต้องการสร้างสรรค์ชุมชนบ้านตองกายที่สืบทอดทักษะฝีมือช่างกลึงไม้มาแต่โบราณ ให้เป็นที่รู้จักในวงกว้างและเป็นการอนุรักษ์ทักษะฝีมือช่างกลึงไม้ให้คงอยู่ ๒. ท่องเที่ยวสร้างสรรค์ (Creative Tourism) โครงการ "The Whisper Story เรื่องเล่าผ่านเสียงกระซิบ" ของทีมเยาวชนนักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ที่ต้องการให้ "บ้านทับเที่ยง" ย่านเมืองเก่าของจังหวัดตรังเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว และให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสถึงเสน่ห์ของวิถีชีวิต

^๒Bualee Chatree, "Media influence on the Teen Mother and Student Pregnancy Phenomenon", *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, Vol.34 No.3, (2014): 104-115.

^๓นันทนิษฐ์ สมคิด, "แนวทางการพัฒนาชุมชนสร้างสรรค์ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี", *วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ*, ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ, (๒๕๖๒): ๓๑๔-๓๓๓

^๔ชุดิมา จันทรมณีและคณะ, "การเสริมสร้างศักยภาพเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่กิ่งเมืองกิ่งชนบท : กรณีศึกษาบ้านด้ามพริ้ว ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี", *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๕): ๒๑๘-๒๓๖.

เก่าแก่ในเมืองเก่าโดยการสร้างเนื้อหาประสบการณ์รับรู้เมืองในมุมใหม่ผ่านหนังสือนำเที่ยวแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Guidebook) และ ๓. ความปลอดภัยสร้างสรรค์ (Creative Safety) โครงการ "๓ ป. (ปลอดภัยเป็นระเบียบประทับใจ)" ของทีมเยาวชนนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรที่เล็งเห็นถึงปัญหาการจราจรและความปลอดภัยของผู้ใช้ถนนทั้งผู้ขับรถและเด็กนักเรียนที่ข้ามถนน โดยพัฒนาขึ้นเป็นชุดปฏิบัติการเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนข้ามถนนอย่างปลอดภัย รวมถึงออกแบบทางม้าลายรูปแบบใหม่ และป้ายสัญลักษณ์สำหรับผู้ใช้รถใช้ถนนเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

การเปิดพื้นที่สร้างสรรค์ทั้งทางกายภาพและทางความคิด เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการใช้ชีวิตได้ในอนาคต ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตการทำงานและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ที่เริ่มตั้งแต่หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ดังปรากฏในงานวิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศน์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา”^๕ สถานศึกษา ดังปรากฏในงานวิจัยเรื่อง “โปรแกรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการกระตุ้นระบบประสาทแบบองค์รวม สำหรับผู้บริหารโรงเรียน” ที่เสนอให้ “ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์”^๖ พื้นที่เกิดการเรียนรู้สู่การดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ ดังปรากฏในงานวิจัยเรื่อง “ห้องสมุดโรงเรียนกับพื้นที่สร้างสรรค์: แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑”^๗ รวมทั้งในงานเรื่อง “การออกแบบพื้นที่สร้างสรรค์ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย” “ที่ให้การศึกษผ่านการนิยาม “พื้นที่” ที่ทำให้ผู้ใช้พื้นที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งการสร้างโอกาสให้เกิดมูลค่าจากความคิดสร้างสรรค์นั้นภายใต้กรอบคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ อันสัมพันธ์กับงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการชุมชน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์”^๘ ที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์ภายใต้เริ่มตั้งแต่เยาวชนในชุมชนสู่การสร้างมูลค่าอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างให้เยาวชนมีโอกาสพัฒนาและสร้างสรรค์ทางความคิด ได้แสดง

^๕ศิริวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ และมาเรียม นิลพันธุ์, “กระบวนการทัศน์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา”, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๙): ๑๘๓-๑๙๗.

^๖พรชัย ดั่งทองสุข และคณะ, “โปรแกรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการกระตุ้นระบบประสาทแบบองค์รวม สำหรับผู้บริหารโรงเรียน”, วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๐): ๑-๑๙.

^๗นิโลบล วิมลสิทธิชัย, “ห้องสมุดโรงเรียนกับพื้นที่สร้างสรรค์: แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑”. วารสารห้องสมุด, ปีที่ ๖๓ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๑): ๑-๒๙.

^๘ชัตติพงษ์ ดังสำราญ, “การออกแบบพื้นที่สร้างสรรค์ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย”, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, (พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๖๒): ๒๕๓-๒๖๖.

^๙ศุภชัย เหมือนโพธิ์และคณะ, “การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการชุมชน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์”, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑, (มกราคม – มิถุนายน, ๒๕๖๑): ๑๓๑-๑๔๔.

ศักยภาพอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความรู้มาพัฒนาชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นการปูทางให้เยาวชนได้เรียนรู้การแก้ปัญหาใหม่ๆ พร้อมเป็นเมล็ดพันธุ์ของความเป็นนักคิดสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพได้ต่อไป

โครงการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อถอดบทเรียนเยาวชนต้นแบบ นำองค์ความรู้มาจัดกิจกรรมหรือส่งเสริมให้เยาวชนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาชุมชนของตนเองต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อถอดองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๑.๒.๒ เพื่อออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอโมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ องค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์มีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะกิจกรรมและโครงการของเยาวชนต้นแบบในการสร้างชุมชนสร้างสรรค์ โดยการถอดบทเรียนจากเยาวชนต้นแบบดังกล่าวมาพัฒนาให้กับเยาวชนเครือข่ายนำไปพัฒนาชุมชนของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและโอกาส การพัฒนาเยาวชน และการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๑.๔.๒ ขอบเขตพื้นที่/องค์กร

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๓ ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๐๐ คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๘ คน

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

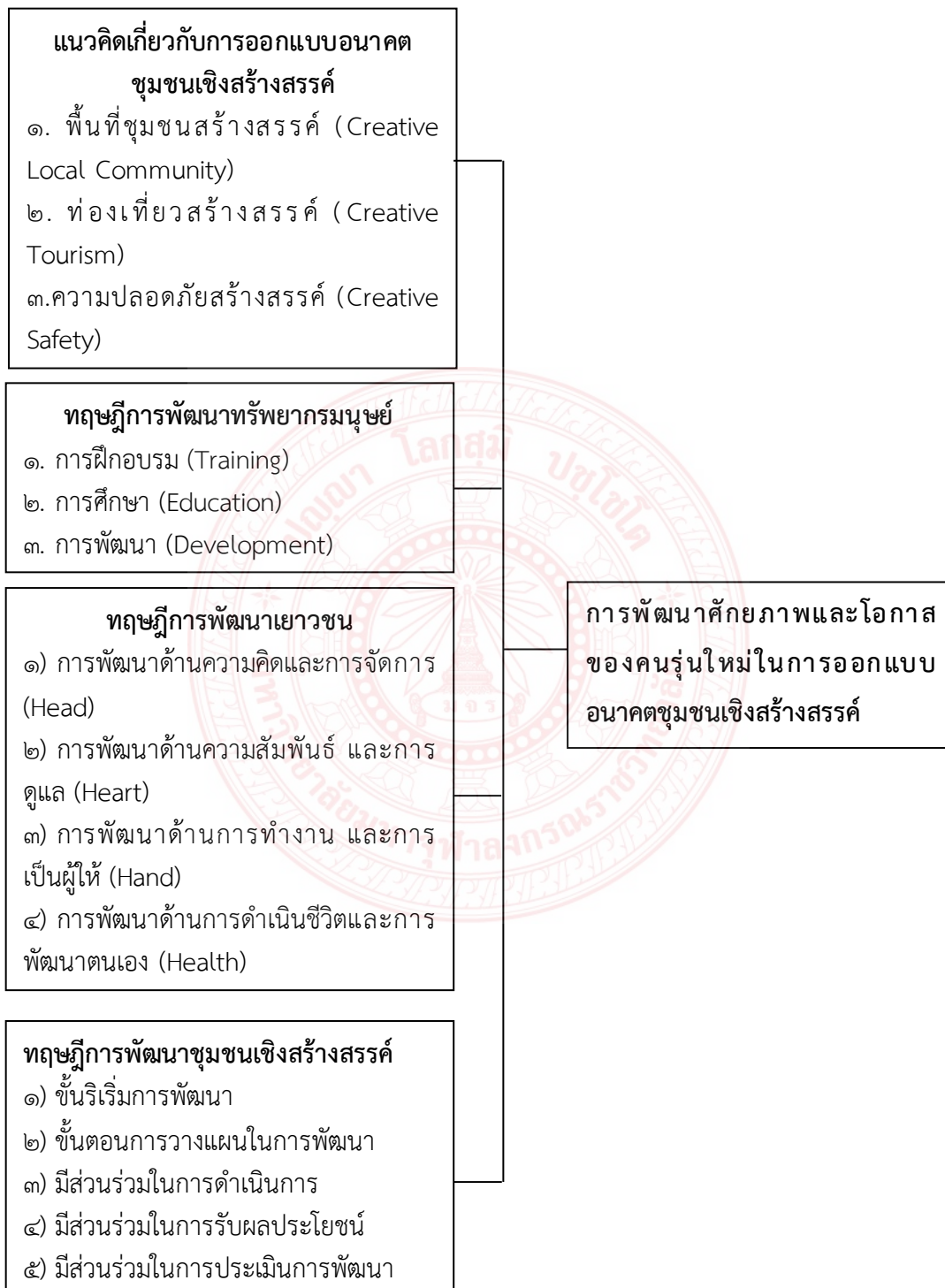
การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ภายใต้กลไกการพัฒนา โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็น เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การสร้างกระบวนการ กลไก ภายใต้การพัฒนาเพื่อส่งเสริมและดึงความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์นั้น สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม ภายใต้กระบวนการคิด “การพัฒนาศักยภาพให้เป็นโอกาส” โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพเป็นเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาโอกาส หมายถึง การพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทั้งในเชิงสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และนำศักยภาพเหล่านั้นไปสู่การ “ประดิษฐ์สร้าง” เป็นโอกาสทางเศรษฐกิจภายใต้กรอบ คิดได้ ไปต่อ โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาโอกาสเป็นเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชุมชนเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ชุมชนที่เชื่อมสัมพันธ์ระหว่างกันภายใต้ การเรียนรู้ เปิดพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ภายใต้กรอบผู้ใหญ่เปิดโอกาส ส่งเสริม เด็กและเยาวชนเป็นผู้ตาม และดึงศักยภาพออกมาเป็น “นวัตกรรมสร้างสรรค์ในชุมชน” ที่เป็นทั้งคุณค่า และมูลค่า และส่งเป็น สันติสุขในชุมชน โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสร้างชุมชนสร้างสรรค์ เป็นเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้องค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่
ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ สำหรับประเทศ

๑.๗.๒ ได้กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบ
อนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ต้นแบบ

๑.๗.๓ ได้โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ แนวคิดเรื่องการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๒.๓ ทฤษฎีการพัฒนาเยาวชน

๒.๔ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการภายใต้แนวคิดที่ต้องการให้องค์การอยู่รอดและเติบโต ด้วยการพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อสร้างและแสวงหาโอกาสทางธุรกิจให้กับองค์กร ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษจึงถือเป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่ายิ่งขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจหลักพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอคำจำกัดความของหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีนักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึงดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

“การพัฒนาบุคลากร” หมายถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^๑ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนใน

^๑Flippo, Edwin B., *Management: A Behavioral Approach*, (Boston: Allyn & bacon, 1971), p.8.

องค์กรและสังคม^๒ กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^๓ ปัจจุบันองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ และยังเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การ ดังนั้น องค์การต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความเข้มแข็ง และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์การจึงควรมีความพึงพิถันตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมานั้นจะมีความพร้อมในการพัฒนาทั้งทักษะและความสามารถของตนเอง สามารถทำงานและสามารถร่วมแบ่งปันความรู้กับบุคคลอื่นในองค์การได้^๔ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการสร้างอรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมี ๕ งานที่สำคัญคือ การอำนวยการ (Staffing) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation and Benefits) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง (Employee and Labor Relations)^๕ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๖ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวช

^๒Nadler, Leonard, *Designing Training Program: The critical events model*, (Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^๓Pace. RW, Smith, *Human Resource Development*, (New Jersey: Prentice Hall, 1997), p. 7.

^๔Kermally, S., *Developing and Managing Talent: A blueprint for Business Survival*, (London: Thorogood, 2004), p. 41.

^๕Wayne, R. M., *Human Resource Management*, (New Jersey: Prentice Hall, 2002), p. 3.

^๖พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

ใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๗

“การจัดการทรัพยากรมนุษย์” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^๘ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^๙ บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๐}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๑} ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์กร และด้านบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ

^๗พระธรรมโกศาจารย์, ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๘อำนาจ แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๙วิชัย โสสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: VJ. พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๐}สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๑}อำนาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

ประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรเพื่อหวังผลในอนาคต^{๑๒}

เพราะกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๑๓} ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหา บุคลากรและให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๑๔} “การจัดการทุนมนุษย์” ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นตัวแปรหลักที่จะก้าวออกจากมิติเดิม คือทางออกเพื่ออนาคต (HR Out) ให้สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาในโลกปัจจุบันให้ได้ด้วยการเน้นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เป็นสำคัญ (HR Strategy) นักวิชาการตะวันตกได้กล่าวถึงขอบข่ายใหม่ที่ HR ได้เปลี่ยนปรับจากกรอบแนวคิดเก่า (Old Paradigm) ของ HRD หรือ HRM ไปสู่มิติที่สามารถเดินออกจากชายขอบของ Human Resource Development หรือ Management เพื่อตอบรับการก้าวเข้ามาของโลกที่กำลังอยู่ในสมรภูมิสงครามแห่งอนาคต เพื่อความอยู่รอด ดังนั้น HRM กำลังเคลื่อนผ่านสู่ HCM ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดใหม่ในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ นักวิชาการเรียกว่า “Paradigm shift” โคตะมะพุทธะได้ยกย่องการทำมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก่ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญา เรียกผู้รู้จริงว่าอริยะชนคือคนประเสริฐ เมื่อ ๒๕๕๐ ปีมาแล้ว HRM สู่อการสร้างทุนมนุษย์ใหม่ HCM : Human Capital Management หรือ Development ประเด็นที่ทุกองค์กรกล่าวถึง คือความสำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์คือศูนย์กลางของโลก ทำไมจึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กร ถ้าเป็นเช่นนั้น มนุษย์ คือต้นทุนที่สำคัญแท้ที่จริงตัวมนุษย์คือทุน ความสำคัญจึงมีอยู่ว่าอะไร คือทุนมนุษย์^{๑๕}

สรุปได้ว่า จากนิยามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคลเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ คนงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียนโดยทักษะจากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ นอกจากนั้นการดูแลสุขภาพทางการแพทย์ถือว่าการรักษาสุขภาพส่วนบุคคลให้สมบูรณ์ ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์ ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นวิธีการกำหนดและจัดแบ่ง

^{๑๒} สุจิตรา ธนันทน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๑๓} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๑๔} นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (จันทบุรี: อนันตศิลป์, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

^{๑๕} บุญทัน ดอกไธสง, ศ.ดร., การจัดการทุนมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑), หน้า ๔.

ทักษะและความสามารถของบุคคลที่นำไปใช้ในการทำงานหรืออย่างอื่นที่ช่วยให้มีรายได้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของผลผลิต

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและด้านการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ ดังนี้

ในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมามีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๑๖} และแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๑๗} ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กรรวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแบ่งออกเป็น ๔ ประการดังต่อไปนี้

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

^{๑๖} บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

^{๑๗} สอนง เครือมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์: เรียงนิต, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้^{๑๘} เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องการทุกองค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิดคือ

๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์การ บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้นองค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๒) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์การทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ ๒ ประการคือ

(๒.๑) ถึงแม้ว่าองค์การจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

(๒.๒) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ^{๑๙}

สรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดข้างต้นนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคตอันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์การในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

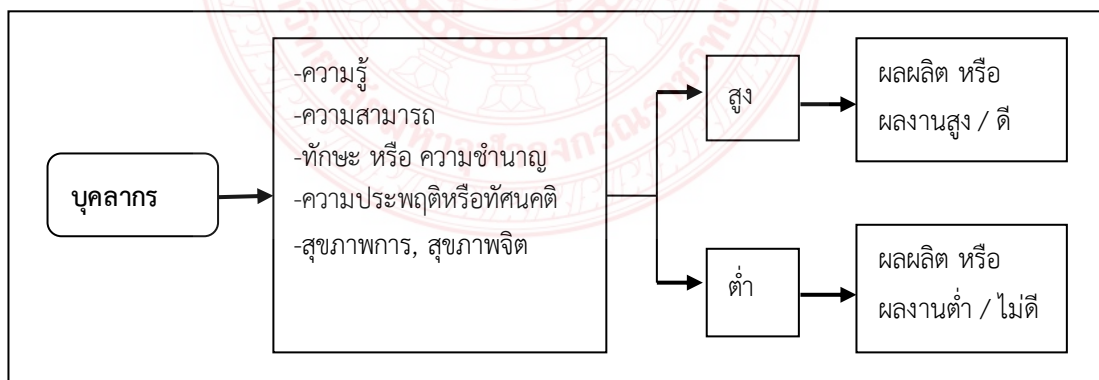
^{๑๙} ไติมส์กดี ทองอินทร์, ผศ.ดร., เอกสารประกอบการสอน: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๐.

จากความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑๔ ดังต่อไปนี้

๒.๑.๓ ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งนอกจากกิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เรียบง่าย มีสายการบังคับบัญชาสั้น การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้นๆ เป็นสำคัญและการที่องค์การแต่ละแห่งจะมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนในองค์การนั้นๆ มากขึ้นเพียงใดด้วย

การดำเนินงานในองค์การ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แม้องค์การจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลิตหรือผลงานขององค์การ สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหลายๆ ด้านด้วยกันดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ ปัจจัยการทำงานของบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและจำเป็นมากในการเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม ช่วยพัฒนาสมาชิกในองค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์การดังนี้

๑) ทำให้ระบบงานดีขึ้นและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หรือองค์การเอกชน ถ้าจัดให้มีการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่าย

ต่างๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ดีขึ้นการทำงานมีระบบมากขึ้นสามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนในการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใญ่รักงาน มีความผูกพันกับองค์กร สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยในการแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

๒) ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การพัฒนาบุคลากรช่วยให้พนักงานรู้วิธีการทำงานหรือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน

๓) ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การพัฒนาบุคลากรด้วยการวิธีการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติและวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ทำงานมากนัก

๔) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้มากขึ้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารก็ไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนา จะส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานพลาดของบุคลากร ทำให้หัวหน้างานสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่นๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

๕) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงานบุคลากรในองค์กร มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีด้วยเหตุนี้เอง การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

๖) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านหากหน่วยงานใดไม่ตระหนักและสนใจจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำและจะมีผลกระทบต่อการผลิตหรือผลงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

เพราะฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

๒) ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

๓) ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เมื่อองค์กรมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัวให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป จนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่าความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ เกิดจากบุคคลในภาพมีคุณภาพ ที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการพัฒนาที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่างๆ^{๒๐} ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรได้กล่าวถึงเป้าหมาย และประโยชน์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่งออกเป็นเป้าหมายในระดับองค์กร และเป้าหมายของบุคคลดังนี้

๑) เป้าหมายขององค์กร เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรมีจุดประสงค์เพื่อสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กร

๒) เป้าหมายส่วนบุคคล ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเรียนรู้และลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๒๑}

นอกจากนี้ ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับเรื่องของความรู้มากขึ้น เพราะสังคมและสภาพแวดล้อมในการดำเนินการของธุรกิจกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

๑) ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร

ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมประกอบกับหน่วยงานต่างๆ ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเพื่อให้รับกับความจำเป็นในการแข่งขันและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ องค์กรควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากร

^{๒๐} งามนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗), หน้า ๙.

^{๒๑} อรุณ รักธรรม, ศ.ดร. การพัฒนาองค์กร: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย, อ้างใน สุจิตรา ธนानันท์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ นิติ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๓๖), หน้า ๒๓.

มนุษย์ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความชำนาญ และเจตคติที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้องค์การต่างๆ ยังต้องบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะทำการรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ ส่วนประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรไว้ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กร องค์กรสามารถนำเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนระบบงานต่างๆ เข้ามาใช้โดยไม่ติดขัด เนื่องจากการเตรียมตัว เพื่อรองรับไว้อย่างดี การบริการที่มีคุณภาพสูงไปสู่ลูกค้า และนอกจากนี้ องค์การทราบถึงศักยภาพของผู้ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับบริหาร

ประโยชน์ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงานและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน^{๒๒}

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันแทบทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น เพราะเชื่อว่าองค์การจะบรรลุจุดหมายได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การของตน เป็นสำคัญ การที่องค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องวิธีการที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็คือ การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะ ตลอดจนเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรนั่นเอง

๒.๑.๔ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

๑) ความจำเป็นและความต้องการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ กับความต้องการของบุคคล และคำบรรยายลักษณะงาน หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมพัฒนา ใครต้องการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์การ เช่น^{๒๓}

๑.๑ ผลการทำงานหรือผลิตผลของการตงาน

๑.๒ วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลงอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยผิดปกติ

๑.๓ ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลาภิจ และขาดงานมาก

๑.๔ บริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

๑.๕ ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ

^{๒๒} ขนิษฐ บวรณพินศักดิ์, “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙.

^{๒๓} พยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑๗๒-๑๗๓.

๑.๖ ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กำลังใจและการจูงใจในการทำงานต่ำ

๑.๗ มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย

๑.๘ วิธีการควบคุมงานไม่ดี

๑.๙ ขาดความร่วมมือประสานงาน

๑.๑๐ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด

๑.๑๑ การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควร

การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา ควรมีการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบปัญหา และความต้องการพัฒนาทรัพยากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมของประเทศในอนาคต เพื่อให้ทราบความต้องการด้านกำลังคนในอนาคตได้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการเพื่อดำเนินการต่อไป

๒) การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวมได้แก่

๑) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่

๒) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

๓) พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

๔) ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

๕) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

๖) พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล

๗) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุกฝ่าย

๘) ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ

๙) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคลได้แก่

๑) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง

๒) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

๓) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ

๔) เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ

๕) เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

๖) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๗) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

๘) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

๙) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและพัฒนา คือ แสดงถึงผลของความต้องการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติสามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา

๓) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการต้นตอต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๒๔}

๔) การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งโดยพิจารณาผลงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลังจากผู้ผ่านการอบรมทำงานได้ไประยะหนึ่ง เพื่อประเมินดูว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปหรือไม่ วิธีง่าย ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา สังเกตดูว่าการฝึกอบรมและพัฒนานั้นทำให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างของตนอย่างไรบ้าง และมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของปฏิบัติงานหรือไม่ การประเมินผลทำได้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่า มีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่ม ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใดในรอบหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ การประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ฝึกฝนพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากรกับสิ่งที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

การประเมินผลจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมได้ในโอกาสต่อไป ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๕}

๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นเราจำเป็นที่จะต้องประเมินว่า องค์กรของเรามีความต้องการพัฒนาในลักษณะใด จะศึกษา ฝึกอบรม หรือต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นอาจจะมีที่แตกต่าง

^{๒๔} ฌ็อง-ฌัก แอลเฟร็ด, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๕-๑๔๐.

^{๒๕} นิสิตาร์ก เวชยานนท์, บทความทางวิชาการ HR, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๖.

กันแล้วแต่องค์การ แต่ไม่ว่าจะอยู่ในแบบใดก็ตาม ก็ต้องจัดให้เป็นระบบในการที่จะตัดสินใจได้ว่าจะใช้รูปแบบใดนั้น เราจำเป็นต้องวิเคราะห์งานขององค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ระบบการจัดการขององค์การจะเป็นตัวบอกให้ทราบว่าควรดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งนี้เพราะการดำเนินการต่างๆ จะต้องการสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การด้วยซึ่งจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ไว้เสมอ

(๒) วิเคราะห์งานแต่ละประเภท การวิเคราะห์ลักษณะและรายละเอียดของงานต่างๆ จะทำให้เราได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

(๓) วิเคราะห์ในเรื่องของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลที่ควรเข้ารับการฝึกอบรม หรือบุคคลเหล่านั้น ใครจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดที่จะต้องเหมาะสม ซึ่งในเรื่องการวิเคราะห์บุคลากรนี้ เราต้องมีมาตรฐานในการวิเคราะห์ บุคลากรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่เรากำหนดไว้ก็ไม่ต้องมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาด้านนั้น องค์การจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

- โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การโดยละเอียด
- โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ
- โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
- โดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับ คือ

(๑) Organization Analysis คือ การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์การภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่างๆ ขององค์การ

(๒) Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์การว่า ในแต่ละงานมีงานย่อยๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

(๓) Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม

นอกเหนือจาก ๓ วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

(๑) การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ

งานนั้นๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

(๒) การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะได้รับพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าเราไม่กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน การพัฒนาบุคคลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ การประเมินผลการฝึกอบรมก็ทำได้ยากเนื่องจากเราไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. การเลือกสรรวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ในการที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งจำเป็นที่จะต้องดูความเหมาะสมต่างๆ ด้วย วิธีการแบบหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับพนักงาน แต่ไม่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร หรือบางวิธีอาจจะใช้ได้ทั้งสองระดับก็เป็นได้

แต่ในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงนั้น จำเป็นต้องให้นักวิชาชีพเข้ามาดำเนินการอบรม อาจเป็นสถาบันการศึกษาหรือสถาบันต่างๆ ที่สอนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญกว่าทำการฝึกสอนเพื่อนให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔. การเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา สื่อหรืออุปกรณ์นั้นมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมาก ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเลือกอุปกรณ์ในการอบรมจะช่วยทำให้การอบรมง่ายขึ้น อาจจะเป็นวิดีโอภาพยนตร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

๕. การฝึกอบรมต่างๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าผู้ที่เข้าร่วมการอบรมไม่มีความมั่นใจว่าการอบรมนั้นๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้ ดังนั้น ผู้ฝึกอบรมจะต้องสร้างความเชื่อมั่นนี้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมก่อน ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบางครั้งมีปัญหามากมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำการฝึกอบรมได้แสดงออกในเชิงที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้สึกว่ามีผลลบซับซ้อนหรือยาก ดังนั้นในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง วิทยากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ

ในการอบรมหลักสูตรที่เริ่มใช้ใหม่ๆ วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญที่จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไป มิฉะนั้นการอบรมอาจจะได้รับการต่อต้านและไม่ประสบความสำเร็จ

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การเลือกเวลาที่เหมาะสมระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งอาจมีระยะเวลาที่ไม่สอดคล้องกันก็เป็นได้

ในการอบรมทุกครั้งจำเป็นต้องมีการจัดบันทึกพฤติกรรมหรือขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบว่า บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง ในการฝึกอบรมบางครั้งอาจต้องใช้วิทยากรจากแหล่งต่างๆ ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เข้ามาช่วยด้วย

ในปัจจุบันได้มีการฝึกอบรมสมัยใหม่ขึ้น คือการฝึกอบรมแบบทางไกล โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องมารวมกลุ่มกันที่ใดที่หนึ่ง แต่สามารถฝึกอบรมได้ตามที่ทำงานและสถานที่ที่ต้องการได้

๖. การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่โดยทั่วๆ ไปจะประกอบมีดังนี้

(๑) เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่อบรม

(๒) วิทยากร

(๓) ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้

(๔) การจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะส่งผลในทางบวกก็ต่อเมื่อผลผลิตขององค์การสูงขึ้น จึงควรมีการวัดและประเมินผลการอบรมว่าเป็นอย่างไร โดยทั่วไปรูปแบบของการประเมินผลจะมีอยู่ ๔ ระดับคือ

Reaction คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อต้านเนื้อหา วิทยากร เอกสาร อุปกรณ์

Learning เป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากหลักสูตร โดยดูจากเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

Behavior เป็นการพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่ได้รับการอบรมหรือไม่ อย่างไร

Results เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบโดยรวมของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์การ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งต้องเข้าใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหา ซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความสับสนเปลี่ยนแปลง ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๒.๒ แนวคิดเรื่องการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๒.๒.๑ ความหมายของชุมชน

คำว่า ชุมชน ในสังคมไทยนั้นได้ถูกใช้ในความหมายที่แตกต่างกันไปอย่างหลากหลายตามแต่ทัศนะของนักวิชาการและผู้รู้แต่ละคน ได้แก่

ชุมชน หมายถึง กลุ่มชนซึ่งรวมกันโดยความรู้ สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะอาศัยหลักผูกพันทางเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนาเดียวกันก็ตามทำให้แต่ละคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นในความหมายดังกล่าว เป็นการที่กลุ่มชนมีความรู้สึกนึกคิด ผลประโยชน์และผูกพันตาม

เชื่อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมร่วมกันโดยอาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เดียวกัน ตลอดจนการใช้ประโยชน์และบริการทางสังคมร่วมกัน^{๒๖} ชุมชน หมายถึง องค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งและปวงสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้และสามารถแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนได้^{๒๗} ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ตั้งอยู่เป็นที่เป็นทางมีขอบเขตอันเดียวกันและผู้คนเหล่านั้นมีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสนใจร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง มีแนวพฤติกรรมเป็นอย่างเดียวกัน และในปัจจุบันมีคำว่าชุมชนได้ถูกนำไปใช้ ในความหมายที่กว้างออกไปจากเดิม เพราะชุมชนได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อโครงสร้างชุมชนเดิม^{๒๘} ดังที่มีผู้ให้ทัศนะของชุมชนไว้ว่าเป็นลักษณะของชุมชนปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะของชุมชนและตามลักษณะหน้าที่ (Functional Community) มากกว่าที่จะเป็นชุมชนแบบลักษณะทางภูมิศาสตร์ (Geographical Community) กล่าวคือความสัมพันธ์ของคนในขอบเขตพื้นที่ (Area) จะเปลี่ยนไปเป็นลักษณะของเครือข่ายของกลุ่มที่มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ คล้ายคลึงกันมีความสนใจร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น ชุมชนมุสลิม ชุมชน จส.๑๐๐ ในกรุงเทพฯ เราไม่สามารถบอกได้ว่าชุมชนนี้อยู่ตรงไหน แต่ทุกคนมีความรู้สึกถึงความเป็นพวกเดียวกันชุมชนก็เกิดขึ้นได้^{๒๙} ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเอื้ออาทรต่อกันมีความพยายามทำอะไรร่วมกันมีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน (Communicate) ความเป็นชุมชนอยู่ที่ความร่วมกัน ความเป็นชุมชนอาจเกิดขึ้นในสถานที่และสถานการณ์ต่างๆ กัน เช่น ๑. ความเป็นชุมชนในครอบครัว ๒. ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน ๓. ความเป็นชุมชนวิชาการ ๔. ความเป็นชุมชนสงฆ์ ๕. ความเป็นชุมชนทางอากาศ เนื่องจากรวมตัวกันโดยใช้วิทยุติดต่อสื่อสารกัน ๖. ความเป็นชุมชนทางอินเทอร์เน็ต ความเป็นกลุ่มก้อนหรือความเป็นชุมชนทำให้กลุ่มมีศักยภาพสูงมากเพราะเป็นกลุ่มก้อนที่มีวัตถุประสงค์ร่วม มีความรัก มีการกระทำร่วมกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกัน^{๓๐}

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ความหมายของคำว่าชุมชนมีความแตกต่างกันบ้าง คล้ายคลึงกันบ้างแต่เนื่องจากสภาพทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา ความหมายของคำว่า ชุมชนจึงควรจะมีความหมายว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือต่างพื้นที่ก็ได้แต่กลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความสนใจร่วมกัน (Common Interest) มีความสัมพันธ์กัน (Relationship) มีการกระทำระหว่างกัน (Interaction) มีความรู้สึก (Sense) และมีพื้นฐานชีวิต

^{๒๖} สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์, “พัฒนาชุมชนคืออะไร”, วารสารพัฒนาชุมชน, ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑, (มกราคม, ๒๕๕๔): ๑๔.

^{๒๗} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

^{๒๘} ไพฑูรย์ เครือแก้ว, ลักษณะสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลื่องเสียงจงเจริญ, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕

^{๒๙} ชนัฐ นฤปทุม, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๗), หน้า ๘๗.

^{๓๐} ประเวศ วะสี, “วิสัยทัศน์ของกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิชาการ. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑, (มกราคม ๒๕๔๒): ๘-๑๑.

อย่างเดียวกัน คำว่ามีพื้นฐานของชีวิตอย่างเดียวกัน นั้นหมายความว่า มีสถาบันสังคมหรือมีระบบวัฒนธรรมที่ตอบสนองความจำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของมนุษย์ ได้แก่ สถาบันครอบครัว เครือญาติ การเมืองการปกครอง ศาสนา ศิลปะ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากความหมายก็พอจะมองเห็นได้ว่าความเป็นชุมชนนั้นไม่ได้อยู่ที่ลักษณะกายภาพ ต้องอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันหรืออยู่กับตัวคนเท่านั้น แต่ปัจจัยชี้ขาดความเป็นชุมชนก็คือ ความสัมพันธ์ ระหว่างคนต่อคนในชุมชนนั้น ฉะนั้นหากกล่าวโดยสรุป ความเป็นชุมชนจะพิจารณาได้จากการที่คนในชุมชนมีความสัมพันธ์แบบประสานสอดคล้องกลมกลืนกัน (Harmonious) คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปสู่ระดับเครือญาติจนกระทั่งถึงระดับหมู่บ้านและระดับเกินหมู่บ้านหรือที่เรียกว่า Supra – village ชุมชนที่มีพลังเข้มแข็งนั้นมีความหมายมากยิ่งขึ้นไปกว่าเพียงแค่การมีหมู่บ้านมากมาย มารวมตัวกัน แต่สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ จะทำอย่างไรให้กลุ่มคนที่หลากหลายของสังคมไม่ว่าจะอยู่ในเมือง หรืออยู่ในชนบทได้มาร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การสร้างชุมชนให้เกิดมีพลังที่เข้มแข็ง จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นหากมองย้อนกลับให้ลึกลงไปก็จะพบว่า ชุมชนที่มีพลังเข้มแข็งนั้น ต้องเกิดจากความสมานฉันท์ของปัจเจกบุคคลในชุมชน ระดับปัจเจกบุคคลจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองหนึ่งในระบบจักรกลทั้งหมด ที่ทำงานกันอย่างประสานสอดคล้องและหนุนเนื่องกับฟันเฟืองอื่น ๆ เพื่อให้ระบบ จักรกลทั้งระบบทำงานได้นั้นก็หมายความว่า ฟันเฟืองแต่ละตัวต้องรับบทบาท หน้าที่ของตนเอง และขณะเดียวกันก็ต้องรู้ว่าฟันเฟืองตัวอื่น ๆ มีบทบาท หน้าที่อย่างไร ระดับปัจเจกบุคคลจึงมีความสำคัญ มีคุณค่าต่อมวลสมาชิกในชุมชน

๒.๒.๒ ความหมายขององค์กรชุมชน

มนุษย์จัดเป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน และต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นชุมชนจึงเกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ในการให้คำนิยามเกี่ยวกับชุมชน นักวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรชุมชนเป็นองค์กรทางสังคมหรือพื้นที่ที่มีกลุ่มคนที่มีความสนิทสนมรู้จักกัน โดยการรวมกลุ่มเป็นไปเพื่อความสงบสุขพร้อมทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นที่ส่วนใหญ่ และสามารถแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนเองได้ อย่างไรก็ตามผลของการพัฒนาประเทศโดยภาพรวมที่ผ่านมาของประเทศไทย การพัฒนาในเขตเมือง สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง แต่ชนบทกลับอ่อนแอลง ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดกระบวนการจัดองค์กรหรือกลุ่ม เพื่อผนึกกำลังของคนในชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพหรือพลังของชุมชนและนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชน^{๓๑}

ดังนั้น “องค์กรชุมชน” จึงเกิดขึ้นเพื่อแก้ไขการพัฒนาที่ขาดความสมดุล ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ มีนักวิชาการหลายคนได้นิยามไว้ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกคำนิยามเป็น ๒ ลักษณะ คือการให้คำนิยามจากคำว่า องค์กรชุมชนโดยตรง และการให้คำนิยามจากคำอื่นๆ แต่มีนัยยะว่าเป็นองค์กรชุมชน เพราะในบริบทของสังคมไทยองค์กรมีคำเรียกหลายอย่าง เช่น องค์กรชาวบ้าน กลุ่มเกษตรกร องค์กรประชาชน

^{๓๑} สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๐-๕๑.

ลักษณะแรกเป็นการให้คำนิยามจากคำว่าองค์กรชุมชนโดยตรง จากคำนิยามของ ประเวศ วะสี ให้ความหมายขององค์กรชุมชนใกล้เคียงกันสรุปได้ว่าเป็นการรวมกลุ่มของประชาชนที่มีทัศนคติ หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการประสานความร่วมมือการบริหารจัดการ และการจัดหาทรัพยากรด้วยตนเอง แต่การที่องค์กรชุมชนจะดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน นอกจากต้องมีอุดมการณ์และวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้ว การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการมีผู้นำ ยังเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญด้วย องค์กรชุมชนยังถือเป็นช่องทางหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้กลุ่มคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ ในฐานะเป็นเจ้าของ และผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการพัฒนา^{๓๒} สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการพึ่งตนเองของ องค์กรชุมชน คือชุมชนต้องมีความเป็นอิสระ ตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมด้วยตัวของตัวเองได้ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่สมาชิกกำลังประสบ^{๓๓} สอดคล้องกับคำนิยามข้างต้นโดยเห็นว่า การเกิดขึ้นขององค์กรชุมชนนั้นมาจากคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน สมาชิกหลายคนติดต่อถึงกัน มีความเกี่ยวข้องกัน เข้าใจในกิจกรรมกลุ่มด้วยกัน และมีการเรียนรู้การจัดการร่วมกัน และพร้อมทั้งได้เสนอขั้นตอนกระบวนการพัฒนาองค์กรชุมชน ว่ามี ๔ ขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่งคือการสร้าง ขั้นตอนที่สอง คือ การระดมความคิด ขั้นตอนที่สามคือการทำให้เป็นปกติ และขั้นตอนสุดท้ายคือ การลงมือกระทำ^{๓๔}

องค์กรชุมชนมีฐานะเป็นโครงสร้างทางสังคมกล่าว คือ เมื่อคนรุ่นใหม่ได้รับ การกล่อมเกลாதาสังคมทั้งค่านิยมระบบความเชื่อจากรุ่นก่อน ดังนั้น คนรุ่นนั้นๆ ได้สืบทอด การดำเนินการขององค์กรชุมชน ไปด้วย ยังรวมถึงความสามารถของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมกันในการจัดการปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน กลุ่มลักษณะดังกล่าวนี้ก็มีในฐานะเป็นองค์กรชุมชน ลักษณะที่สองนิยามว่าองค์กรชุมชนมีฐานะที่เป็นความพยายามในประสานงานกัน เพราะปัญหาบางอย่างอาจมีความยากเกินไปสำหรับชุมชนแห่งเดียวที่จะจัดการเอง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการประสานงานกัน และลักษณะสุดท้าย เป็นไปตามรูปของสภาชุมชน ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้แต่ละองค์กรทราบว่าการกำลังดำเนินการอะไร และเพื่อวางแผนสำหรับสิ่งที่ต้องการ

บริบทประเทศไทยองค์กรชุมชนมีคำเรียกหลายคำ ในกรณีนี้เรียกว่าองค์กรชาวบ้าน ๓ แบบ เมื่อแบ่งตามวัตถุประสงค์ แบ่ง ๓ แบบ ได้แก่ องค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ องค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางสังคม และองค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง สำหรับ องค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจจะมีกิจกรรมเพื่อการเพิ่มรายได้แก่ครอบครัวของสมาชิก โดยการส่งเสริมให้สมาชิกทำกิจกรรม ถัดมาแบบที่สองเป็น องค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางสังคม ที่มีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชีวิตที่ดีกว่าแก่สมาชิก ซึ่งกระทำโดยวิธีการให้สมาชิกเก็บเงินออมเพื่อใช้ยามจำเป็น การให้ความสนใจต่อโภชนาการของเด็ก การเรียนรู้ของลูกหลานสมาชิก และ

^{๓๒} ประเวศ วะสี, เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมแนวทางพริกพ่อนเศรษฐกิจสังคม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

^{๓๓} กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ, การพึ่งตนเอง ศักยภาพในการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: สภาคทอริกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา, ๒๕๓๐), หน้า ๓๔.

^{๓๔} J. Galtung, *Self-Reliance a Strategy for Development*, (London: Boyle I' Overture Publication Ltd., 1980), p.30.

แบบสุดท้ายเป็นองค์กรชาวบ้านที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง ที่มีกิจกรรมเพื่อการดำเนินงานอันเป็นส่วนร่วมของชุมชน เช่นการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นต้น หรือการต่อรองกับหน่วยงานภายนอกชุมชน เพื่อนำงบประมาณเข้ามาใช้ในกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน ในทัศนะของนักวิชาการอีกท่านหนึ่งเห็นว่าองค์กรชุมชนเป็นรูปแบบของการพัฒนาชุมชนในเขตที่มีมาตรฐานการครองชีพของประชาชนค่อนข้างสูง และเพียบพร้อมไปด้วยบริการสาธารณูปการต่างๆ อย่างไรก็ตามการก่อตั้งองค์กรชุมชนสำหรับการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นสื่อสำหรับเชื่อมความสัมพันธ์ของประชาชน ในชนบทให้พร้อมที่จะดำเนินชีวิตที่มีระเบียบวินัย^{๓๕}

สำหรับองค์กรชุมชนในการศึกษาครั้งนี้ จากที่ได้สังเคราะห์คำนิยาม ที่หลากหลายข้างต้นผู้วิจัยจึงให้นิยามว่าเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลภายในชนบทที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึง หรือประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน มาสร้างพันธกรณีร่วมกันในการดำเนินการ หรือแสวงหาทางออก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของตนและส่วนรวมโดยที่องค์กรชุมชนนี้อาจจะมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งที่แตกต่างกัน

๒.๒.๓ นิยามของการพึ่งพาตนเอง

แนวคิดการพึ่งพาตนเอง (Self-reliance) ถือว่าเป็นสิ่งที่พื้นฐานของการพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แนวคิดการพึ่งพาตนเองได้รับการกำหนดเป็นวาทกรรมของการพัฒนาชุมชนและยังมีความสัมพันธ์กับแนวคิดการช่วยเหลือตนเอง (Self-help) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) และการพัฒนาชนบทด้วย แนวคิดการพึ่งพาตนเองให้ความสำคัญต่อการที่ประชาชนสามารถริเริ่มหรือพัฒนาใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นด้วยตัวของตัวเอง อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดการพึ่งพาตนเองได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากในฐานะที่เป็นกลวิธีใหม่ต่อการพัฒนาชุมชน ในการพัฒนาชุมชนของประเทศแถบแอฟริกาที่เห็นว่าแนวคิดการพึ่งพาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะทำให้เกิดขับเคลื่อนไปสู่การมีชีวิตที่ดีกว่า^{๓๖} และการพึ่งพาตนเองได้ในชุมชนยังช่วยการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล แนวคิดการพึ่งพาตนเองว่าเป็นการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรที่แต่ละประเทศมีอยู่ ทั้งยังเกี่ยวข้องกับประชากรในเรื่องศักยภาพที่จะพัฒนาของค่านิยมทางวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ดังนั้นชุมชนต่างๆและประชาชนจะกำหนดการใช้ความต้องการ ค่านิยมและความปรารถนาของตนเองเป็นหลัก^{๓๗} ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนาคารโลกที่ระบุว่าการพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืนของสังคมและสภาพแวดล้อมจำเป็นที่จะต้องนำต้องค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมของประชาชนในสังคมหรือประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์^{๓๘} สำหรับประเทศไทยมีนักวิชาการไทย อธิบายความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีความเป็น

^{๓๕} วัชร วัชรนิภาวรรณ, **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟอร์เพช, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

^{๓๖} C.C. Fonchingong, and L.N. Fonjong, The Concept of Self-Reliance in Community Development Initiatives in the Cameroon Grass fields, **GeoJournal**. Vol. 57 (May, 2002): 83-94.

^{๓๗} R. Preiswerk, **Sources of Resisting to Local Self-Reliance**, In a Strategy for Development. Gatling J. et al, eds. (London: Bogle-L' overture Publications, 1980), p.13.

^{๓๘} J. Galtung, **Self-Reliance a Strategy for Development**. (London: Boyle I' Overture Publication Ltd., 1980), p.43.

อิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน โดยไม่หวังพึ่งพิงภายนอก ทั้งนี้ยังมีมุมมองว่าการพึ่งพาตนเองของชุมชนจะต้องมีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตจำนงของชุมชน และสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อชุมชนด้วย^{๓๙} การพึ่งพาตนเองของชุมชนถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน คือการพึ่งพาตนเองของประชาชนตามศักยภาพหรือพลังความสามารถที่มีอยู่ในชุมชน ทั้งศักยภาพของคน ทรัพยากร และสิ่งต่างๆ ให้ประชาชนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง เพราะเป็นที่รู้สภาพความเป็นจริงของปัญหาในชุมชนมากกว่าผู้อื่น การพึ่งพาตนเองได้ของชุมชนเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชน^{๔๐}

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังพบว่าการศึกษาแนวคิดการพึ่งพาตนเอง (Self-reliance) นั้นมีได้แตกต่างไปจากหลักการของแนวคิดการช่วยเหลือตนเอง (Self-help) และแนวคิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) ปรัชญาของการช่วยเหลือตนเองมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับการพึ่งพาตนเอง มีผู้ได้ให้นิยามการพึ่งพาตนเองผ่านความร่วมมือที่จะทำให้มีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เพราะในสังคมย่อมไม่มีความเสมอภาค การช่วยเหลือตนเองสามารถทำให้ ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ เพราะการช่วยเหลือตนเองในการพัฒนาชุมชนนั้นถือเป็นการเพิ่มสมรรถภาพและความเชื่อมั่นของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นหลักการของการช่วยเหลือตนเองจึงเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาชุมชนในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ทำให้ประชาชนมีโอกาสในการแบ่งปันการตัดสินใจที่สำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง^{๔๑}

การพึ่งพาตนเองสามารถจำแนกได้เป็น ๔ ระดับ ระดับแรกเป็นการพึ่งพาตนเองระหว่างประเทศซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในการร่วมมือพัฒนาหรือค้นหาแนวทางเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและก่อให้เกิดความร่วมมือในเรื่องเทคโนโลยี ระดับที่สองเป็นการพึ่งพาตนเองของประเทศที่สัมพันธ์กับความจำเป็นสำหรับการพัฒนาซึ่งมีหลักการสำคัญที่มุ่งให้เกิดการนำเข้าสมดุลกับการส่งออก พยายามกู้เงินจากต่างประเทศให้น้อยที่สุด และพยายามสร้างความสมดุลของการพัฒนาระหว่างเมืองและชนบท ระดับที่สามเป็นการพึ่งพาตนเองของท้องถิ่นซึ่งหมายถึงการสร้างสรรคให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของชุมชนท้องถิ่น โดยมีมอຍย้อนกลับไปถึงภัยคุกคามของการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางของเมือง และระดับสุดท้ายเป็นการพึ่งพาตนเองของบุคคลที่หมายถึงความสามารถในการคงอยู่ของมนุษย์ทั้งกายภาพและสังคม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มุ่งจะหาผลประโยชน์สูงสุด โดยปราศจากการทำร้ายสิ่งแวดล้อม^{๔๒}

^{๓๙} นภาพรณี หะวานนท์ และคณะ, **ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๖.

^{๔๐} สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒.

^{๔๑} D. Ghari, **The Basic Needs Approach to Development: Some Issues Regarding Concepts and Methodology**, (Geneva: ILO Publication, 1980), p.42.

^{๔๒} C. Supanee, **Development of a Self-Reliance Measuring Instrument for Farmers of Northern Thailand** Research Center, (National Institute of Development Administration, 1987), pp.8-9.

๒.๒.๔ ความหมายของการพึ่งตนเอง

ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตนเป็นคำสอนให้เราพึ่งพาตนเองก่อนที่จะไปพึ่งพาผู้อื่นนั้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการพึ่งตนเองไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

การพึ่งตนเองขององค์กร ชุมชนควรจะมีการจัดระบบที่เอื้ออำนวยเพื่อให้สมาชิกสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนเอง (self - fulfillment) ด้วยวิธีการช่วยเหลือตนเอง ด้วยการร่วมมือกับคนอื่นที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน การพึ่งตนเองที่แท้จริงหมายถึงการมีอิสระของกลุ่มชนในการตั้งเป้าหมายและมีอิสระในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามและกำลังของตนเอง ส่วนการดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์กรชุมชนหมายถึง กลุ่มควรมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมด้วยตัวของกลุ่มเอง เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกหรือให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ องค์กรชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ต้องมีกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่สมาชิกกำลังประสบผลสำเร็จในที่สุดหรือพึ่งตนเองได้ในที่สุด^{๔๓} การพึ่งตนเอง (self-reliance) หมายถึง ความสามารถในการดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระมั่นคง สมบูรณ์การพึ่งตนเองได้มีได้ทั้งระดับปัจเจกชนและชุมชน คำว่า “ปัจเจกชนพึ่งตนเอง” หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงอยู่ได้อย่างอิสระเช่น สามารถแยกตัวออกมาต่างหากจากพ่อแม่ มีความมั่นคงในชีวิตตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ได้หรือสามารถขอคำแนะนำของผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจของตน^{๔๔} นอกจากนี้ยังมีผู้แบ่งความหมายการพึ่งตนเองของชุมชนชนบทออกเป็น ๕ ด้าน คือ

๑) การพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี (technological self - reliance) หมายถึง การมีปริมาณและคุณภาพของเทคโนโลยีทางวัตถุ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักรกลและเทคโนโลยีทางสังคม เช่น การวางแผนโครงการ การจัดการ เป็นการรู้จักใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาให้คงสภาพดีอยู่เสมอ เพื่อใช้งานเทคโนโลยีซึ่งหมายถึงรวมถึงของสมัยใหม่และของดั้งเดิมของท้องถิ่นที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (folk - wisdom) ด้วย

๒) การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ (economic self-reliance) หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจที่มีความมั่นคงสมบูรณ์พูนสุขพอสมควรและให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน จุดสมดุลอยู่สูงพอสมควรถึงขั้นสมบูรณ์พูนสุขดังกล่าว

๓) การพึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource self-reliance) ซึ่งหมายถึงสิ่งใดๆ ที่มีอยู่โดยธรรมชาติในชุมชนหรือสามารถหาได้จากธรรมชาติ มีความสามารถในการใช้ประโยชน์และรักษาธรรมชาติให้ดำรงอยู่ไม่เสื่อมสลายไป

๔) การพึ่งตนเองได้ทางจิตใจ (psychological self-reliance) หมายถึง การที่สภาพจิตใจที่กล้าแข็งพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคในการหาเลี้ยงชีพ การพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นในการปกครองตนเอง ในการป้องกันกีดกันกดขี่ ไม่ให้โลก โกรธ หลง หรือยากได้ยากมีจนเกินความสามารถของตนเอง

^{๔๓} กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ, การพึ่งตนเอง ศักยภาพในการพัฒนาชนบท. (กรุงเทพมหานคร : สภาคทอเล็กแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา, ๒๕๓๐), หน้า ๓๔.

^{๔๔} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, (พิมพ์ครั้งที่ ๓), (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๖๒), หน้า ๖๙-๗๒.

๕) การพึ่งตนเองได้ทางสังคม (social self-reliance) หมายถึง สภาวการณ์ กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งมีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำกลุ่มคนเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่หรืออาจขอความช่วยเหลือจากภายนอกได้ เป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถระดับหนึ่ง ติดต่อสัมพันธ์กันด้วยดีเสมอ^{๔๕}

การพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง เป็นแนวคิดเชิงสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับทั้งด้านการเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากมิติต่างๆ ทั้งด้านภูมิภาวะ การสร้างสรรค์ ด้านการปลดปล่อยสังคม ด้านความเป็นไทยและประชาธิปไตยด้านการรื้อฟื้น เชิดชูพัฒนาคุณค่า ศักดิ์ศรีจิตสำนึกต่อสังคมและจริยธรรมของมนุษย์อีกทั้งด้านความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติและด้านอุดมการณ์^{๔๖} การพึ่งตนเองจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการผลิตแบบพอมีพอกิน ไม่พึ่งพาเทคโนโลยีไม่ปลูกพืชเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่มุ่งทำการเพาะปลูกเพื่อให้ได้อาหารและปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีพ ส่วนที่เหลือจากการบริโภคจึงจะนำไปขาย ซึ่งการกลับไปสู่การผลิตเพื่อพึ่งตนเองนั้น ต้องทำควบคู่ไปกับการศึกษาที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ และอุดมการณ์อันเหมาะสม แก่วิถีชีวิตแบบพึ่งตนเอง รวมทั้งการเรียนรู้ศักยภาพชุมชนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ได้^{๔๗}

๒.๒.๕ แนวทางการพัฒนากลุ่มชุมชนพึ่งพาตนเอง

ในประเทศไทยการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางของการพัฒนากลุ่มชุมชนพึ่งพาตนเองมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงเบญจฉันทของชุมชนในการพัฒนาและสังคมที่พึงประสงค์ เพื่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสามารถต่อสู้กับแรงกดดันจากภายนอกชุมชนได้ พบว่าเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างคล้ายคลึง ซึ่งเบญจฉันทของชุมชนนี้ต้องประกอบด้วย

๑. จิตใจที่เป็นธรรม หมายถึง จิตใจที่มีธรรมะ มีความหมั่นเพียรไม่กลัวลำบาก ไม่โลภมาก ไม่สันโดษธรรม ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จะกำหนดแบบแผนการผลิต และทำให้เกิดความสมดุลทางเศรษฐกิจ

๒. แบบแผนการผลิต หมายถึง กำหนดแบบแผนการผลิตทำให้การผลิตเพื่อกินเองใช้เอง ทำให้ต้องทำหลายอย่าง เป็นเกษตรกรรมผสมผสาน ซึ่งทำให้มีกินมีใช้ครบ และธรรมชาติแวดล้อมมีความสมดุล

๓. ความสมดุลของธรรมชาติแวดล้อม หมายถึง ความสมดุลที่เกิดขึ้นเพราะแบบแผนการผลิตที่คำนึงถึงความสมดุลของธรรมชาติแวดล้อม และขึ้นอยู่กับจิตใจมนุษย์ที่ไม่โลภมาก และการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้

๔. การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ หมายถึง ระบบการผลิตแบบใช้เองกินเอง ความสมดุลธรรมชาติกับสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมที่ไม่ฟุ่มเฟือย ทำให้เศรษฐกิจได้สมดุล พอกินพอใช้ ไม่ขาดทุน ไม่เป็นหนี้สิน จึงมีชีวิตที่สงบสุข มีเวลา และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

^{๔๕} R.S Burt, *Social Capital: Theory and Research*, (New York: De Grayer, 1992), p.15

^{๔๖} สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาหลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑-๓๔.

^{๔๗} นิธิ เอียวศรีวงศ์, *สังคมแห่งการเรียนรู้*, (กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.สียิ่ง, ๒๕๔๔), หน้า ๓๘.

๕. ชีวิตชุมชนและวัฒนธรรม หมายถึง ระบบชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว มีอาหารการกินที่เหลือเฟือ มีเวลาที่จะช่วยเหลือกัน สร้างสรรค์กัน และการผลิตทางวัฒนธรรมของชุมชนขึ้น คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความช่วยเหลือกัน มีสถาบันทางครอบครัวที่มั่นคง มีการนับถือลำดับอาวุโสและผู้เฒ่าผู้แก่ มีวัดเป็นสถาบันของชุมชนที่ช่วยพัฒนาจิตใจ เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ทางสาธารณสุข ทางศิลปะและวัฒนธรรม เป็นสถานสังคมสงเคราะห์ และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความสมดุลทางเศรษฐกิจ

ดังนั้นจากแนวคิดแนวทางการพัฒนาสู่ชุมชนพึ่งพาตนเองข้างต้น มีลักษณะเป็นภาพกว้างที่มองว่าการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งสภาวะจิตใจของชาวบ้านเอง อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่น่าสนใจ^{๔๘}

อธิบายลักษณะสำคัญของการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองโดยอยู่บนมุมมองการดำเนินการต่างๆด้วยตนเอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. สามารถกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของตนเองได้
๒. ยืนอยู่บนความสามารถของตนเองได้
๓. สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้
๔. มีความสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้^{๔๙}

และเสนอเงื่อนไขการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเอง ๖ ประการ สรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาจะต้องเป็นแบบกลุ่ม ชาวบ้านจะต้องอยู่รวมกันเป็นชุมชนหรือเป็นหมู่บ้าน

๒. ต้องมีจิตสำนึกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐาน กล่าวคือชาวบ้านต้องสมัครใจที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้

๓. มีจิตสำนึกที่มีการผลิตซ้ำขึ้นมาได้อีกเพื่อจะให้กับชนรุ่นหลัง
๔. ต้องมีการรวมตัวกันในรูปแบบสหพันธ์อย่างหนึ่ง

๕. การผสมผสานวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะเป็นการผสมผสานวัฒนธรรมของตนเอง หรือประสานกิจกรรมกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๖. ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมธรรมชาติ เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพึ่งตนเอง^{๕๐}

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจต่อการพึ่งพาตนเองของท้องถิ่น หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าชุมชนพึ่งพาตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ให้คำนิยามชุมชนพึ่งพาตนเองว่า หมายถึงสภาวะที่ชุมชนมีอิสระในการกำหนดเป้าประสงค์และตัดสินใจด้วยตนเอง โดยประชาชนเข้า

^{๔๘} ประเวศ วะสี, พุทธเกษตรกรรมกับศาสนาสู่สุขของสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร: เอช. เอ็น. การพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๓๓-๓๕.

^{๔๙} สุพรรณิ ไชยอำพร, แนวความคิดทางทฤษฎีและความพยายามพึ่งตนเองระดับบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๐.

^{๕๐} ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, บ้านกับเมือง, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สัมพันธ์, ๒๕๒๙), หน้า ๙๕-๑๐๑.

มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่สร้างความอยู่รอดของชุมชน มีการใช้ประโยชน์จากศักยภาพและทรัพยากรที่ชุมชนมีอยู่ และสามารถระดมทุนเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนของตนเองและชุมชนพึ่งพาตนเองจะมีองค์ประกอบสำคัญ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. การมีอิสระในการกำหนดเป้าประสงค์และตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึงความมีอิสระมีเสรีภาพที่ใช้วิจารณ์ญาณและดุลยพินิจของตนเองในการกำหนดเป้าประสงค์และตัดสินใจเพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยมีการประเมินตามความเหมาะสมและสถานการณ์ของชุมชน

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมบำรุงรักษาชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนเองและส่วนรวม

๓. การใช้ประโยชน์จากศักยภาพและทรัพยากรที่ชุมชนมีอยู่ หมายถึง การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือภูมิปัญญาของสมาชิกในชุมชน พร้อมทั้งทรัพยากรชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่สมาชิกและชุมชน

๔. ความสามารถในการระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนสามารถระดมทุนจากภายในชุมชนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ส่งผลให้ชุมชนไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือจากภายนอกแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมใจของชุมชนในอันที่จะทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒.๓ ทฤษฎีการพัฒนาเยาวชน

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่มีความละเอียดอ่อน เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวกับเยาวชน นั้น มีสิ่งที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อแนวคิดและพฤติกรรมของเยาวชน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆ ที่มีความเกี่ยวกับเยาวชน ซึ่งได้แก่ทฤษฎีต่างๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีเหล่านี้ ที่ส่งกระทบต่อพฤติกรรมและแนวคิดของเยาวชน ได้แก่

๑. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

๒. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ของโลแรนส์ โคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg : Moral Development Theory))

๓. ทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดของปียาเจต์ (Jean Piaget)

๔. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

๕. ทฤษฎีวุฒิภาวะของเกสเซิล (Gesell's Maturational Theory)

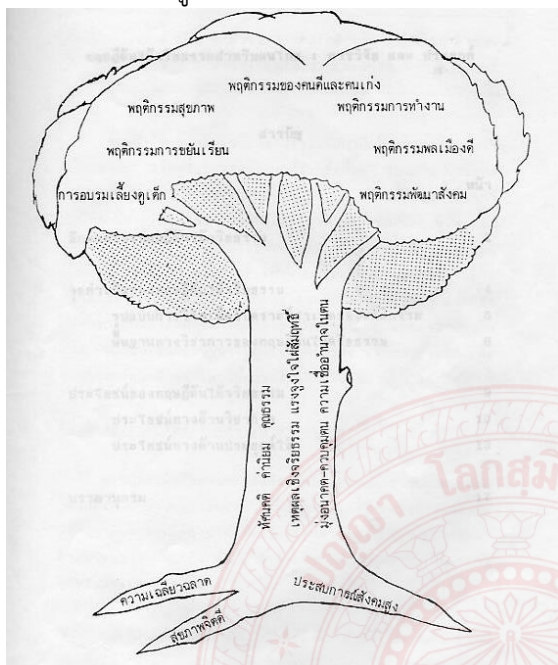
๖. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (The Sullivan's Interpersonal Theory)

๗. พัฒนาการทางจิตสังคม ๘ ขั้น. ทฤษฎีอาชญาวิทยา ของสตีเวน บริกส์ (Steven Briggs)

(๑) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นทฤษฎีที่ได้จากการวิจัย หลังจากได้วิเคราะห์พฤติกรรมที่น่าปรารถนาและพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาของคนไทยว่า มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง โดยได้ทำการวิเคราะห์และสรุปเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓, พ.ศ. ๒๕๒๖ และ พ.ศ. ๒๕๒๘ ผลการวิจัย

พบว่า บุคคลที่เป็นคนเก่ง และเป็นคนดี คือเป็นพลเมืองดี ทำงานมีอาชีพซื่อตรง ขยันขันแข็ง และช่วยในการพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตยนั้น เป็นผู้ที่มียุติลักษณะที่สำคัญ ๘ ประการต่อไปนี้เป็นระดับสูง คือส่วนที่เปรียบเหมือนเป็นรากของต้นไม้จริยธรรม ได้แก่^{๕๑}



๑. สติปัญญาความเฉลียวฉลาด

๒. สุภาพพจน์

๓. ประสบการณ์ทางสังคม

ส่วนที่เปรียบเหมือนเป็นลำต้นของต้นไม้จริยธรรม ได้แก่

๔. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

๕. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

๖. ความเชื่ออำนาจในตน

๗. คุณธรรมค่านิยม และทัศนคติ

๘. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แผนภาพที่ ๒.๒ ต้นไม้จริยธรรม

จิตลักษณะทั้ง ๘ ประการนี้เปรียบเหมือนราก และลำต้นของต้นไม้ (ประการที่ ๑-๓ เปรียบเหมือนรากของต้นไม้, และประการที่ ๔-๘ เปรียบเหมือนลำต้น) ซึ่งส่งผลให้เกิดดอกและผลนั้นหมายถึง พฤติกรรมการเป็นคนดี และเป็นคนเก่ง ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนที่เปรียบเหมือนเป็นดอกผลของต้นไม้จริยธรรม ได้แก่

๑. พฤติกรรมสุภาพ

๒. พฤติกรรมการขยันเรียน

๓. พฤติกรรมการทำงาน

๔. พฤติกรรมพลเมืองดี

๕. พฤติกรรมพัฒนาสังคม

โดยมีการอบรมเลี้ยงดูเป็นตัวเสริมส่งเสริมให้ดอกผลสวยงามโดดเด่นมากขึ้น ซึ่งเปรียบเสมือนกิ่งก้านของต้นไม้ พฤติกรรมทั้ง ๕ ด้าน มีดัชนีชี้วัดอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. ตัวชี้วัดพัฒนาการทางสติปัญญา การรู้ การคิด (ตามทฤษฎีของเพียเจต์) เช่นการรู้ การคิดขั้นรูปธรรมนั้นบุคคลมักจะแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งด้วยกำลังกาย และอาวุธ ส่วนผู้ที่มีการรู้ การคิดในขั้นนามธรรมนั้นจะแก้ไขปัญหาด้วยการเจรจาต่อรองตกลงโดยสันติวิธี

^{๕๑}ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ศ.ดร., *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๓), หน้า ๙๖ - ๙๗.

๒. ตัวชี้วัดพัฒนาการทางจริยธรรม (ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก) ซึ่งแบ่งพัฒนาการเหตุผลทางจริยธรรมของมนุษย์ที่จะตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด ๆ นั้นมี ๖ ขั้นตอน

ขั้นที่ ๑ ทำเมื่อเห็นว่าตนเองได้เปรียบ

ขั้นที่ ๒ ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ

ขั้นที่ ๓ ทำตามที่คุณอื่นเห็นชอบ

ขั้นที่ ๔ ยึดถือกฎระเบียบ กฎหมาย

ขั้นที่ ๕ มีตนเป็นเอกเทศ และควบคุมตนเอง

ขั้นที่ ๖ ยึดอุดมคติสากล มีหิริ และ โอตตัปปะ

๓. ตัวชี้วัดความพร้อมทางจิตใจ เช่นจิตลักษณะ ๘ ประการ (ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม)

๔. ตัวชี้วัด ความเป็นศาสนิกชน เช่น ความเชื่อทางศาสนา การปฏิบัติทางศาสนาและวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา

๕. ตัวชี้วัดทางการศึกษา ได้แก่

๑) ระดับการศึกษา

๒) คุณภาพของสถานศึกษา

๓) ผลการเรียนรู้สุดท้าย (ไม่ว่าจะจบในระดับชั้นใดก็ตาม)

๔) ทักษะทางภาษาไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ภาษาและสติปัญญา

ของผู้ตอบ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบ ได้ทราบข้อมูลว่า หลักธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากต่อเยาวชนที่จะต้องนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอันจะทำให้เกิดประโยชน์มากมายต่อตนเองและสังคมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและยังความสงบสุขร่มเย็นมาสู่ ครอบครัว โรงเรียนสังคมประเทศชาติ โดยเฉพาะเยาวชน และประชาชนทั่วไป

จากการศึกษา ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม สรุปได้พฤติกรรมที่น่าปรารถนาและพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาของคน บุคคลที่เป็นคนเก่ง และเป็นคนดี คือพลเมืองดี ทำงานมีอาชีพซื่อตรง ขยันขันแข็ง และช่วยในการพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตยนั้น เป็นผู้ที่มีจิตลักษณะที่สำคัญ ๘ ประการ คือส่วนที่เปรียบเหมือนเป็นรากและลำต้นของต้นไม้จริยธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนที่เปรียบเหมือนเป็นดอกผลของต้นไม้จริยธรรมต่อไป เยาวชนที่สามารถควบคุมความคิดของตนเองให้อยู่กับความดีก็จะปฏิบัติดี ส่วนเยาวชนที่ไม่สามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ของตนเองก็จะกระทำผิดได้ จากการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า เยาวชนในช่วงอายุ ๑๕-๑๘ ปีเป็นช่วงที่วุฒิภาวะยังไม่พัฒนาเต็มที่ การขาดความยับยั้งชั่งใจและหลงต่อคำยุยงของเพื่อน ก็จะทำให้กระทำผิดได้ แต่ถ้าเยาวชนที่สามารถยับยั้งความอยากของตนก็จะทำให้เยาวชนรายนั้นไม่กระทำผิด

(๒) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

โลแรนส์ โคลเบอร์ก ^{๕๒} (Lawrence Kohlberg : Stages of Moral Development Theory) Lawrence Kohlberg ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ในหลายประเทศที่มีวัฒนธรรมต่างกัน จริยธรรมในที่นี้เป็นเรื่องของความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้อง โดยเกิดจาก

^{๕๒} Kohlberg, L., Moral Stage and Moralization: The Cognitive Developmental Approach, (New York: Moral Development and Behavior, 1983), pp. 41-43.

กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา การวิจัยของเขาพบว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กอายุ ๑๐ ปียังพัฒนาไม่ถึงขั้นสูงสุด แต่ยังคงพัฒนาต่อไปเมื่ออายุมากขึ้น การศึกษาวิจัยนี้ทำให้เราทราบว่า การที่บุคคลใช้เหตุผลหนึ่งๆ ในการตัดสินใจเลือกกระทำต่อเหตุการณ์อย่างหนึ่งนั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญในจิตใจของบุคคลผู้นั้น ซึ่งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งตามลำดับวุฒิภาวะทางจิตใจ และสติปัญญาของบุคคลนั้น ดังนั้นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีนี้จะช่วยให้เราเข้าใจระดับพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งของสาเหตุพฤติกรรมกระทำผิด ตลอดจนการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่างๆ ความเข้าใจนี้จะช่วยในการวางแผนบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู รวมทั้งพัฒนาทักษะต่างๆ ให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อช่วยลดการมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชนได้ ทฤษฎีนี้ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น ๓ ระดับ โดยแต่ละระดับจะแบ่งย่อยเป็น ๒ ชั้น รวม ๖ ชั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในระดับที่ ๑ นี้เด็กจะรับรู้กฎเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ ‘ดี’ และ ‘ไม่ดี’ จากผู้มีอำนาจเหนือตนเอง เช่น พ่อแม่ ครูหรือเด็กที่โตกว่า และมักคำนึงถึงผลที่ตามมาว่าเป็นรางวัลหรือการถูกลงโทษในการตีความพฤติกรรมของตนเอง อย่างเช่นพฤติกรรมดี คือพฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รับรางวัล ส่วนพฤติกรรมที่ไม่ดี คือพฤติกรรมที่แสดงแล้วถูกลงโทษ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะพบในเด็กที่อายุ ๒-๑๐ ปี โดยพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับที่ ๑ นี้จะแบ่งเป็น ๒ ชั้น คือ

ชั้นที่ ๑ การเชื่อฟัง และการถูกลงโทษ (Obedience and Punishment Orientation) ในขั้นนี้เด็กใช้ผลที่ตามมาของการแสดงพฤติกรรมเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า พฤติกรรมของตนเอง “ถูก” หรือ “ผิด” ถ้าเด็กถูกทำโทษจะเรียนรู้ว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นผิด ถ้าเด็กได้รับรางวัลหรือคำชม เขาเรียนรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นถูก และจะทำซ้ำอีกเพื่อให้ได้รับรางวัล ดังนั้นเด็กจะยอมทำตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตนเองโดยไม่มีเงื่อนไข เพื่อไม่ให้ตนเองถูกลงโทษ ถือว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อหลบหลีกการถูกลงโทษ

ชั้นที่ ๒ กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน (The Instrumental Relativist Orientation) ในขั้นนี้ใช้หลักการแสวงหารางวัล และการแลกเปลี่ยน บุคคลเลือกทำตามความพอใจของตนเอง โดยให้ความสำคัญต่อการได้รับรางวัลตอบแทน รางวัลอาจจะเป็นวัตถุหรือเป็นการตอบแทนทางกาย วาจา และใจ โดยในขั้นนี้ยังไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม แต่ทว่าเด็กจะสนใจทำตามข้อบังคับ เพื่อประโยชน์ หรือความพอใจของตนเอง หรือเพราะอยากได้ของตอบแทน ทั้งนี้บุคคลที่อยู่ในขั้นนี้ยังไม่มีความคิดเห็นนอกเหนือใจต่อผู้อื่น หรือความยุติธรรม ดังนั้นพฤติกรรมของเด็กในขั้นนี้จึงทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่มักเป็นไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น

ระดับที่ ๒ ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม (Conventional Morality Level) ระดับจริยธรรมในระดับที่ ๒ นี้ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามเกณฑ์ของสังคมที่ตนอยู่ ทำตามความคาดหวังของพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง บุคคลจะไม่คำนึงถึงผลตามาที่จะเกิดแก่ตนเอง แต่คำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น ยึดถือความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีเป็นสำคัญ จริยธรรมในระดับนี้มักพบในช่วงวัยรุ่นอายุประมาณ ๑๐-๑๖ ปี โดยพัฒนาการทางจริยธรรมนี้จะแบ่งเป็น ๒ ชั้น คือ

ชั้นที่ ๓ ความคาดหวังและการยอมรับในสังคมสำหรับ ‘เด็กดี’ (The Interpersonal Concordance or “Good Boy-Nice Girl” Orientation) ในขั้นนี้บุคคลจะใช้หลักทำตามผู้อื่น

เห็นชอบ โดยจะแสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ทำให้ผู้อื่นพอใจ และยกย่องชมเชย บุคคลจะไม่ค่อยมีความเป็นตัวของตัวเอง มักคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อนพบในวัยรุ่นอายุ ๑๐-๑๕ ปี พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้เป็นพฤติกรรมของ “คนดี” ตามมาตรฐานหรือความคาดหวังของพ่อแม่ หรือเพื่อนวัยเดียวกัน ดังนั้นพฤติกรรมดีในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่จะทำให้ผู้อื่นชอบและยอมรับ รวมทั้งการไม่ประพฤติดีเพราะกลัวว่าจะทำให้พ่อแม่เสียใจ

ขั้นที่ ๔ กฎและระเบียบ (Law and Order Orientation) ในขั้นนี้บุคคลจะใช้หลักทำตามหน้าที่ของสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้พบในวัยรุ่นช่วงอายุประมาณ ๑๓-๑๖ ปี บุคคลจะเรียนรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสังคม และปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคมอย่างเคร่งครัดเพื่อธำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ของสังคม เหตุผลในเชิงจริยธรรมในขั้นนี้ถือว่าสังคมจะอยู่ด้วยความมีระเบียบจะต้องมีกฎหมายและข้อบังคับ คนดีหรือคนที่มีพฤติกรรมถูกต้องคือ คนที่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมาย

ระดับที่ ๓ ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post-Conventional-Morality-Level) พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้เป็นหลักจริยธรรมของผู้ที่มีอายุ ๒๐ ปีขึ้นไป หากบุคคลพัฒนาจริยธรรมมาถึงขั้นนี้ก็จะมีการใช้วิจารณ์ญาณตีความหมายของสถานการณ์ต่างๆ ตามหลักการ และมาตรฐานทางจริยธรรมก่อนที่จะแสดงพฤติกรรม ซึ่งการตัดสินใจว่า ‘ถูก’ ‘ผิด’ หรือ ‘ควร’ ‘ไม่ควร’ มาจากวิจารณ์ญาณของตนเอง อยู่บนหลักของความยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ปราศจากอิทธิพลของผู้ที่มีอำนาจ หรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก ซึ่งพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้จะแบ่งเป็น ๒ ขั้น คือ

ขั้นที่ ๕ สัญญาสังคม หรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (The Social-Contract Legalistic Orientation) บุคคลมีเหตุผลในการเลือกกระทำ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เคารพการตัดสินใจของตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้โดยมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามค่านิยมของตนและมาตรฐานของสังคม

ขั้นที่ ๖ หลักการคุณธรรมสากล (The Universal-Ethical Principle Orientation) ขั้นนี้ถือว่าเป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล เป็นหลักการเพื่อนมนุษย์ธรรม ในขั้นนี้สิ่งที่ ‘ถูก’ และ ‘ผิด’ เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับมโนธรรมที่แต่ละคนยึดถือ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามหลักการคุณธรรมสากล โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มีคุณธรรมประจำใจ ละอาย เกรงกลัวต่อบาป มีความยืดหยุ่นและยึดหลักจริยธรรมของตนอย่างมีสติ

จากการศึกษา **ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม** สรุปได้ว่า โคลเบิร์กได้จำแนกระดับของพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น ๓ ระดับ ซึ่งเยาวชนในช่วง ๑๕-๑๘ ปีนั้นจะอยู่ในระดับที่ ๒ คือ ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม (Conventional Morality Level) เยาวชนจะแสดงพฤติกรรมตามเกณฑ์ของสังคมที่ตนอยู่ ทำตามความคาดหวังของพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง เยาวชนจะไม่คำนึงถึงผลตามมาที่จะเกิดแก่ตนเอง แต่คำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น มีความคาดหวังและการยอมรับในสังคม เยาวชนจะแสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ทำให้ผู้อื่นพอใจ และยกย่องชมเชย บุคคลจะไม่ค่อยมีความเป็นตัวของตัวเอง มักคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อนพบในวัยรุ่นอายุ ๑๐-๑๕ ปี สำหรับเยาวชนช่วงอายุประมาณ ๑๓-๑๖ ปี จะใช้หลักทำตามหน้าที่ของสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้เยาวชนจะเรียนรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จากการวิเคราะห์ผลจาก

แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า เยาวชนในช่วงอายุนี้อาจจะทำทุกอย่างเพื่อให้เพื่อนหรือสังคมที่ตนอยู่ยอมรับในตัวเขาแม้ว่าจะต้องทำผิดต่อกฎระเบียบของสังคมก็ตาม เยาวชนที่มาสู่ศาลยอมทำตามเพื่อนชักจูงเพียงเพื่อให้เพื่อนยอมรับในตัวเขาและยอมให้อยู่รวมกลุ่มด้วย สิ่งนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เยาวชนกระทำความผิด

(๓) ทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด (Cognitive Theories) ของ จิน เพียเจต์ (Jean Piaget)^{๕๓}

จิน เพียเจต์ (Jean Piaget) เป็นนักชีววิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์ แต่มีความสนใจศึกษาทางด้านจิตวิทยา โดยเฉพาะในด้านกระบวนการพัฒนาทางสติปัญญาของเด็กตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงวัยรุ่น เป็นบุคคลแรกที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ศึกษาพัฒนาการด้านความคิดมนุษย์อย่างเป็นระบบระเบียบ เขาเชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีความพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิด เพราะมนุษย์ทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ผลจากกระบวนการดังกล่าวจะทำให้มนุษย์เกิดพัฒนาการของเขาวนปัญญาจากความเชื่อดังกล่าว เขาจึงได้ศึกษาพัฒนาการด้านสติปัญญาของเด็กอย่างละเอียดด้วยการสร้างสถานการณ์เพื่อสังเกตพฤติกรรมของบุตรสาว ๓ คนของเขาเป็นระยะเวลานาน และได้ทำบันทึกไว้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ข้อสรุปว่าธรรมชาติของมนุษย์มีพื้นฐานติดตัวตั้งแต่กำเนิด ๒ ชนิด คือ

๑. การจัดและรวบรวม (Organization) เป็นการจัดและรวบรวมกระบวนการต่าง ๆ ภายใน ให้เป็นระบบระเบียบอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อให้เกิดภาวะสมดุลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

๒. การปรับตัว (adaptation) เป็นการปรับตัวเพื่อให้อยู่ในภาวะสมดุลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ ๒ อย่างคือ

- การซึมซับหรือดูดซึมประสบการณ์ (assimilation) หมายถึง การที่มนุษย์มีการซึมซับหรือดูดซึมประสบการณ์ใหม่เข้าสู่โครงสร้างของสติปัญญา (cognitive structure) หลังจากมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

- การปรับโครงสร้างทางเขาวนปัญญา (Accommodation) หมายถึง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของเขาวนปัญญาที่มีอยู่แล้วให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น เขากล่าวว่าการพัฒนาสติปัญญาและความคิดของมนุษย์จะต้องอาศัยทั้งการจัดรวบรวมและการปรับตัวดังกล่าว ซึ่งลักษณะพัฒนาการที่เกิดขึ้นจะดำเนินอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่เสริมพัฒนาการทางสติปัญญา ๔ องค์ประกอบคือ

๑. วุฒิภาวะ (Maturation) คือการเจริญเติบโตทางด้านสรีรวิทยามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสติปัญญาและความคิด โดยเฉพาะเส้นประสาทและต่อมไร้ท่อ

๒. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญา เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งประสบการณ์ที่เกิด

^{๕๓} Jean Piaget, *Handbook of child psychology*, Vol.1., (New York: Wiley, 1983), อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, ๘๐ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรนซ์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕-๒๖.

จากการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผลและทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

๓. การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social transmission) คือการที่บุคคลได้รับการถ่ายทอด ความรู้ด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้าง เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู เป็นต้น

๔. กระบวนการพัฒนาสมดุล (Equilibration) คือการควบคุมพฤติกรรมของตนเองซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลเพื่อปรับสมดุลของพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดไปสู่ขั้นที่สูงกว่า ขั้นพัฒนาการเชาว์ปัญญา เขาได้แบ่งขั้นพัฒนาการของเชาว์ปัญญาออกเป็น ๔ ขั้น คือ

๑. ขั้นใช้ประสาทสัมผัสและกล้ามเนื้อ (Sensori-motor period) อายุ ๐-๒ ปี เป็นขั้นพัฒนาการทางความคิดและสติปัญญาก่อนระยะเวลาที่เด็กจะพูดเป็นภาษาได้ การแสดงถึงความคิดและสติปัญญาของเด็กวัยนี้จะเป็นในลักษณะของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับเคลื่อนไหว เป็นลักษณะของปฏิกิริยาสะท้อน เช่น การดูด การมอง การไขว่คว้า มีพฤติกรรมน้อยมากที่แสดงออกถึงความเข้าใจ ทั้งนี้เพราะเด็กยังไม่สามารถแยกตนเองออกจากสิ่งแวดล้อมได้ ตัวตนของเด็กยังไม่ได้พัฒนาจนกว่าเด็กจะได้รับประสบการณ์ ทำให้ได้พัฒนาตัวตนขึ้นมาแล้ว เด็กจึงสามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้จนกระทั่งเด็กอายุ ประมาณ ๑๘ เดือน จึงจะเริ่มแก้ปัญหา ด้วยตนเองได้บ้าง และรับรู้เท่าที่สายตามองเห็น

๒. ขั้นเริ่มมีความคิดความเข้าใจ (Pre-operational period) อายุ ๒-๗ ปี เด็กวัยนี้เป็นวัยก่อนเข้าโรงเรียนและวัยอนุบาล ยังไม่สามารถใช้สติปัญญากระทำการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ความคิดของเด็กวัยนี้ขึ้นอยู่กับรับรู้เป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถใช้เหตุผล อย่างลึกซึ้งได้ วัยนี้เริ่มเรียนรู้การใช้ภาษา และสามารถใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ พัฒนาการวัยนี้แบ่งได้เป็น ๒ ขั้นคือ

ขั้นกำหนดความคิดไว้ล่วงหน้า (Preconceptual thought) อายุ ๒-๔ ปี ระยะเวลาเด็กจะมีพัฒนาการด้านการใช้ภาษา รู้จักใช้คำสัมพันธ์กับสิ่งของ มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ได้แต่ยังไม่สมบูรณ์ ไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ใจตัวเอง อยู่ในโลกแห่งจินตนาการ ชอบเล่นบทบาทสมมติตามจินตนาการของตนเอง

ขั้นคิดเอาเอง (intuitive thought) อายุ ๔-๗ ปี ระยะเวลาเด็กสามารถคิดอย่างมีเหตุผลขึ้น แต่การคิดยังเป็นลักษณะการรับรู้มากกว่าความเข้าใจจะมีพัฒนาการรับรู้อย่างรวดเร็ว สามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นหมวดหมู่ ทั้งที่มีลักษณะคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ลักษณะพิเศษของวัยนี้คือ เชื่อตัวเองโดยไม่ยอมเปลี่ยนความคิด หรือเชื่อในเรื่องการทรงภาวะเดิมของวัตถุ (conservation) ซึ่งเขาเรียกว่า Principle of invariance

๑. ขั้นใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลเชิงรูปธรรม (Concrete operational period) อายุ ๗-๑๑ ปี ระยะเวลาเด็กจะมีพัฒนาการทางความคิดและสติปัญญาอย่างรวดเร็ว สามารถคิดอย่างมีเหตุผล แบ่งแยกสิ่งแวดล้อมออกเป็นหมวดหมู่ ลำดับขั้น จัดเรียงขนาดสิ่งของ และเริ่มเข้าใจเรื่องการคงสภาพเดิม สามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ในอดีตมาแก้ปัญหาเหตุการณ์ใหม่ ๆ ได้ มีการถ่ายโยงการเรียนรู้ (transfer of learning) แต่ปัญหาหรือเหตุการณ์นั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม ส่วนปัญหาที่เป็นนามธรรมนั้นเด็กยังไม่สามารถแก้ได้

๒. ขั้นใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลเชิงนามธรรม (Formal operational period) อายุ ๑๑-๑๕ ปี ขั้นนี้เป็นขั้นสูงสุดของพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิด ความคิดแบบเด็ก ๆ จะสิ้นสุดลง

จะเริ่มคิดแบบผู้ใหญ่ สามารถคิดแก้ปัญหาที่เป็นนามธรรมด้วยวิธีการหลากหลาย รู้จักคิดอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ สามารถตั้งสมมติฐาน ทดลอง ใช้เหตุผล และทำงานที่ต้องใช้สติปัญญาอย่างสลับซับซ้อนได้ เขากล่าวว่าเด็กวัยนี้เป็นวัยที่คิดเหนือไปกว่าสิ่งปัจจุบัน สนใจที่จะสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับทุกสิ่งทุกอย่าง และมีความพอใจที่จะคิดพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีตัวตนหรือสิ่งที่เป็นนามธรรม นักจิตวิทยาเชื่อว่าการพัฒนาความเข้าใจจะพัฒนาไปเรื่อยๆ จนกระทั่งเข้าสู่วัยชรา เขาเชื่อว่าพัฒนาการของเขาวนปัญญามนุษย์จะดำเนินไปเป็นลำดับขั้น เปลี่ยนแปลงหรือข้ามขั้นไม่ได้

จากการศึกษา **ทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดของพียาเจต์** สรุปได้ว่าทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา ศึกษาด้านกระบวนการพัฒนาทางสติปัญญาของเด็กตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงวัยรุ่น ได้ข้อสรุปว่าธรรมชาติของมนุษย์มีพื้นฐานติดตัวตั้งแต่กำเนิด ๒ ชนิด คือ การจัดและรวบรวม (Organization) และการปรับตัว (Adaptation) ซึ่งมนุษย์มีการซึมซับหรือดูดซึมประสบการณ์ใหม่เข้าสู่โครงสร้างของสติปัญญา (Cognitive structure) หลังจากมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และปรับเปลี่ยนโครงสร้างของเขาวนปัญญาที่มีอยู่แล้วให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น จากทฤษฎีดังกล่าวนี้ ทำให้สามารถเข้าใจได้ว่าเยาวชนจะมีการรวบรวมข้อมูลจากประสบการณ์ของตน และทำการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเยาวชนผ่านข้อมูลที่ได้ประสบมา หรือประสบการณ์ชีวิต เมื่อเยาวชนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว เยาวชนจะปฏิบัติตามสิ่งที่เยาวชนพบเห็นมาเพื่อให้เข้ากับสภาพสมดุลกับสิ่งแวดล้อมที่เยาวชนอยู่ เยาวชนที่ซึมซับประสบการณ์ที่ไม่ดีก็จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ไม่ดีเช่นกัน

(๔) ทฤษฎีความต้องการ ของมาสโลว์^{๕๔} (Maslow Hierarchy of Needs Theory)

แนวคิดของ Abraham Maslow จัดอยู่ในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีทัศนคติในการมองมนุษย์ด้านที่ดีงาม โดยอธิบายว่ามนุษย์มีธรรมชาติไม่ผิด สร้างสรรค์ความดี ประารถนาความเจริญก้าวหน้า รู้จักคุณค่าในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิต ทุกสิ่งเกิดจากการเลือกของตนเอง ที่สำคัญคือมนุษย์มีความปรารถนาจะประจักษ์รู้จักตนเอง และความสามารถเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการวิวัฒน์พัฒนาแล้ว เขาก็จะพัฒนาไปสู่ความมั่งคั่ง ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ

Abraham Maslow เห็นต่างจากทฤษฎีบุคลิกภาพอื่นหลายทฤษฎีว่า ควรจะศึกษาจิตวิทยาจากบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี บุคลิกภาพมั่นคง ประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิต เพื่อค้นหาว่าคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีนั้นต้องมียอดประกอบอะไรบ้าง มีแนวทางพัฒนาอย่างไร นอกจากนี้ในการศึกษาเรื่องคนนั้นต้องศึกษาคนทั้งคน ไม่ใช่ศึกษาแยกเป็นส่วนย่อยแล้วนำมาสรุปเป็นกฎเกณฑ์ หรือวิธีการบำบัด ซึ่งวิธีการนี้เสี่ยงต่อความผิดพลาดมาก

Abraham Maslow ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายทฤษฎีของ Abraham Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน ๓ ข้อ คือ ๑. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ๒. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตาม

^{๕๔} Maslow, Abraham, **Motivation and Personality**, (New York: Harper and Row Publishers, 1970), อ้างถึงใน อนิษฐ์ แก้วจำนงค์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๒), หน้า ๖๖-๖๘.

ความสำคัญหรือเป็นลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน ๓. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆ ต่อไป

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ

ทฤษฎี Maslow's Hierarchy of needs Theory แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุด เพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยารักษาโรค หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่นๆ ได้

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ผวา รู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นที่ ๓ ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เมื่อ ๒ ขั้นแรกได้รับการสนองความต้องการแล้ว มนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น

ขั้นที่ ๔ ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง

ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem from others) คือ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพฤตินิสัยตามความสามารถ และสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากการศึกษา **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์** สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆ ต่อไป ความต้องการของเยาวชนก็เช่นกัน เยาวชนต้องการความปลอดภัยทางร่างกาย มีปัจจัย ๔ มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ มีความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และมีความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง เยาวชนส่วนใหญ่จะมีครบใน ๒ ความต้องการแรก บางรายอาจมีความต้องการที่ ๓ จากพ่อแม่ซึ่งอาจไม่มีเวลาหรือไม่สามารถให้ความรักกับลูกได้เนื่องจากเศรษฐกิจที่รัดตัว เยาวชนจึงโยยหาสิ่งเหล่านี้จากผู้อื่น และเพื่อนเป็นคนที่เยาวชนเข้าหา นอกจากนี้เยาวชนยังต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อน บางครั้งเยาวชนอาจกระทำการบางสิ่งเพียงให้เพื่อนยอมรับหรือยกย่อง แม้ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ผิดก็ตาม

(๕) ทฤษฎีวุฒิภาวะ ของกิเซลล์ (Gesell's Maturational Theory)

นักวิจัยท่านนี้เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้เริ่มก่อตั้งสถาบันพัฒนาการเด็ก (Institute of Child Development) ณ มหาวิทยาลัยเยล ระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๓๐-๑๙๔๐ อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่าการเจริญเติบโตของเด็กทางร่างกาย เนื้อเยื่อ อวัยวะ หน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ และพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นเป็นรูปแบบที่แน่นอนและเกิดขึ้นเป็น ลำดับขั้น ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบรองที่ต่อเติมเต็มเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ก็เชลเชื่อว่าวุฒิภาวะจะถูกกำหนดโดยพันธุกรรม และมีในเด็กแต่ละคนมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กแต่ละวัยมีความพร้อมทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ถ้าวุฒิภาวะหรือความพร้อมยังไม่เกิดขึ้นตามปกติในวัยนั้นสภาพแวดล้อมจะไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็ก เขาได้สร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัด พฤติกรรมของเด็กในแต่ละระดับเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งเขา^{๕๕}

จากการศึกษา ทฤษฎีวุฒิภาวะของกิเซลล์ สรุปได้ว่า เขาได้สร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัดพฤติกรรมของเด็กในแต่ละระดับ เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกต พฤติกรรม แบ่งพัฒนาการของเด็กที่ต้องการวัดและประเมินออกเป็น ๔ กลุ่มใหญ่ ได้แก่ พฤติกรรมทางการเคลื่อนไหว พฤติกรรมทางการปรับตัว พฤติกรรมทางการใช้ภาษา และพฤติกรรมส่วนตัวและสังคม เขาสามารถนำหลักการนี้มาใช้อธิบายพัฒนาการของมนุษย์ในด้านการเจริญเติบโตพัฒนาการทางร่างกาย และสามารถนำไปเชื่อมโยงกับพัฒนาการทางสติปัญญาได้อีกด้วย ในบางครั้งเยาวชนจะมีความเจริญเติบโตทางร่างกายมาก แต่ไม่ได้หมายความว่าร่างกายเติบโตวุฒิภาวะจะเติบโตไปด้วย พ่อแม่มักเข้าใจว่าลูกโตแล้ว ไม่ต้องดูแลเหมือนตอนเล็กๆ ก็ได้ ความคิดเช่นนี้เป็นความคิดที่เข้าใจผิด เพราะวุฒิภาวะของเด็กจะยังไม่พัฒนาเป็นผู้ใหญ่แม้ว่าร่างกายจะสูงใหญ่ก็ตาม สิ่งนี้ทำให้เยาวชนถูกละเลยและปล่อยปละจากพ่อแม่ของเยาวชน

(๖) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (The Sullivan's Interpersonal Theory)

แฮร์รี สแต็ค ซัลลิแวน (Harry Stack Sullivan)^{๕๖} เกิดเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ค.ศ. ๑๘๙๕ ที่นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา และเสียชีวิตในเดือนมกราคม ค.ศ. ๑๙๕๙ รวมอายุ ๕๕ ปี ที่กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศสได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยทางการแพทย์ของชิคาโก และเข้าเป็นแพทย์ทหารในสงครามครั้งที่ ๒ เมื่อสงครามยุติได้เข้าทำงานเป็นแพทย์ในสถาบันต่างๆ ต่อมาได้เข้าทำงานที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแมริแลนด์ ซึ่งเป็นช่วงที่เขาได้ศึกษาโรคจิตเภทที่มีจำนวนมากในขณะนั้นซัลลิแวนเป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์ นักกล่าวสุนทรพจน์ทางจิตเวชเป็นผู้นำในการฝึกฝนจิตแพทย์ในด้านบุคลิกภาพ เขาได้ตั้งทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (The interpersonal Theory of Psychiatry) ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๒๙ และสำเร็จในกลางปี ค.ศ. ๑๙๓๐ ตลอดชีวิตมีผลงานเล่มเดียว คือ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ซึ่งพิมพ์ในปี ค.ศ. ๑๙๔๗ ผลงานที่เหลือได้รับการ

^{๕๕} สิริมา ภิญโญนันตพงษ์, การพัฒนาโครงการเด็กนักวิจัยและการประเมินเน้นเด็กเป็นสำคัญ (โครงการปีที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

^{๕๖} ศรีเรือน แก้วกังวาน, ทฤษฎี จิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา-รู้เขา), (กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๙), หน้า ๖๓.

ตีพิมพ์หลังเขาเสียชีวิตแล้วโดยเพื่อนของเขานำออกตีพิมพ์ เช่น Psychiatric Interview , Clinical Studies in Psychiatry , Schizophrenia as a Human Process และ The Fusion of Psychiatry and Social Science เขาใช้วิธีบำบัดคนไข้จากจิตวิเคราะห์มาเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Interpersonal Theory of Psychiatry ทฤษฎีของเขาโยงไปถึงจิตวิทยาบุคลิกภาพเป็นผลมาจากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เขาได้รักษา Schizophrenia (คนไข้โรคจิตชนิดหนึ่ง) ให้หายได้มากมาย

เขาได้กำหนดโครงสร้างบุคลิกภาพเป็น ๓ ประเภท^{๕๗} ได้แก่

๑. Dynamism พฤติกรรมที่เคยชินเป็นความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่นชอบช่วยเหลือ ชอบปัน เอาเปรียบ

๒. Personification มโนภาพที่คนวาดภาพโดยตนเองและเป็นภาพที่คนอื่นมีสัมพันธ์ภาพกับตน

๓. Cognitive Process กระบวนการคิดเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพมี ๓ อย่าง

๓.๑ Prototaxic เป็นความคิดระดับทารก ไม่เจาะจง ไม่เข้าใจสิ่งรับรู้ เป็นประสาทสัมผัส

๓.๒ Parataxic ความคิดพัฒนาขึ้น เข้าใจสัมพันธ์ภาพสิ่งต่างๆ จริง/ไม่จริง

๓.๓ Syntactic ใช้สัญลักษณ์ สื่อสารได้ตรงความจริงมากขึ้น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

แบบแห่งบุคลิกภาพ ผู้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะก้าวไปสู่บุคลิกภาพแห่งความเป็นผู้ใหญ่ได้ ส่วนผู้ที่บกพร่องความสัมพันธ์กับผู้อื่น ย่อมแสดงอาการโรคจิตประสาทไว้ ๑๐ ประการ เช่น หมกมุ่นกับตัวเอง ทฤษฎีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของชัลลิแวน เขาเห็นว่า สังคมมีส่วนสำคัญต่อการสร้างบุคลิกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ของตนเอง จนทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนตนเองไปตามนั้น เขาจึงได้สร้างทฤษฎีชื่อ ทฤษฎีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

แนวคิดที่สำคัญ

๑. โครงสร้างบุคลิกภาพ

ชัลลิแวนเห็นว่า พันธุกรรมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการสร้างบุคลิกภาพ โครงสร้างบุคลิกภาพจึงเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลที่มีความสัมพันธ์ด้วยอาจมีชีวิตอยู่จริงหรือเป็นบุคคลในฝัน ในเทพนิยาย หรือเป็นบุคคลเด่น ๆ ก็ได้ เขาเชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นการทำงานประสานกันระหว่างการแปรเปลี่ยนพลัง (Dynamics) การสร้างภาพบุคคล(Personification) และกระบวนการคิด (Cognitive Process)

๑.๑ การแปรเปลี่ยนพลัง (Dynamics) เป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคล ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นแล้วแสดงพฤติกรรม ตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ทั้งที่อาจไม่ได้ต้องการตามนั้น การเรียนรู้เหล่านี้เริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก เช่น การแกล้งน้อง...ไม่ดี เด็กจะไม่ทำ หรือ การยกมือไหว้ผู้ใหญ่...ดี เป็นต้น ซึ่งจะค่อยๆหลอมรวมเป็นบุคลิกภาพ

^{๕๗} กวี วงศ์พุม, *ภาวะผู้นำ*, (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (กรุงเทพมหานคร: พี.เค. อินเตอร์ปริ้นท์, ๒๕๔๒), หน้า

ซัลลิแวนเชื่อว่า ศูนย์กลองการผันแปรอยู่ที่ระบบตน (Self System) อันเป็นระบบของการสร้างภาพตนเอง ทำให้รับรู้ตนเองใน ๓ ลักษณะ คือ

๑. ภาพตนเองที่ว่า “ฉันดี” (Good Me) ซึ่งเป็นผลของประสบการณ์ที่รับการยอมรับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่ให้ความรู้สึกใคร่ อบอุ่น เอาใจใส่ ห่วงใย ทำให้เกิดความพึงพอใจ

๒. ภาพตนเองที่ว่า “ฉันเลว” (Bad Me) เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง ไม่เอาใจใส่ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จึงทำให้เด็กเกิดความไม่พอใจ

๓. ภาพตนเองที่ว่า “ไม่ใช่ฉัน” (Not Me) เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูแบบขู่เข็ญหรือทำให้หวาดกลัวอย่างรุนแรงทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง จึงแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงปฏิเสธว่า “ไม่ใช่ฉัน” เพราะเป็นสิ่งที่เด็กไม่ต้องการรับรู้

๑.๒ การสร้างภาพบุคคล (Personification) เป็นภาพที่บุคคลวาดขึ้นจากการที่ตนได้ไปสัมผัสกับคนอื่นภาพเหล่านี้อาจเป็นภาพของตนเองหรือผู้อื่น ซึ่งเป็นภาพที่ถูกต้องหรือไม่ก็ได้ เมื่อภาพเป็นที่ติดตาแล้วก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงและยังมีแนวโน้มที่จะถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นด้วย เช่น ภาพแม่ดีใจ อาจมองว่าผู้หญิงที่เป็นแม่ใจดีทุกคน เป็นต้น

๑.๓ กระบวนการคิด (Cognitive Process) ซัลลิแวนเชื่อว่ากระบวนการคิดเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพเขาได้แบ่งกระบวนการคิดออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑. โปรโตทาคิก (Prototaxic) เป็นกระบวนการคิดของทารกที่ยังไม่ได้ปรุงแต่ง รับรู้สิ่งต่างๆ อย่างไม่เฉพาะเจาะจง ไม่เข้าใจความหมาย ผ่านไปแล้วผ่านไปเลย ไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของสิ่งนั้น

๒. พาราทาคิก (Parataxic) เมื่อเด็กพัฒนาความคิดสูงขึ้นจะเริ่มเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ทั้งจริงบ้างไม่จริงบ้างปนกันไป แต่ความคิดของเด็กถือว่าสิ่งที่คิดนั้นเป็นจริง เช่น อุตรามาแมน เป็นต้น ความคิดดังกล่าวจะส่งผลต่อบุคลิกภาพของบางคนในอนาคต เป็นต้น

๓. ซินทาคิก (Syntactic) เมื่อเด็กมีความสามารถทางภาษาเพิ่มขึ้นถึงขั้นใช้สัญลักษณ์แล้ว สภาพความเป็นจริงกับความจริงมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ สื่อสารกับผู้อื่นได้เข้าใจ

๒. การพัฒนาบุคลิกภาพ

ซัลลิแวนได้แบ่งการพัฒนาบุคลิกภาพตามประสบการณ์เป็น ๗ ขั้น^{๕๘} คือ

๑. ขั้นทารก (Infancy) อายุแรกเกิด - ๑๘ เดือน วัยนี้จะมีความสุข กับการใช้ปากในการตอบสนองความต้องการอาหารของตนเองด้วยการดูดหรือการเคลื่อนไหวร่างกายด้วยการใช้ประสาทสัมผัสกับมือในการดูดนิ้วตนเอง

๒. ขั้นวัยเด็ก (Childhood) อายุ ๑๘ เดือน - ๕ ปี เป็นระยะที่เริ่มหัดพูด ฝึกร้องเสียงได้ชัดเจน เริ่มมีเพื่อนและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับสถานภาพของตนเอง

๓. ขั้นวัยเยาว์ (Juvenile Era) อายุระหว่าง ๕-๑๒ ปี เป็นวัยที่เข้าโรงเรียน พัฒนาการทางร่างกายเร็วมากเริ่มรู้จักสังคม มีการร่วมมือและแข่งขัน เรียนรู้ที่จะควบคุมตนเอง

^{๕๘} ศรีเรือน แก้วกังวาล, จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม ๒) วัยรุ่น-วัยสูงอายุ, (พิมพ์ครั้งที่ ๘), (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๐-๗๓.

๔. ขั้นก่อนวัยรุ่น (Pre-adolescence) อายุ ๑๑-๑๓ ปี เริ่มมีวุฒิภาวะทางเพศ มีการกล้าแสดงออกมากขึ้นและยังต้องการความเท่าเทียมกับผู้ใหญ่

๕. ขั้นวัยรุ่นตอนต้น (Early Adolescence) อายุระหว่าง ๑๓-๑๗ ปี เป็นวัยที่มีความพอใจในเรื่องเพศ ต้องการคบเพื่อนเดียวกันและต่างเพศ ต้องการความเป็นอิสระไม่ยอมพึ่งพาใคร

๖. ขั้นวัยรุ่นตอนปลาย (Late Adolescence) อายุ ๑๗-๑๙ ปี ร่างกายเจริญเต็มที่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และเข้าใจตนเอง เรียนรู้บทบาทในสังคมได้ดี

๗. ขั้นผู้ใหญ่ (Adulthood) อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกอย่างสมบูรณ์เต็มที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นสร้างหลักฐาน มีความรับผิดชอบหน้าที่

บุคลิกภาพประเภทต่างๆ (Personality Types) บุคลิกภาพที่แสดงอาการของโรคจิตโรคประสาทมี ๑๐ ประเภท แต่ในที่นี้ซลลิแวนอธิบายไว้ ๖ ประเภท ส่วนอีก ๔ ประเภทที่มีความคล้ายคลึงกับประเภทอื่นจนแทบจะแยกกันไม่ออกและซลลิแวน มิได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนนั้นขอเว้นที่จะกล่าวไว้ในที่นี้

๑. ประเภทหมกมุ่นอยู่แต่กับตนเอง (Self-absorbed) หรือพวกคิดฝัน เมื่อยังเป็นทารกยังแยกตัวเองออกจากโลกภายนอกไม่ออก ถ้าได้รับการทนถนอมก็รู้สึกโลดดี ตัวเราก็คดี แต่ถ้าได้รับการเลี้ยงดูไม่ดี ก็รู้สึกว่าโลกร้าย ตัวเราก็อารมณ์ร้าย เราต้องหาอะไรดี ๆ มาแทน โยกานคิดฝันเอาเอง โดยทั่วไปแล้วคนประเภทนี้ทักท้อแท้ ผิดหวังง่าย มีความเจ็บแค้นแน่นใจ มักคิดว่าตนถูกเข้าใจผิดเสมอ ชั้นแรกบุคคลประเภทนี้จะผิดหวังในสัมพันธภาพระหว่างตนกับคนอื่น ต่อมาก็อาจจะผิดหวังในเรื่องการทำงาน การเรียน และอื่นๆต่อไป บุคคลประเภทนี้ไม่มีความรักที่แท้จริงให้แก่ใคร แต่ก็มีพฤติกรรมที่ดูเผินๆเหมือนกับมีความรักในบุคคลนั้นอย่างลึกซึ้ง เช่น ติดแฉ แต่ถ้าเขาผิดหวังในบุคคลนั้น จะเกลียดชังกระดูกดำ

๒. ประเภทเหลือเชื่อ (Incorrigible) ได้แก่บุคคลที่ไม่มีความเป็นมิตรกับใคร มีอารมณ์ขุ่นมัว ไม่อยากเข้ากับใคร แต่มีข้อยกเว้นคือ ถ้ากับผู้ต่ำกว่าตนแล้ว บุคคลประเภทนี้จะดีต่อ อาการเช่นนี้ จะเห็นได้ในวัยเยาว์ก่อนวัยรุ่น ถ้าเขาได้ครู เพื่อน ที่เค็มเหมือนเกลือ พ่อแม่ก็เคียวเขี่ยอยากให้ได้ดี บุคคลในครอบครัวขาดสัมพันธภาพอันดีต่อกันและกัน เด็กก็รู้สึกว่าต้องแข่งขันกับเขาโดยตรงๆ คงอยู่ในสถานะลำบาก เหล่านี้เป็นการทำทนาย ยั่วๆ ทำให้เกิดความโกรธ หงุดหงิด

๓. ประเภทค้านตลอดกาล (Negative) ได้แก่บุคคลที่ไม่ลงรอยกับผู้ใด ชอบค้าน ชอบเถียง ชอบปฏิเสธ เนื่องมาจากเด็กเคยเรียกร้องความสนใจ เคยใช้วิธีนี้ ครั้นโตขึ้นก็ใช้วิธีที่เคยใช้ และยังมีความชำนาญในการคัดค้านยิ่งขึ้นด้วย

๔. ประเภทไม่สุ่งสิงกับใคร (Asocial) ได้แก่บุคคลที่ปลีกตัวจากการติดต่อกับบุคคลอื่นให้มากที่สุด ไม่ไวใจใครว่าจะจริงใจโยติกับตน รู้สึกว่าทำคุณกับใครไม่ขึ้น มักจะใจน้อย ทั้งนี้เพราะรู้สึกมาแต่ต้นว่าไม่มีใครรักตน

๕. ประเภทต้องพึ่งพาผู้อื่น (Inadequate) ได้แก่บุคคลที่ยึดผู้ใหญ่ หรือเจ้านายเหมือนไม้เลื้อยยึดหลัก ได้แต่เป็นผู้คอยตาม หรือให้ผู้อื่นเป็นผู้คอยชี้แนะบัญชา สั่งงาน ให้ทำโน่นทำนี่ไม่มีความคิดเป็นของตนเอง อาจเป็นผลมาจากการที่พ่อแม่วางอำนาจเอาตั้งแต่เด็กๆ และตนก็อยู่ใต้บัญญัติหรือโอวาทของผู้ใหญ่เสมอมา

๖. ประเภทร่วมเพศ (Homosexuality) ได้แก่บุคคลที่ไม่รักเพศตรงข้ามตามปกติทั่วไป แต่มีความพอใจในเพศเดียวกัน หญิงร่วมรักกับหญิง ชายร่วมรักกับชาย หรือพวกที่อยากเป็นเพศตรงกันข้าม เช่นผู้ชายอยากเป็นผู้หญิง ผู้หญิงอยากเป็นชาย ชลลิวณเห็นว่า การมีความรักร่วมเพศมิใช่ปัญหาในตนเอง หากเป็นวิธีการปรับตัวที่ยากอย่างหนึ่งซึ่งบุคคลที่นำมาใช้กับการแก้ปัญหาทางเพศ

บุคลิกภาพประเภท ๗-๑๐ คือ คนไม่เต็มบาท ไม่ถึงกับสติไม่สมประกอบ (Non-integrative) บุคคลที่ประพฤติดนประจวบอยู่ในวัยรุ่นตลอดกาล (Chronic Adolescence) บุคคลประเภทพูดติดอ่าง และบุคคลประเภทไฝสูงทะเยอทะยานจนเกินความสามารถ

จากการศึกษา **ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล** สรุปได้ว่าแนวคิดที่สำคัญคือ โครงสร้างบุคลิกภาพ พันธุกรรมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโต และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการสร้างบุคลิกภาพ โครงสร้างบุคลิกภาพจึงเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล เยาวชนจะมีการสร้างภาพของตนเองและรับรู้ตนเองใน ๓ ลักษณะ คือ ภาพตนเองที่ว่า “ฉันดี” ซึ่งเป็นผลของประสบการณ์ที่รับการยอมรับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่ให้ความรู้สึกรักใคร่ อบอุ่น เอาใจใส่ ห่วงใย ทำให้เกิดความพึงพอใจ ภาพตนเองที่ว่า “ฉันเลว” เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการได้การอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง ไม่เอาใจใส่ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จึงทำให้เกิดความไม่พอใจ ภาพตนเองที่ว่า “ไม่ใช่ฉัน” เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูแบบขู่เข็ญหรือทำให้หวาดกลัวอย่างรุนแรงทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง จึงแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงปฏิเสธว่า “ไม่ใช่ฉัน” เพราะเป็นสิ่งที่เด็กไม่ต้องการรับรู้ มีแบ่งการพัฒนาบุคลิกภาพตามประสบการณ์เป็น ๗ ขั้น สำหรับเยาวชนจะอยู่ในขั้นที่ ๕ และ ๖ คือ ขั้นวัยรุ่นตอนต้น และขั้นวัยรุ่นตอนปลาย ซึ่งเป็นวัยที่มีความพอใจในเรื่องเพศ ต้องการคบเพื่อนเพศเดียวกันและต่างเพศ ต้องการความเป็นอิสระไม่ยอมพึ่งพาใคร และมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และเข้าใจตนเอง เรียนรู้บทบาทในสังคมได้ดี คนจะมีบุคลิกภาพหลายรูปแบบ อาทิเช่น ประเภทหมกมุ่นอยู่แต่กับตนเอง ประเภทเหลือขอ ประเภทค่านตลอดกาล ประเภทไม่สูงส่งกับใคร ประเภทต้องพึ่งพาผู้อื่น ประเภทรักร่วมเพศ จะเห็นว่าบุคลิกภาพของเยาวชนมีมากมายหลายประเภท และแต่ละประเภทจะสะท้อนพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกมา ผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนจะต้องเข้าใจลักษณะของเยาวชนเพื่อให้สามารถปฏิสัมพันธ์กันได้

(๗) **ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม ๘ ขั้น ของแอร์ิคสัน** (The Eight Stages of Psychosocial Development in Erikson)

Erik Homburger Erikson เป็นเรื่องของจิตวิทยาพัฒนาการเด็กและวัยรุ่นกล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ (Physical) ทางสังคม (Social) ทางวัฒนธรรม (Cultural) และทางความคิด (Ideational) เข้ามามีอิทธิพลกับพัฒนาการของชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนชรา ซึ่งส่งผลต่อความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพและพฤติกรรมต่างๆ เขาเป็นนักจิตวิทยาคลินิก เกิดที่ประเทศเยอรมันพบว่าพัฒนาการทางจิตวิทยาของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงเหมือนกับโครงสร้างทางกายภาพร่างกาย มุมมองของเขาจึงเน้นพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมร่วมกัน นั่นคือ การเจริญเติบโตทางร่างกาย และสิ่งแวดล้อมจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจิตใจ

และบุคลิกภาพ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ทฤษฎีของแอร์ริคสันนี้มีพื้นฐานจากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ จุดเด่นของแอร์ริคสันคือมุมมองพัฒนาการมนุษย์ตลอดช่วงอายุขัย ซึ่งแอร์ริคสันมองพัฒนาการของบุคคลคนหนึ่งในลักษณะองค์รวม (Wholeness/Holistic) ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งสิ้นอายุขัย ซึ่งโมเดลนี้แบ่งพัฒนาการของบุคคลไว้ ๘ ขั้น

พัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial Development Model) ๘ ขั้นที่จะกล่าวต่อไปนี้ แบ่งช่วงชีวิตของมนุษย์ จากแรกเกิดถึงประมาณอายุ ๘๐ ปีเป็น ๘ ช่วง ตามการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และสมอง จากวัยเด็กจนถึงวัยรุ่นจะมีการเจริญเติบโตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและช้าลงในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีความคงที่ในวัยผู้ใหญ่ และหลังจากนั้นในวัยผู้ใหญ่ตอนกลางจนถึงวัยชรา พัฒนาการในด้านต่างๆ เริ่มเสื่อมถอยลง แต่คงไว้ซึ่งประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงตามขั้นต่างๆ นี้เป็นเสมือนบันไดที่แต่ละบุคคลจะก้าวขึ้นไป การประสบกับปัญหาอุปสรรคเป็นเรื่องปกติ และอาจเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงพัฒนาการ ซึ่งจะเป็นเหมือนการเรียนรู้ การรู้จักแก้ไขปัญหา และเผชิญกับวิกฤตในช่วงต่างๆ การประสบกับความล้มเหลวในขั้นหนึ่งๆ จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาการของบุคคลคนนั้นในขั้นต่อไป ด้วย เช่น การไม่ประสบผลสำเร็จในพัฒนาการขั้นต้นๆ จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากกลุ่มปกติ ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การเรียน และการเข้าสังคมของบุคคล ในช่วงวัยเด็กตอนต้นประสบปัญหา ส่งผลให้เกิดปัญหาพฤติกรรมต่างๆ ในช่วงวัยรุ่น และเกิดปัญหาอุปสรรคการใช้ชีวิตในช่วงวัยผู้ใหญ่ตามมาเช่นกัน

ของแอร์ริคสัน โดยมีรายละเอียดตามขั้นต่างๆ ดังต่อไปนี้

พัฒนาการขั้นแรกจะเกิดขึ้นในช่วงตั้งแต่แรกเกิดจนถึงขวบปีแรก ในช่วงนี้ทารกจะมีความสุขความพึงพอใจบริเวณปาก และกิจกรรมเกี่ยวกับการกลืนกิน ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงปีแรกของชีวิต ทารกที่อยู่ในครรภ์มารดาจะได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ อยู่ในอุณหภูมิที่เหมาะสม รับประทานอาหารผ่านทางสายรก อยู่ในภาวะสงบเงียบ ทำให้ทารกมีความสุขพึงพอใจรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ต่อมาเมื่อทารกคลอดจากครรภ์มารดาจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิ การกลืนกินทางปากการขับถ่ายทางทวารหนักการได้ยินเสียงและอื่นๆ

ในขั้นนี้หากมารดาให้ความรักและการดูแลแก่ทารกอย่างสม่ำเสมอ ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายและทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง (เช่น เมื่อทารกหิวก็ได้อกิน ได้รับการสัมผัสถูบคลำด้วยความรัก ทะนุถนอม ได้นอนหลับอย่างสงบพอเพียง เมื่อขับถ่ายก็ได้รับการดูแลความสะอาด) จะทำให้ทารกพัฒนาความรู้สึกไว้วางใจขั้นพื้นฐาน (Basic Trust) ต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จของพัฒนาการในขั้นแรกสังเกตได้จากการที่ทารกไม่มีความวิตกกังวลมากจนเกินไป หรือไม่มีอารมณ์รุนแรง เช่น การแสดง พฤติกรรมร้องไห้โยเยโดยไม่สมเหตุสมผล หรือแสดงความโมโหหงุดหงิด เพื่อเรียกร้องความสนใจ เมื่อมารดาหรือผู้ดูแลคลาดสายตาไปการที่ทารกสามารถอยู่ตามลำพังในระยะเวลาสั้นๆ เมื่อเวลา ที่มารดาหรือผู้ดูแลผละจากทารกไป เพื่อทำธุระอื่นๆ ลักษณะดังกล่าวแสดงว่า ทารกเริ่มมีความรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจ มีความมั่นใจว่ามารดาหรือผู้ดูแลจะกลับมาดูแลเช่นเดิม ถือเป็นจุดพื้นฐานเริ่มต้นของการพัฒนาอัตลักษณ์ (Ego Identity) ของบุคคลซึ่งจะเกิดขึ้นชัดเจนในช่วงวัยรุ่น

ในพัฒนาการขั้นที่ ๒ เกิดขึ้นระหว่างขวบปีที่ ๒-๓ ของชีวิต พัฒนาการในขั้นนี้เด็กจะมีพัฒนาการทางร่างกาย โดยเฉพาะกล้ามเนื้อมากขึ้น และเริ่มที่จะเรียนรู้การควบคุมส่วนต่างๆ ของร่างกาย เคลื่อนไหวร่างกายอย่างเป็นอิสระมากขึ้น สามารถที่จะเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และเริ่มสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบข้างเด็กในวัยนี้จะเริ่มฝึกหัดการขับถ่ายการควบคุมกล้ามเนื้อหูรูด

ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง (Sense of Autonomy) และการควบคุมตนเอง (Self Control) จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ปกครองให้การอบรมเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงอดทน ให้โอกาสเด็กได้ทำสิ่งต่างๆ ตามความปรารถนาของตนเองโดยอยู่ในการดูแลของผู้ปกครอง (เช่น การเคลื่อนไหว การเดิน การป้อนอาหารหยิบจับสิ่งของอย่างเป็นอิสระ โดยที่ผู้ปกครองไม่แสดงท่าทีตื่นตระหนก หรือกังวลมากเกินไป) จะทำให้เด็กรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ผลดีอีกประการคือ เด็กจะพัฒนาความรู้สึกมุ่งมั่น (Will) ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจแน่วแน่ในการเลือก และในการยับยั้งตนเอง เด็กจะกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและกล้าที่จะตัดสินใจมากขึ้น รวมทั้งมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ในทางตรงข้ามหากผู้ปกครองปล่อยปละละเลย ดุว่า หรือเข้มงวดกับเด็กมากเกินไป เด็กจะรู้สึกเลอะอาย สงสัยในความสามารถของตนเอง ไม่มั่นใจในการแสดงความคิดเห็น ไม่มั่นใจว่าจะควบคุมชีวิตตนเองได้ ผลกระทบหนึ่งที่น่าจะเกิดขึ้นคือทำให้เด็กมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม ขาดความเชื่อมั่น วิตกกังวล หวาดระแวงสงสัย หรือมีพฤติกรรมย่ำทำ นอกจากนี้ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และการควบคุมชีวิตตนเองอย่างเหมาะสม เมื่อโตขึ้นเขาจะเป็นผู้ใหญ่ที่จะสนับสนุน และเชื่อมั่นสถาบันทางกฎหมายของสังคม มีความเคารพและอยู่ภายใต้กฎหมายของสังคม

พัฒนาการในขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ ๓-๕ ปี เด็กวัยนี้ร่างกายมีความสามารถและช่วยตัวเองได้มากขึ้นกว่าเดิม แต่ก็ยังอยู่ในวงจำกัด การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับเด็กในช่วงวัยนี้ทำได้โดยให้เด็กได้ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถของเขา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมก็มีส่วนผลักดัน และเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กได้

ระยะนี้เป็นระยะที่เด็กเริ่มเรียนรู้บทบาททางเพศ มาตรฐานทางศีลธรรมและการควบคุมอารมณ์ ครอบครัวจะเป็นแหล่งชี้แนะถึงสิ่งต่างๆ ในสังคมให้แก่เด็ก เด็กเริ่มสร้างบุคลิกภาพและความรู้สึกผิดชอบชั่วดีจากการได้มีกิจกรรมและประสบการณ์ร่วมกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว การอบรมสั่งสอนโดยพ่อแม่ หรือผู้ใหญ่ในครอบครัวจะช่วยให้เด็กได้ซึมซับเข้าไป เป็นการรู้สำนึกผิดชอบชั่วดีในความคิด และแสดงออกในพฤติกรรมของเด็ก การเรียนรู้ที่เด็กจะได้รับจากตัวแบบ (Role Model) ในครอบครัว โดยมีตัวแบบเป็นตัวอย่าง และให้ข้อมูลแก่เด็ก เพื่อเรียนรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ดังนั้น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีจึงสามารถสร้างขึ้นโดยการเรียนรู้จากบุคคลในครอบครัว และรวมถึงแนวความคิดค่านิยมของสังคม ในระยะนี้ครอบครัวมีบทบาทอย่างยิ่งในการปลูกฝังความรู้สึกผิดชอบชั่วดีให้แก่เด็ก การสร้างความสัมพันธ์ในระยะนี้จะเริ่มด้วยความสัมพันธ์ระหว่างแม่-เด็ก ต่อมาพ่อเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย และเมื่อสังคมของเด็กกว้างขวางขึ้นเด็กจะเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เด็กเริ่มเป็นตัวของตัวเอง เด็กที่มีประสบการณ์มากจะสามารถช่วยเหลือตัวเองได้มาก เด็กที่ไม่สามารถพัฒนาผ่านขั้นความคิดริเริ่มไปได้จะเกิดความรู้สึกผิด และไม่กล้าที่จะเป็นผู้ริเริ่ม เนื่องจากเกิดความกลัวว่าจะทำผิดพลาดอีก

พัฒนาการของเด็กเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทั้งเด็ก พ่อแม่ และชุมชน การได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน หรือการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในสังคมจะเป็นการช่วยถ่ายทอดความรู้สึนึกคิด เจตคติ ค่านิยมของสังคมให้แก่เด็กได้ทีละน้อย โดยมีผู้ใหญ่ช่วยกันประคับประคองให้เด็กพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์ได้ เด็กวัยนี้ควรได้รับโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถอย่างอิสระ เช่น การเล่น การคิด การประดิษฐ์ การจินตนาการต่างๆ และควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ซึมซับความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และหลักศีลธรรมจรรยา หากเด็กวัยนี้ได้รับการจำกัดในการทำกิจกรรมหรือถูกตำหนิ เมื่อคิดและทดลองทำสิ่งต่างๆ จะทำให้เด็กขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดคัดค้านหรือความรู้สึกผิดเกิดขึ้นเนื่องจากเขาไม่สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จตั้งใจและถูกกลั่นแกล้งหรือขัดขวางความสามารถของตนเอง ทำให้ความรู้สึกผิดเกิดสะสมในตัวเด็กและมีผลให้เด็กขาดความคิดสร้างสรรค์

ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ ๖-๑๒ ปี ช่วงวัยเด็กตอนปลายเป็นระยะที่เด็กมีความเจริญเติบโต และมีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มากขึ้นยิ่งกว่าในวัยเด็กตอนต้นและวัยเด็กตอนกลาง การแสวงหาสิ่งต่างๆ ทำให้เด็กมีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ รอบตัวเขามากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าสิ่งใดที่เขาต้องการเขาจะต้องแสวงหาให้ได้ตามความปรารถนา เนื่องจากในวัยที่ผ่านมาเขาไม่สามารถทำกิจกรรมหลายอย่างได้ เพราะมีผู้ใหญ่คอยบังคับและควบคุม เด็กในวัยนี้ต้องการแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อแสดงความเป็นผู้ใหญ่ จุดสำคัญของพัฒนาการระยะนี้คือการได้แสดงออกว่าเขามีความคิด และมีความสามารถเหมือนผู้ใหญ่คนอื่นๆ เช่นกัน ในช่วงอายุนี้บุคคลรอบข้างควรช่วยชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตเพราะเป็นระยะที่พวกเขาเริ่มไตร่ตรองถึงอนาคต การที่ได้พิสูจน์ว่ามีความสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ในขอบเขตของเขาได้อย่างเหมาะสมทำให้เด็กในวัยนี้มีความเชื่อมั่นว่าเขาจะประสบความสำเร็จในอนาคต

การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย

๑. แนะนำในเรื่องการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

๒. แนะนำเรื่องการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตของเด็กวัยนี้ เด็กควรได้รับสารอาหารครบทุกหมู่ในปริมาณที่เพียงพอ สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือเด็กวัยนี้มักสนใจการเล่นกับเพื่อนมากกว่าเรื่องการรับประทานอาหาร

การส่งเสริมพัฒนาการด้านจิตใจ

๑. แนะนำเรื่องการรู้จักตนเอง การมองตนเองตามความเป็นจริง ด้วยการบริหารจัดการใจ การทำสมาธิ การเสียสละเพื่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

๒. ฝึกการผ่อนคลายความเครียดในลักษณะต่างๆ เช่น การผ่อนคลายกล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกาย จินตภาพบำบัด หรือการทำงานอดิเรกที่ชอบ เช่น ฟังเพลง เล่นดนตรี อ่านหนังสือที่ชอบ วาดภาพ เป็นต้น

การส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม

๑. แนะนำเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนได้อย่างเหมาะสม ให้รู้จักการยืดหยุ่น รู้จักการแพ้ ชนะ และให้อภัย เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อลดความคาดหวังจากผู้อื่นในทุกๆ ด้าน

๒. ฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางด้านร่างกาย และคำพูด การจัดให้มีการแสดงบทบาทสมมติสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ ๑๓-๒๐ ปี การแสวงหาอัตลักษณ์ของบุคคล และการเสริมสร้างความรับผิดชอบถือว่าเป็นเอกลักษณ์สำคัญของวัยนี้ ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวมีรากฐานมาจากการอบรมของพ่อแม่ และความรู้สึกไว้วางใจและความมั่นใจในตนเอง องค์ประกอบสำคัญของการสร้างความรู้สึกเป็น อัตลักษณ์ และผ่านพ้นความรู้สึกสับสนในตนเอง ได้แก่ ความเข้าใจในอัตลักษณ์และการแสวงหาสถานภาพทางสังคม ความเข้าใจในอัตลักษณ์ช่วยให้เด็กวัยรุ่นเกิดความเข้าใจในปัญหาต่างๆ และช่วยในการตัดสินใจ วางแผนเรื่องเกี่ยวกับอนาคต เช่น การเลือกอาชีพ การเลือกคู่ครอง เป็นต้น ในวัยนี้เด็กวัยรุ่นจะเกิดความคิดสงสัยในตัวเอง เช่น การคิดถามตนเองว่า “ฉันคือใคร?” หรือ “ฉันจะทำอาชีพอะไรดี?” เนื่องจากระยะวัยรุ่นเป็นระยะ ที่มีความรู้สึกสับสน ขาดความมั่นใจ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจเพื่อเตรียมเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ปัญหาของเด็กวัยรุ่นนี้มักเป็นไปในการทำงานว่า ฉันไม่รู้ว่าจะทำอะไร ฉันไม่รู้ว่าจะดำเนินชีวิตไปในทิศทางใด และฉันไม่รู้ว่าเป็นใคร อิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนวัยเดียวกัน และความรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมแวดล้อม ซึ่งรวมถึงกลุ่มย่อยทางวัฒนธรรม และศาสนา มีผลต่อการปรับตัวของวัยรุ่นอย่างยิ่ง เด็กวัยรุ่นจะค่อย ๆ พัฒนาความเป็นตัวของตัวเองขึ้น เขาจะแสวงหาตนตามอุดมคติ (Ego-ideal) และค้นหาอัตลักษณ์เพื่อปรับตัวให้เข้ากับบทบาทใหม่ในสังคม เราพบว่าเด็กวัยรุ่นตอนปลายจำนวนมาก ยังไม่สามารถค้นพบอัตลักษณ์ของตน เด็กวัยรุ่นที่ประสบอุปสรรคในพัฒนาการขั้นนี้จะขาดทักษะที่เหมาะสมในการแก้ไขสถานการณ์ คือเมื่อเผชิญปัญหา มักจะหลบเลี่ยงมากกว่าที่จะแก้ไข ในขณะที่สถานการณ์ หรือปัญหาหนึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไข เมื่อปัญหาอื่นๆ ประดังเข้ามา ก็เกิดการสั่งสม และซับซ้อนของปัญหา กล่าวคือเด็กวัยรุ่นยังไม่มีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตามวัยรุ่นแต่ละคนย่อมต้องการเวลาในการเรียนรู้ และปรับตัวเพื่อการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่และได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม ในวัยนี้จะมีปัญหาหลายด้าน ได้แก่

๑. ปัญหาความสัมพันธ์กับพ่อแม่

วัยนี้จะแสดงพฤติกรรมที่แสดงความเป็นตัวตนของเขาค่อนข้างมาก การพูดจาไม่ค่อยเรียบร้อยซึ่งอาจเลียนแบบมาจากกลุ่มเพื่อน อารมณ์แปรปรวน ไม่มีความสม่ำเสมอต่อความรับผิดชอบต่าง ๆ เอาแต่ใจตัวเอง ทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือครูอาจารย์หงุดหงิดไม่พอใจได้มากมาย ถ้าบุคคลรอบข้างไม่เข้าใจ การแสดงออกเหล่านี้ และใช้วิธีการจัดการที่ไม่ถูกต้อง เช่น ใช้การดุด่าว่ากล่าว บ่นตำหนิ หรือลงโทษรุนแรง จะเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน ซึ่งไม่ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านั้น วิธีการจัดการกับปัญหาพฤติกรรมเหล่านี้ ทำได้โดยเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจความต้องการของเขา มีการตอบสนองโดยประนีประนอมยืดหยุ่น แต่ยังคงขอบเขตที่เหมาะสม ควรใช้การจูงใจ ให้วัยรุ่นได้ออกความคิดและร่วมมือโดยสมัครใจมากกว่าการบังคับหรือการใช้ความรุนแรง

๒. ปัญหาการใช้สารเสพติด

ตามธรรมชาติของวัยรุ่นจะมีความอยากรู้อยากเห็นอยากลองมาก การที่อยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มเพื่อนที่ใช้สารเสพติด ย่อมมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกชักจูงให้ใช้สารเสพติดต่างๆ วัยรุ่นส่วนใหญ่ไม่กล้าปฏิเสธเพื่อนเพราะกลัวเพื่อนไม่คบ หรือถูกเพื่อนทำทนาย หรือบางคนใช้เพราะอยากให้เหมือนเพื่อนๆ เพื่อให้ได้รับการยอมรับเมื่อลองแล้วเกิดความพอใจและติดสารเสพติดเหล่านั้นไป

๓. ปัญหาทางเพศ

พฤติกรรมรักร่วมเพศ (Homosexuality) เป็นพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดปัญหาตามมาได้มาก คนที่เป็นรักร่วมเพศมักจะเจอปัญหาในการดำเนินชีวิตได้มากกว่าคนทั่วไป ในบางสังคมมีการต่อต้านพฤติกรรมรักร่วมเพศ มีการรังเกียจ ล้อเลียน ไม่ยอมรับ บางประเทศมีกฎหมายลงโทษผู้ที่มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน

การสำเร็จความใคร่ด้วยตนเอง (Masturbation) ในวัยรุ่นถึงว่าเป็นพฤติกรรมปกติ ไม่มีอันตราย ไม่มีผลเสียต่อร่างกายหรือจิตใจ แต่ว่าควรแนะนำให้เด็กได้เห็นถึงความเหมาะสมของเวลา และสถานที่ ไม่ควรหมกมุ่นมากเกินไปจนเป็นปัญหาต่อการใช้เวลา ทำให้ขาดการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์มากกว่า

การมีเพศสัมพันธ์ในวัยรุ่น (Sexual Relationship) มักเกิดจากวัยรุ่นที่ขาดการยับยั้งชั่งใจ หรือมีปัญหาทางอารมณ์ และใช้เพศสัมพันธ์เป็นการทดแทน เพศสัมพันธ์ในวัยรุ่นมักไม่ได้ยังคิดให้รอบคอบ ขาดการไตร่ตรอง ทำตามอารมณ์เพศ หรืออยู่ภายใต้ฤทธิ์ของสารเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการติดต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การตั้งครรภ์เมื่อยังไม่พร้อม การทำแท้ง การเลี้ยงลูกที่ไม่ถูกต้อง ปัญหาครอบครัวและกลายเป็นปัญหาสังคมในที่สุด

๔. ปัญหาบุคลิกภาพ

ช่วงวัยรุ่นจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพอย่างชัดเจน ทั้งนิสัยใจคอ ความคิด การกระทำ มีรูปแบบที่สม่ำเสมอ จนสามารถคาดการณ์ได้ในเหตุการณ์แบบนี้ เขาจะแสดงออกอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ผ่านมา จะทำให้วัยรุ่นมีบุคลิกภาพที่ดีด้วย แต่ในทางตรงข้าม การประสบ อุปสรรคต่างๆ เช่น การขาดผู้ปกครองคอยดูแล สั่งสอน หรือการเรียนรู้แบบผิดๆ จะทำให้วัยรุ่นมีปัญหาบุคลิกภาพได้ ทำให้เขาปรับตัวเข้ากับคนอื่นยาก และเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ในกรณีที่ปัญหามากๆ อาจนำไปสู่อาการผิดปกติทางบุคลิกภาพ (Personality Disorders)

๕. อาการพฤติกรรมเกร (Conduct Disorder)

เป็นโรคที่มีปัญหาพฤติกรรมกลุ่มที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน โดยตนเองพอใจ ได้แก่ การละเมิดสิทธิผู้อื่น การขโมย ฉ้อโกง ตีชิงวิ่งราว ทำร้ายผู้อื่น ทำลายข้าวของ เกร หรือละเมิดกฎเกณฑ์ของหมู่คณะหรือสังคม การหนีเรียน ไม่กลับบ้าน หนีเที่ยว โกหก หลอกหลวง ล่วงเกินทางเพศ การใช้สารเสพติด อาการดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นต่อเนื่องมานานพอสมควร สัมพันธ์กับปัญหาในครอบครัว การเลี้ยงดู ปัญหาอารมณ์ การรักษาควกริบทำให้เร็วที่สุด เพราะการปล่อยไว้นาน จะยิ่งเรื้อรังรักษายาก และกลายเป็นบุคลิกภาพแบบอันธพาล และต่อต้านสังคม (Antisocial Personality Disorder) เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

การป้องกันปัญหาวัยรุ่น

๑. การเลี้ยงดูอย่างถูกต้อง ให้ความรักความอบอุ่น

๒. การฝึกให้รู้จักระเบียบวินัย การควบคุมตัวเอง
๓. การฝึกทักษะชีวิต ให้แก้ไขปัญหาลำบากได้ถูกต้อง มีทักษะในการปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
๔. การสอนให้เด็กรู้จักคบเพื่อน ทักษะสังคม
๕. การฝึกให้วัยรุ่นได้เรียนรู้ และเสริมสร้างอัตลักษณ์

บุคคลในขั้นนี้อยู่ช่วงอายุประมาณ ๒๑-๓๕ ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ที่สามารถหาอัตลักษณ์ของตนเองได้จากช่วงก่อนแล้ว บุคคลในช่วงอายุนี้อาจจะรู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองมีความเชื่ออย่างไร ต้องการอะไรในชีวิต เกิดความรู้สึกต้องการมีเพื่อนสนิทที่จะรับและแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ที่ตนมีอยู่ แบ่งปันความเชื่อถือ ความสุข และความต้องการของตนแก่ผู้อื่น นั่นคือ คู่สมรส หรือเพื่อนสนิท จึงมีการพัฒนาความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น แต่ถ้าบุคคลไม่สามารถสร้างความรู้สึกผูกพันใกล้ชิดกับผู้อื่นได้ มีความต้องการแข่งขันหรือทะเลาะเบาะแว้งกับผู้อื่น ก็จะไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้าง บุคคลในช่วงนี้มีความเป็นอิสระในสังคมมากกว่าวัยก่อนๆ ในช่วงต้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ความสมบูรณ์ของจิตใจในช่วงนี้คือ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้า มีอาชีพที่เหมาะสม มีการสมาคมกับเพศตรงข้ามเพื่อการเลือกคู่ครองต่อไป การปรับตัวของผู้ใหญ่ในวัยนี้คือ การเลือกคู่ครอง และการมีหน้าที่การงานที่เหมาะสม รวมทั้งการเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่สามารถปรับตัวได้จะทำให้บุคคลแยกตัวออกไปจากสังคมและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ แม้บางคนที่แต่งงานแล้ว แต่ไม่สามารถแบ่งปันชีวิต และกิจกรรมกับคู่สมรสได้ จะรู้สึกโดดเดี่ยว และส่งผลต่อการปรับตัวของบุตร เมื่อบุตรเติบโตและออกไปเผชิญชีวิตในสังคมภายนอก ดังนั้น งานและความรัก จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลในช่วงวัยนี้ประสบความสำเร็จในชีวิต

ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ ๓๖-๕๙ ปี เริ่มเข้าสู่วัยกลางคน เป็นระยะที่บุคคลมีครอบครัว มีบุตร และเลี้ยงดูบุตรด้วยความเอาใจใส่ ในระยะนี้บุคคลต้องการมีบุตรไว้สืบสกุล การจะมีบุตรซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกใหม่ในครอบครัวนั้นต้องมาจากรากฐานของความรักและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคคลที่ไม่สามารถพัฒนามาถึงขั้นนี้ย่อมเกิดความรู้สึกท้อถอยและเหนื่อยหน่ายในชีวิต คิดถึงแต่ตนเอง เริ่มมีความเจ็บป่วยเรื้อรัง และปฏิเสธความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ไม่เตรียมสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ชนรุ่นหลังทำงานอย่างขาดความรับผิดชอบปล่อยปละละเลย เป็นต้น

นอกจากนี้ในช่วงวัยนี้ยังเป็นวัยที่สนใจและต้องการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม โดยความรู้สึกต่อสังคมนั้นจะเข้ามารวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชีวิตส่วนตัว รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ปัญหาครอบครัว และเลี้ยงดูบุตรด้วยความเอาใจใส่ ระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลตั้งใจทำงานเพื่อให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น รวมทั้งพัฒนาการทางจริยธรรมก็มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน ในวัยนี้จะมีเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ความเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน ความเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ และความเปลี่ยนแปลงในด้านความสนใจ

ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ ๖๐-๘๐ ปี นั่นคือ เข้าสู่วัยชรา พัฒนาการขั้นสุดท้ายนี้มีพื้นฐานจากการปรับตัวในช่วงต้นของชีวิต บุคคลในช่วงวัยนี้มักแสวงหาความมั่นคงภายในจิตใจ ซึ่งเกิดเมื่อบุคคลสามารถผ่านพัฒนาการในขั้นต่างๆ มาได้อย่างดี เป็นวัยของการยอมรับความเป็นจริง ใช้คุณค่าจากประสบการณ์ ที่สั่งสมมา ให้เป็นประโยชน์ต่อชนรุ่นหลัง และเป็นช่วงของการระลึกถึงความทรงจำในอดีต ถ้าในอดีตที่ผ่านมาบุคคลมีความสุข ประสบความสำเร็จในพัฒนาการ และสิ่งต่างๆ รอบตัว ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ แต่ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลมีความทรงจำที่ผิดหวังอยู่ตลอด และพบปัญหาอุปสรรคในพัฒนาการของช่วงที่ผ่านมา จะมีความรู้สึกท้อแท้ หดหู่ เหน็ดเหนื่อยกับชีวิต วิตกกังวลกับอดีตที่ไม่ดีงามของตนเอง ขาดกำลังใจในการต่อสู้ และไม่สามารถพัฒนาชีวิตในวัยชราได้อย่างมีความสุข

ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ในช่วงเกษียณอายุการทำงานจะเห็นว่า ตนได้ทำประโยชน์แก่สังคมอย่างเต็มที่แล้ว เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความพอใจในชีวิต รู้จักหาความสุข ความสงบในจิตใจ ยอมรับกับสภาพความเป็นจริง และความเป็นอยู่ของตนเองในปัจจุบัน และไม่รู้สึกละเลย หรือเสียเวลาที่ผ่านมาไปกับประสบการณ์ในอดีตของตนเอง

จากการศึกษา **พัฒนาการทางจิตสังคม ๘ ขั้น** สรุปได้ว่าทฤษฎีนี้เป็นเรื่องของจิตวิทยา พัฒนาการเด็กและวัยรุ่น สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ (Physical) ทางสังคม (Social) ทางวัฒนธรรม (Cultural) และทางความคิด (Ideational) เข้ามามีอิทธิพลกับพัฒนาการของชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนชรา ซึ่งส่งผลต่อความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพและพฤติกรรมต่างๆ โมเดลนี้แบ่งพัฒนาการของบุคคลไว้ ๘ ขั้น โดยขั้น ๑ ถึงขั้น ๔ เป็นช่วงของการสั่งสมประสบการณ์ และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาในขั้น ๕ เป็นเรื่องการปรับตัวเพื่อแสวงหาอัตลักษณ์ และขั้น ๖ ถึงขั้น ๘ เป็นการนำเอาอัตลักษณ์ไปใช้ โดยมีรายละเอียดตามขั้นต่างๆ ดังต่อไปนี้ สำหรับเยาวชนจะอยู่ในขั้นที่ ๕ ซึ่งอยู่ช่วงอายุ ๑๓-๒๐ ปีซึ่งจะมีปัญหามากมาย เช่น ปัญหาความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ปัญหาการใช้สารเสพติด ปัญหาบุคลิกภาพ ปัญหาทางเพศ อาการพฤติกรรมเกราะ ช่วงนี้เป็นช่วงแห่งความสับสน เยาวชนที่เลือกเดินทางดีก็จะดีไป แต่เยาวชนที่เลือกทางเดินผิดจะเสียเวลาและอาจเสียอนาคต หากกระทำผิดมาก ช่วงนี้เป็นช่วงที่สับสนมากสำหรับเยาวชน พ่อแม่ควรเป็นพี่เลี้ยงดูแลลูกอย่างใกล้ชิด อย่าให้ลูกเดินหลงทางได้

(๘) **ทฤษฎีอาชญาวิทยา** ของสตีเวน บริกส์ (Steven Briggs)^{๕๙} บริกส์ได้พูดถึงทฤษฎีสำคัญต่างๆ ทางด้านอาชญาวิทยา เพื่อหาสาเหตุที่คนกระทำความผิดกฎหมายหรือก่ออาชญากรรม หาวิธีลดระดับหรือประเภทตลอดจนถึงการป้องกันการเกิดของอาชญากรรมโดยมีทฤษฎีย่อยๆ อีก ๘ ทฤษฎีในส่วนนี้ ซึ่งได้แก่

๑. ทฤษฎีทางเลือกของเหตุผล
๒. ทฤษฎีความสับสนของสังคม
๓. ทฤษฎีความตึงเครียด
๔. ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม

^{๕๙} Steven Briggs, *Important Theories in Criminology: Why People Commit Crime*, แปลโดย วีรชัย อนันต์เธียร, [ออนไลน์], <http://www.dummies.com/how-to/content/important-theories-in-criminology-why-people-commi.html> [๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖].

๕. ทฤษฎีการควบคุมสังคม
๖. ทฤษฎีการตราหน้า
๗. ชีววิทยา พันธุกรรม และวิวัฒนาการ

๑. **ทฤษฎีทางเลือกของเหตุผล (Rational choice theory)** คนโดยทั่วไปจะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจและตัดสินใจที่จะก่ออาชญากรรม โดยชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงอันน่าจะเกิดขึ้นได้ (รวมถึงความเสี่ยงที่เขาอาจถูกจับและต้องโทษ) กับรางวัลที่เขาจะได้รับ

๒. **ทฤษฎีความสับสนของสังคม (Social disorganization theory)** สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมของบุคคลหนึ่งจะมีผลต่อทางเลือกด้านพฤติกรรมที่คนๆ นั้นเลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุมชนที่มีโครงสร้างสังคมไม่ดีจะมีแนวโน้มของอัตราการทำอาชญากรรมที่สูงกว่า ชุมชนดังกล่าวเป็นชุมชนที่โรงเรียนที่ไม่ดี มีอาคารร้างว่างเปล่า มีอัตราการว่างงานสูง มีการปะปนกันของอาคารที่อยู่อาศัยกับอาคารเชิงพาณิชย์

๓. ทฤษฎีความตึงเครียด (Strain theory)

คนส่วนใหญ่จะมีความทะยานอยากคล้ายคลึงกัน แต่พวกเขาไม่ได้มีโอกาสและความสามารถที่เหมือนกัน เมื่อพวกเขาพลาดหวังจากการได้รับการคาดหวังจากสังคมผ่านวิธีการที่ยอมรับ เช่น การทำงานหนัก หรือได้รับความพึงพอใจที่ล่าช้า พวกเขาจะเสาะหาความสำเร็จผ่านทางอาชญากรรมแทน

๔. ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม (Social learning theory)

ผู้คนจะทวีความชำนาญและมีแรงกระตุ้นในการก่ออาชญากรรมโดยผ่านผู้คนที่เขาพบปะด้วย

๕. ทฤษฎีการควบคุมสังคม (Social control theory)

คนส่วนใหญ่จะก่ออาชญากรรมต่อบุคคล ถ้าหากไม่มีการควบคุมตามสถานที่ในสังคมโดยผ่านสถาบันต่างๆ เช่น โรงเรียนสถานที่ทำงาน ที่โบสถ์ และครอบครัว

๖. ทฤษฎีการตราหน้า (Labeling theory)

ผู้คนที่มีความน่าจะเป็นสูงที่จะก่ออาชญากรรมจะถูกตราหน้าว่าเป็นอาชญากรรม และจะตราหน้าว่าคนที่ทำนั้นเป็นอาชญากร การทำเช่นนี้จะทำให้เขาเป็นอาชญากรในที่สุด เมื่อใดที่คนถูกตราหน้าว่าเป็นอาชญากร สังคมก็จะริบเอาโอกาสต่างๆ ไปจากเขา ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมของอาชญากรมากขึ้น

๗. ชีววิทยา พันธุกรรม และวิวัฒนาการ (Biology, genetics, and evolution)

โภชนาการที่ไม่ดี การป่วยทางจิต ระดับเคมีในสมองที่ไม่ดี และผลลัพธ์ที่ค่อยเป็นค่อยไปของความประพฤติอาชญากรรมที่ก้าวร้าว จะเป็นคำอธิบายของคำว่าอาชญากรรม

สำนักอาชญาวิทยาอิตาลีเลียน (Italian School) มี ซีซาร์ ลอมโบโรโซ (Cesare Lombroso) เจ้าของทฤษฎีอาชญาวิทยาว่าด้วยอาชญากรโดยกำเนิด (Born Criminal) เป็นผู้นำทางความคิด ลอมโบโรโซ ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาคลาสสิกที่เชื่อในปรัชญาเรื่องเจตน์จำนงอิสระ (Free Will) ลอมโบโรโซ พยายามศึกษาวิจัยเพื่ออธิบายพฤติกรรมมนุษย์ ลอมโบโรโซให้ความสนใจอย่างยิ่งในเรื่องจิตเวชศาสตร์ ซึ่งเขาได้ศึกษาเรื่องกายวิภาควิทยาและสรีรวิทยาของสมอง ในปี ๑๘๗๖ ลอมโบโรโซ ได้เผยแพร่ผลงานการค้นพบของเขาโดยเขียนหนังสือชื่อ “On Criminal

Man” ผลงานของลอมโบรโซไม่เพียงแต่จะเน้นเรื่องชีววิทยาเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการที่มีลักษณะการสืบทอดต่อกัน (Atavistic)^{๖๐}

ในปี ๑๘๗๖ ลอมโบรโซ ได้เผยแพร่ผลงานการค้นพบของเขาโดยเขียนหนังสือชื่อ “On Criminal Man” ผลงานของลอมโบรโซไม่เพียงแต่จะเน้นเรื่องชีววิทยาเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการที่มีลักษณะการสืบทอดต่อกัน (Atavistic)

ลอมโบรโซ จำแนกอาชญากรออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

๑. อาชญากรโดยกำเนิด (Born criminals) หมายถึง กลุ่มคนที่มีลักษณะสัณฐานวิทยา ดิบเหมือนคนในยุคอดีต or people with atavistic characteristics)

๒. อาชญากรวิกลจริต (Insane criminals) คนโง่ คนปัญญาทึบ คนโรคจิต เป็นโรค ลมชัก โรคจิตสุราเรื้อรัง

๓. อาชญากรที่กระทำความผิดเป็นครั้งคราว (Occasional criminals or criminaloids) หมายถึง ผู้ที่เป็นอาชญากรที่อาศัยโอกาสในการกระทำความผิด

๔. อาชญากรที่ท้าวด้วยอารมณ์กดดัน (Criminals of passion) ได้แก่ พวกที่ประกอบ อาชญากรรมเพราะอารมณ์ โกรธ รัก หลง หรือต้องการเกียรติ เป็นคนที่ไม่สามารถต้านทานความต้องการของตัวเองได้ (who commit crimes because of anger, love, or honor and are characterized by being propelled to crime by “irresistible force”)

ฐานคติของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม เปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเรื่อง “อาชญากรรม” ของสำนักอาชญาวิทยาคลาสสิก มาเป็นการให้ความสำคัญกับตัว “อาชญากร” หรือ “ผู้กระทำความผิด” และ ลอมโบรโซเสนอให้พิจารณาลงโทษให้เหมาะสมกับผู้กระทำความผิดเป็นรายบุคคล ไม่ใช่ลงโทษให้เหมาะสมกับลักษณะความผิดที่กระทำ และควรแยกการจำคุกผู้กระทำความผิดตามประเภทของอาชญากรรม

จากการศึกษา ทฤษฎีอาชญาวิทยา ของสตีเฟ่น บริกส์ สรุปได้ว่า ได้มีการหาสาเหตุที่ คนกระทำความผิดกฎหมายหรือก่ออาชญากรรม ทางวิธีลดระดับหรือประเภทตลอดจนถึงการป้องกันการ เกิดของอาชญากรรม โดยมีทฤษฎีย่อยๆ อีก ๘ ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีทางเลือกของเหตุผล ทฤษฎี ความสับสนของสังคม ทฤษฎีความตึงเครียด ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม ทฤษฎีการควบคุมสังคม ทฤษฎี การตราหน้า ชีววิทยาพันธุกรรมและวิวัฒนาการ ทฤษฎีเหล่านี้บอกให้รู้ว่าต้นสายปลายเหตุของการ ก่ออาชญากรรมเนื่องมาจากสิ่งใดบ้าง การเข้าใจทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจเยาวชนผู้กระทำความ ผิดได้มากขึ้น สาเหตุบางอย่างมาจากสังคมภายนอก และบางอย่างมาจากตัวเยาวชนเอง บางครั้งสังคมมีส่วนอย่างมากที่ทำให้เยาวชนกลายเป็นอาชญากร อย่างเช่นการตราหน้าผู้ที่เคยทำ ความผิดมาครั้งหนึ่งจะต้องเป็นคนเลวตลอดไป ทำให้เยาวชนที่ก้าวพลาดไปต้องกลายเป็นผู้ผิดไป ตลอดกาล ผู้ใหญ่พึงเข้าใจและให้อภัยเยาวชนที่ก้าวพลาดไป

^{๖๐} รองศาสตราจารย์ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน, ทฤษฎีอาชญาวิทยา, ชุดวิชากฎหมายอาญา. และอาชญาวิทยา, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๑-๓๒.

๒.๔ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีศึกษาในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจ ที่ศึกษาวิธีการบริหารงานองค์กรและบุคคลทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีมีอยู่หลากหลาย นักวิชาการจึงได้ให้ข้อคิดแนวทางไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๔.๑ ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องบูรณาการเข้ากับทฤษฎีหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ๓ ทฤษฎีหลักที่จะอธิบายเป็นลำดับต่อไป รวมทั้งการสร้างความรู้และความเข้าใจและสร้างความสำเร็จให้กับบทบาทและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (Systems theory) และทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ทั้ง ๓ ทฤษฎีหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเป็น ๓ ขาของม้าที่นั่งต้องตั้งอยู่บนจริยธรรม (Ethics) ซึ่งในแต่ละขาเป็นองค์ประกอบของทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อเป็นฐานให้กับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้^{๖๑}

๒.๔.๒ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory)^{๖๒}

องค์การที่สามารถที่จะสร้างความแตกต่างได้ โดยผ่านการพัฒนาสร้างคุณค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา การฝึกอบรม และสาธารณสุข ซึ่งจะต้องมีการประเมินความคุ้มค่ากับการลงทุนที่เกิดขึ้นกับการศึกษา การฝึกอบรม และสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริงกับทรัพยากรมนุษย์ที่ได้พัฒนาและอบรมแล้ว ซึ่งผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี ๔ ที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI: Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

๒.๔.๓ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างทุนมนุษย์

แนวความคิดนักทฤษฎีการเรียนรู้มองที่ข้อเท็จจริง (Facts) และรวบรวมตั้งเป็นหลักการ (Principles) และเป็นที่ยอมรับความถูกต้องของทฤษฎีนั้นๆ แบ่งเป็นกลุ่มทฤษฎี S – R (Stimulus-Response Theories) คือ แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้เรียนซึ่งเชื่อมโยงต่อสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง ตลอด

^{๖๑}Swanson, R. A., *Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development*, (Cambridge, Mass: Pursues, 2001), p. 47.

^{๖๒}Becker, G. S., *Human capital: A theoretical and Empirical analysis, With Special Reference to Education*, (Chicago: University of Chicago Press, 1993), p. 33.

การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการเรียนรู้เรื่องการปะติดปะต่อเข้าด้วยกันกับการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งถือเป็นความสำคัญของการเรียนรู้

- กลุ่มทฤษฎีสถาน (Field Theories) คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์และสถานการณ์ทั่วไปกับความเข้าใจสำเนียง (Perception) ของผู้เรียนและรวมถึงการเรียนรู้ถึงความคิดต่างๆ ที่เรียกว่า “พิชาน” (Cognition) และการเรียนรู้สัญญาณทั่วไป (Sign)

- ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Contiguity Theory) ของ Guthrie คือเป็นทฤษฎี Conditioning ที่ถือว่า Conditioned Response หมายถึง ความต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้าใดที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งถือว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วและสถานการณ์อื่นที่คล้ายกัน ผู้เรียนจะนึกถึงปฏิกิริยาโต้ตอบที่เหมาะสมได้ทันที ซึ่งเป็นหลักการแทนที่ (Principle of Substitution)

- แนวคิดทางพุทธิปัญญา (Cognitive Science) จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ ได้ให้ความสนใจเรื่องกระบวนการคิดของสมอง ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ และการจดจำ ไม่เน้นเรื่องสิ่งเร้าเงื่อนไข ตัวเสริมแรง แต่จะเน้นเรื่องแรงจูงใจ และกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้และรับรู้สิ่งต่างๆ^{๖๓}

๒.๔.๔ ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทุนมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกหมายถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (distributive justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (procedural justice)

แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange)” กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (social comparison)” กล่าวคือพนักงานแต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์หรือรางวัล (outcomes) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ งานที่มีความท้าทาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กรหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรเกิดความรู้สึกที่ว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (culture of consistency) ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบการให้รางวัลให้มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นๆลงๆตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือการรับรู้ ว่า ทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์แบบเดียวกัน โดยไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภทเดียวกัน คุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกัน ต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกัน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับ

^{๖๓} มัลลิกา คณานุรักษ์, รศ., จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๖๔ - ๖๕.

โอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกันสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบาย สร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (procedural justice) นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสารนโยบายและกฎเกณฑ์ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายและกฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใส จึงจะสามารถสร้างการรับรู้ของพนักงานได้ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นธรรมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่^{๖๔}

๒.๔.๕ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต

ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการมุ่งสู่อนาคตกับแนวความคิด (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ในองค์กรนั้นพบว่านักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรมหรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้ มิใช่ มองแค่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์โดยการมองไปข้างหน้า

ทฤษฎีการมุ่งสู่อนาคตจึงมุ่งเน้นไปที่การวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้อยู่บนเงื่อนไขของความไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรสามารถเผชิญกับสถานการณ์ของความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคตได้เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างหน้า สิ่งที่ต้องพิจารณาจะต้องตระหนักเสมออีกคือ จะทำอย่างไรให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันที่อาจจะทวีความรุนแรงขึ้นต่อไปในอนาคตได้

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้ม หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยเช่นกัน กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนแนวทาง แผนงาน และทิศทางเพื่อให้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้แล้วการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน^{๖๕}

๒.๔.๖ คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์^{๖๖}

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมในองค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียเวลลีนิยม (Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self monitoring) และแนวโน้มของความเสี่ยง (Propensity for risk taking)

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗ - ๗๔.

^{๖๕} อารณ ภูวพิณพันธุ์, ดร., กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๕.

^{๖๖} Ibid., pp. 66-68.

๒.๔.๗ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans & House^{๖๗}

Martin G. Evans & Robert J. House ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ

๑) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

๒) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตร มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

๓) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้คือ

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตนเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขาทราบว่าตัวเองมีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้หน้าน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

^{๖๗} Martin G. Evans, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", *Organization Behavior and Human Performance*, (May, 1970), pp. 277-298.

๒.๔.๘ ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow^{๖๘}

Abraham H. Maslow ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้น คือ

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการเงิน เป็นต้น

๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายให้ละเอียด ดังแผนภาพต่อไปนี้

๒.๔.๙ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler^{๖๙}

Porter & Lawler เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีคามพึงพอใจในงาน

๒.๔.๑๐ ทฤษฎีมนุษย์นิยม

แนวความคิดของนักจิตวิทยา ที่มีหลักคิดที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีคุณค่าคุณงามความดี ศักดิ์ศรีและศักยภาพที่สามารถพัฒนาฝึกอบรมตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายของตน และก่อให้เกิดสัมพันธได้ด้วยการกระทำและการใช้ปฏิสนธการแห่งความเป็นมนุษย์อย่างสมดุล ซึ่งในพจนานุกรมศัพท์ปรัชญา

^{๖๘} Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological 50 Review, 1943), pp. 370-396.

^{๖๙} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill. Dorsey Press, 1968), p. 87.

ได้ให้นิยามว่า คือ ทศนะที่ถือว่า มนุษย์เป็นสิ่งหนึ่งในธรรมชาติ มีศักดิ์ศรี มีค่า และมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองโดยอาศัยเหตุผล และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ไม่ต้องอาศัยอำนาจเหนือธรรมชาติ แต่มนุษย์นิยมตามทศนะของกลุ่มศาสนาบางกลุ่มถือว่า มนุษย์จะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้ก็แต่โดยอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา^{๗๐}

๒.๔.๑๑ ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๗๑}

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

๒.๔.๑๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y^{๗๒}

Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

^{๗๐} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์ปรัชญาอังกฤษ/ไทย (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน), (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๐), หน้า ๔๔.

^{๗๑} พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์ ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

^{๗๒} Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise, (New York: McGraw – Hill, 1960), pp. 33-57.

๑) การใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสดูความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

๒.๔.๑๓ กระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การได้ ๔ วิธี คือ

๑. การเล่าเรื่อง (Stories) ได้แก่ เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย เรื่องราวของการก่อตั้งองค์การ การฝ่าฝืนกฎระเบียบ การกล่าวถึงความสำเร็จครั้งยิ่งใหญ่ กำลังงานลดลง การจัดแบ่งทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ความผิดพลาดในอดีต และการเลียนแบบองค์การ

๒. พิธีการ (Rituals) จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสดงออกถึงค่านิยมหลักขององค์กร เป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ดีเด่น

๓. สัญลักษณ์ทางวัตถุ (Material Symbols) เช่น ขนาดและการออกแบบสำนักงาน แต่งกาย

๔. ภาษา (Language) องค์การส่วนมากจะมีหน่วยงานย่อยในองค์กรที่ใช้ภาษาที่ทำให้การเรียนรู้ภาษานี้จะทำให้สมาชิกยอมรับวัฒนธรรมและปฏิบัติตาม เพื่อรักษาวัฒนธรรมไว้ องค์การต่างๆ ซึ่งจะทำให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในกลุ่มหรือวัฒนธรรมในองค์กร^{๗๓}

ซึ่งจากอดีตทฤษฎีการเรียนรู้จะไม่ได้แยกแยะให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าเด็กกับ ผู้ใหญ่เรียนรู้แตกต่างกัน ครั้นต่อมาเมื่อการศึกษาผู้ใหญ่เริ่มพัฒนาและแพร่หลายขึ้น ผู้สอนและ วิทยาการที่สอนผู้ใหญ่เริ่มตระหนักว่าการนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้การสอนเด็กมาประยุกต์ใช้กับผู้ใหญ่มักจะไม่เกิด

^{๗๓} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๖๘.

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงได้มีการให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าการเรียนรู้ การสอนของผู้ใหญ่มากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญในการศึกษาของผู้ใหญ่ (The Meaning of Adult Education) ซึ่งพอสรุปแนวความคิดได้ ดังนี้

๑) ผู้ใหญ่อยากจะเรียนเมื่อเขามีความต้องการและความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้เขาพึงพอใจ ดังนั้นความต้องการและความสนใจที่จะเรียนของผู้ใหญ่ จึงน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

๒) ความสนใจหรือแนวโน้มการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น จะมุ่งไปโดยถือเอา ชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ดังนั้นการทำการกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงอยู่ที่ สถานการณ์ในชีวิตประจำวันของเขามากกว่าเนื้อหาวิชาที่จัดขึ้น

๓) ถือว่าประสบการณ์ชีวิตผู้ใหญ่ นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก ที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการเรียนรู้ที่จำเป็นเบื้องต้นก็คือ วิธีการวิเคราะห์และ ค้นหาความจริงจากประสบการณ์

๔) ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง มากกว่าที่จะให้ใคร ชี้นำหรือควบคุมเขา ดังนั้นบทบาทของผู้สอนก็คือ เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหา ความจริงมากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่

๕) ข้อเท็จจริงสำหรับผู้ใหญ่คือ ผู้ใหญ่ยังมีอายุมากขึ้นเพียงใดก็ยังมี ความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เหตุนี้การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึง จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่องการสอนหรือแบบของการเรียนการสอนระยะเวลา สถานที่และอัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันเหล่านั้นด้วย^{๗๔}

โดยได้นำเสนอคำอธิบายข้อเปรียบเทียบทางปรัชญาที่เป็นพื้นฐานทางทฤษฎีและการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการ สำคัญคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้แก้ไขปัญหาขององค์การ สามารถใช้เป็นเครื่องมือใน การเปลี่ยนแปลงองค์การหรือเป็นผู้ออกแบบองค์การ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างอำนาจหรือความหมาย แก่องค์การและยังเป็นผู้พัฒนาทุนมนุษย์^{๗๕} ทั้งยังมองไปถึงอนาคตว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจะเป็นทางออกที่ดีสำหรับองค์การ ทั้งนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคาดการณ์และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น^{๗๖}

จากการศึกษาวิเคราะห์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างลงตัว เป็นทฤษฎีที่เป็นดังศิลปะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถแยกกลุ่มออกได้เป็น ๔

^{๗๔} บุญเลิศ ไพรินทร์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑.

^{๗๕} จำเริญ จวงตระกูล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๔.

^{๗๖} อารณ ภูวิทย์พันธ์, (ม.ป.ป.), ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ ตอนที่ ๖ ในโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล <http://konayutthaya.com/apm/files/hrd6.pdf>. (๒ ธันวาคม ๒๕๖๓).

กลุ่มทฤษฎีทั้ง ๔ ที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างลงตัว เริ่มจาก **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๑** ซึ่งประกอบไปด้วย ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่าย HR ที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดี กล่าวคือ การบริหารจัดการกับคนก็จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงของมนุษย์ ว่ามนุษย์มีความต้องการและความคาดหวังอย่างไรในการทำงานรวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับการการทำงานให้กับองค์กร **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๒** ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีจูงใจ เป็นกลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายสรรหาคัดเลือกว่าจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะสรรหาคัดเลือกและโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๓** ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีมนุษยนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพ และกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรม เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยต้องเชื่อมั่นว่าบุคลากรภายในองค์กรนั้นสามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดสุด ซึ่งเป็นการพัฒนาในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การศึกษา บุคลิกภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างบุคลากรในองค์กรให้กลายเป็น “ทุนมนุษย์” และ**ทฤษฎีกลุ่มที่ ๔** ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีความเป็นธรรม และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นหน้าที่หลักของชนชั้นหัวหน้า เพราะเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเพื่อที่จะปกครองดูแล หรือควบคุมบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้โดยปราศจากปัญหา กล่าวคือชนชั้นหัวหน้าหรือที่เรียกว่าฝ่าย HR จำต้องรู้จักใช้อำนาจที่มีอยู่ในทางที่ถูกที่ควรโดยชอบธรรม ทั้งนี้รวมถึงความสุจริต บริสุทธิ์ขาวสะอาดในหน้าที่ ซึ่งที่กล่าวมานั้นถือเป็นหัวใจหลักของผู้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการคน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในสังคมยุคปัจจุบันถึงเวลาแล้วที่มนุษย์จะได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย หรือในด้านของสติปัญญา ควรจะได้รับการดูแลและเอาใจใส่เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรของชาติ ที่จะต้องเป็นแบบอย่างให้แก่นักและกัน ผู้ใหญ่ก็ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กก็จะต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงเปิดโอกาสทางด้านการศึกษา ให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชัย สุขตาม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งผลลัพธ์และผลประโยชน์ของการจะออกมาเป็นที่น่าสนใจ ด้วยการศึกษา การฝึกอบรม โดยใช้หลักทางศาสนาเข้าไปประยุกต์ใช้ อันได้แก่ หลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ไตรสิกขา การใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากบัว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา

๒. หลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ ก็เข้ามามี

อิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐและภาคการศึกษา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในทางบริหารทั่วไปก็จะ เป็นไปตามกลไกของทฤษฎีระบบซึ่งนักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนา ทุนมนุษย์ทั้งระดับกว้าง อันได้แก่ ระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธการพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development)

๓. แนวทางและวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า การพัฒนาทุน มนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นสามารถแบ่งได้ ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ กระบวนการทัศน์ในการ จัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกิยธรรม ตามผลการวิจัยอันได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาด T คือ Think การคิด แบบถูกต้องอันเป็นสัมมาทิฐิ U คือ Understand การเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาความจริงด้วยปัญญา และระดับที่ ๒ กระบวนการทัศน์ในการจัดการเพื่อ พัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตตรธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามี จุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) กระบวนการทัศน์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนดกล่าวคือการมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม ตามผลการวิจัยคือ LETS อันได้แก่ L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ Experience เป็นการให้บุคคลสั่งสมทักษะจน ก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ทั้งในงานและ นอกงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น โดยมี จุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่ได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพ จิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนา ปัญญา)^{๗๑๗}

บุษกร วัฒนบุตร ได้วิจัยเรื่อง “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๘ สมาธิ และปัญญา อยู่ในระดับน้อย

๒. การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุน มนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบบูรณาการ พุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความ มุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ทันท่วงที มีกำไรสูง

^{๗๑๗} วนชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๕.

จะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย และจากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน สามารถสรุปองค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี

๓. สัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาในด้านคุณธรรมและจริยธรรมจนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^{๗๘}

สุดาภรณ์ อรุณดี ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษา การพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model)” ผลการวิจัยพบว่า

การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างทุนสมองมนุษย์หรือสมรรถนะสู่ระดับโลก ตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) นั้นสามารถพัฒนาสู่ระดับโลกได้ เพราะการพัฒนาคนนั้นต้องเริ่มด้วยการพัฒนาจิตใจ เพราะจิตใจเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างพฤติกรรม เมื่อมนุษย์มีพื้นฐานจิตใจที่ดีแล้วดี จะเก่งได้เองเกิดเป็น ทุนสมอง หรือทุน ทางปัญญาของมนุษย์ (Human Capital) อริยะ-อัจฉริยะ (ดี-เก่ง) เรียกว่าเป็นสมรรถนะมนุษย์ หรือ Human Competency สมรรถนะมีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ทุกคนแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเอง เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะระดับสูงสุดได้ส่วนรูปแบบ KSM Model เป็นสมรรถนะด้านต่างๆ ของมนุษย์การเกิดสมรรถนะต่างๆ เหล่านี้ได้บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติที่อยู่ในศีล สมาธิ ปัญญา คุณสมบัติ สมรรถนะมนุษย์โดยเกิดจากการฝึกตนตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) เพราะหากฝึกตนให้เป็นผู้ที่มี ศีล สมาธิ ปัญญา สมรรถนะที่อยู่ในรูปแบบ KSM Model จะเกิดขึ้นได้เองเป็นผลที่จะเกิดขึ้นตามมาที่จะเป็นมนุษย์ที่มีสมรรถนะแม้กระทั่งปัญญาสูงสุดในตัวมนุษย์ที่เราเรียกว่า ภาวนามยะปัญญา การพัฒนาคนต้องพัฒนาจากจิตใจเพื่อส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาในการสร้างความเก่งหรือความดี หรือ อริยะภาวะและอัจฉริยะภาวะขึ้น ส่วนสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดศักยภาพประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดศักยภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดของความเป็นมนุษย์และปัญญาสูงสุด เพราะทุนสมองในที่นี้ หมายถึง ทุนทางปัญญา ไม่ใช่ลักษณะทางกายภาพของสมองหรือเนื้อสมอง รอยหยักในเชิงนามธรรม แต่หมายถึงในเชิงรูปธรรม คือ กระบวนการคิดหรือการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสมองเป็นเพียงแค่เครื่องมือที่ฝึกความเก่งแต่ปัญญาเกิดจากความรู้

^{๗๘}บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๕.

ที่เกิดจากจิตใจเกิดจากการหยั่งรู้ด้วยตนเองจากจิตใจแล้วสั่งการไปที่สมองให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือสมรรถนะ

ดังนั้น ทูทางสมอง คือทูทางปัญญาของมนุษย์ที่เกิดจากการหยั่งรู้ด้วยการศึกษาตนเอง จากการฝึก ศิล สมาธิปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานเป็นคุณสมบัติสมรรถนะทุนมนุษย์ของคนดีและเป็นคนเก่งอยู่ในตัว (อริยะ-อัจฉริยะ) การพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์จะต้องสร้างที่จิตใจ รู้จักตัวเอง รู้จักศักยภาพของตัวเองด้วยความรักความเมตตาที่มีออกมาจากภายใน ปัญญาสูงสุดจะเกิดขึ้นจากภายในตนเอง ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายนอก หรือการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายนอกใดๆ มนุษย์จะสามารถที่จะรู้อะไรต่ออะไรที่คนอื่นไม่รู้ถ้าหากมนุษย์รู้จักหันเข้ามาศึกษาตัวเองด้วยการฝึกสมาธิซึ่งจะช่วยให้มนุษย์หันกลับเข้าไปข้างในตัวตนของตนเอง ฝึกการอบรมจิตใจตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ปัญญาได้ความรู้สูงสุด ผ่านสมองซึ่งเป็นเครื่องมือมนุษย์ที่เป็นนามธรรม ดังนั้นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ในระดับโลก คือ ศิล สมาธิ ปัญญา ไม่มีทางอื่น ถ้าเราจะใช้แต่วิธีการที่จะทำให้มนุษย์เก่งอย่างเดียว โดยขาดศิลป สมาธิ ในที่สุด มนุษย์ก็จะหลงอยู่ในโลกนี้ แล้วในที่สุดก็จะทำลายโลก เกิดเป็นสงคราม เกิดปัญหาในโลกของเราภิเลสมีมากขึ้น

เพราะเราฝึกจิตอยู่ที่วัตถุสิ่งของทำให้เกิดปัญหารอบตัวมากมาย เพราะธรรมชาติคนเก่งจะไม่ชอบให้ใครเก่งกว่า จะแข่งขัน ต้องการเอาชนะ และทำเพื่อเอาชนะเอาเปรียบผู้อื่นทุกวิถีทาง เก่งหากไม่ดีก็จะทำลายคนอื่น ในขณะที่คนดีจะไม่ทำลายผู้อื่นและจะกลายเป็นคนเก่งเพราะบริหารจัดการจิตใจตัวเองและบังคับพฤติกรรมตัวเองเรียนรู้ให้เกิดได้จากปัญญาที่มีพื้นฐานมาจากศิลป ก่อให้เกิดเป็นสมาธิ ปัญญาสูงสุดก็จะเกิดขึ้น เกิดเป็นปัญญาที่รู้ได้เฉพาะตัวเอง แล้วปัญญานั้นมันไม่ใช่ปัญญาที่เกิดขึ้นจากกิเลสเป็นปัญญาที่เกิดขึ้นจากธรรมะจากจิตใจที่บริสุทธิ์ เพราะฉะนั้นหลักของไตรสิกขา จึงเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้านทุกอย่างในทางที่ดีทุกด้านเพราะการรักษาศีลและยกระดับจิตใจของด้วยสมาธิ มีสติกำกับทุกเวลาสามารถทำได้ทุกอริยาบทก็จะก่อให้เกิดปัญญาได้ทุกเวลาในทางสร้างสรรค์ ความสงบสุขที่เป็นเครื่องหมายของคนเก่งและคนดีก็จะเกิดขึ้น ส่วนข้อมูลความเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สอดคล้องกับข้อมูลในเอกสารและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า โดยรวมแล้วนักศึกษาคือเป็นกลุ่มตัวอย่างมีเห็นว่าสมรรถนะทุนมนุษย์ในระดับโลกตามหลักพุทธญาณวิทยาในสมรรถนะด้านของ ศิล สมาธิ ปัญญาที่อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะสมาธิที่อยู่ในระดับดีมากและรูปแบบ KSM Model ในภาพรวมที่อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะสมรรถนะด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาจิตใจ ตามหลักพุทธญาณวิทยา ที่อยู่ในระดับ ดีมาก เนื่องจากการพัฒนามนุษย์ต้องเริ่มจากการฝึกฝนจิตใจให้เป็นดังาม ซึ่งในความดังามนั้นจะก่อให้เกิดภาวะความเก่ง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของสมรรถนะมนุษย์ขึ้นมาได้เองในทุกเรื่องและทุกศาสตร์ในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์เกิดเป็น อริยะ-อัจฉริยะ ภาวะ มีความรักและความเมตตาเกิดเป็นความสงบสันติเกิดบนโลก ซึ่งถือได้ว่าเป็นทูทางปัญญาและเป็นสมรรถนะสูงสุดของมนุษย์ที่แท้จริง^{๗๙}

^{๗๙} สุตาภรณ์ อรุณดี, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model)”, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๑.

ฉาน ธรรมวิจารณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์กรที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาโลกียธรรม และกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล และระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย^{๘๐}

วัฒน์ ปานจินดา ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบมหาวิทยาลัยไทยแนวพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า

๑) หลักการของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีปัญญาและใช้ปัญญาในการสร้างความเชี่ยวชาญด้านความรู้ การมีพฤติกรรมให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือเป็นผู้เผยแผ่ศาสนาหลักธรรมที่ใช้คือ ไตรสิกขา อริยสัจ ๔ ปฏิจจสมุปบาท ไตรลักษณ์ขั้น ๕ และสัพปุริสธรรม ๗ พื้นฐานสำคัญด้านความประพฤติคือวินัย

๒) ปัจจัยหลักในการจัดการศึกษา คือ ครูบาอาจารย์ผู้เป็นกัลยาณมิตร ปัจจัยสนับสนุนคือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓) หลักสูตร ปัจจุบันจัดในรูปแบบรายวิชาเดี่ยว มีข้อเสนอแนะให้จัดการสอนในรูปแบบบูรณาการ ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป ตั้งแต่ปีแรกของการศึกษา ดำเนินการต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา ด้วยการเสริมสร้างทัศนคติและพัฒนาแนวคิด อาจมีรายวิชาเดี่ยวร่วมด้วย และสอดแทรกในหมวดวิชาชีพ สำหรับปีสุดท้ายจัดรายวิชาที่มีลักษณะสาขาวิทยาการโดยบรรจุ ๖ เนื้อหาหลัก คือ เข้าใจตนเอง เข้าใจสังคม เข้าใจธรรมชาติ เข้าใจความงาม เข้าใจและฝึกทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เข้าใจและฝึกทักษะที่จะหาความรู้ด้วยตนเอง อีกรายวิชาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ การฝึกสมาธิ เพื่อเตรียมความพร้อมของจิตในการสร้างปัญญา ประเมินผลสัมฤทธิ์บัณฑิตด้วย การประเมินตามสภาพจริง สิ่งแวดล้อมที่สำคัญของการศึกษาแนวพุทธ คือ ความเป็นธรรมชาติ ความร่มรื่น ความสงบ และความสะอาด

^{๘๐}ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

๔) คุณลักษณะบัณฑิต ที่พบคือ ความรับผิดชอบ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีความอดทน มีความเพียรพยายาม และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕) การช่วยพัฒนาสังคม ทุกสถาบันใช้การบริการวิชาการเป็นพื้นฐานสู่ชุมชนทุกระดับ บางสถาบันได้เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยทำโครงการเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยชุมชน ท้องถิ่นและนานาชาติ ให้พัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เผยแพร่คำสอนทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาคมโลก^{๘๑}

พระครูสังฆรักษ์อำนาจ เขมปญโญ (ยอดทอง) ได้วิจัยเรื่อง “พระพุทธศาสนากับปัญหาจริยธรรมเรื่องการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาในสังคมไทย” ผลการวิจัยพบว่า

คำว่า “ทรัพย์สินทางปัญญา” หมายถึง ผลงานทั้งหมดที่เกิดจากความคิด สร้างสรรค์ทางจิตใจของมนุษย์ ได้แก่ งานสิ่งประดิษฐ์ งานวรรณกรรม งานศิลปกรรม เป็นต้น โดยที่กฎหมายอนุญาตให้ผู้เป็นเจ้าของความคิดสร้างสรรค์นั้นๆ มีสิทธิแต่ผู้เดียวในทางเศรษฐกิจ ได้แก่ สิทธิในการผลิต การขาย ทำซ้ำหรือดัดแปลง เป็นต้น ให้อยู่เหนือผลงานการสร้างสรรค์ของตนตลอดระยะเวลาหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้ ทั้งนี้ภายในระยะเวลานี้ บุคคลอื่นใดจะละเมิดสิทธิเหล่านี้มิได้ ทรัพย์สินทางปัญญาแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ (๑) ลิขสิทธิ์ ได้แก่ งานวรรณกรรม ศิลปกรรม เป็นต้น และ (๒) ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม ได้แก่ สิทธิบัตร เรื่องหมายการค้า เป็นต้น สำหรับทรัพย์สินทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตมนุษย์ และมีความสำคัญมากในชีวิตประจำวัน ทั้งของบรรพชนและคฤหัสถ์ ที่นำมาเป็นประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ ลิขสิทธิ์ ได้แก่ งานสร้างสรรค์ประเภทวรรณกรรม นาฏกรรม ศิลปกรรม ดนตรีกรรม ภาพยนตร์ เป็นต้น ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติ ลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ และสิทธิบัตร ได้แก่ การประดิษฐ์ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. ๒๕๒๒

ปัญญาหรือความรู้ที่พระพุทธศาสนายกย่องว่าเป็นทรัพย์อย่างหนึ่งปรากฏใน “อริยทรัพย์ ๗)” มี ๒ ประการ คือ (๑) สุตธนะ ทรัพย์คือการศึกษาเล่าเรียน และ (๒) ปัญญาธนะ ทรัพย์คือปัญญา เพียงแต่อริยทรัพย์ทั้ง ๒ ประการนี้มีขอบเขตมากกว่าทรัพย์สินทางปัญญา เพราะรวมทั้งปัญญา หรือความรู้ที่เป็นโลกียะและโลกุตระ ซึ่งทรัพย์สินทางปัญญาจัดเป็นเพียงปัญญาที่เป็นโลกียะเท่านั้น การคุ้มครองพระธรรมวินัยมีลักษณะคล้ายกับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาในปัจจุบัน คือ การที่บุคคล แสดงหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้ว อ้างว่าเป็นแนวคิดคำสั่งสอนของตนเอง พระพุทธองค์ตรัสเรียกบุคคลเช่นนี้ว่า “มหาโจร” ซึ่งคล้ายกับการละเมิด “ธรรมสิทธิ” หรือ “สิทธิทางศีลธรรม” (moral rights) ในทางตะวันตก ส่วนหลักพุทธจริยธรรมที่นำมาใช้พิจารณาการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ได้แก่ การประยุกต์หลักอหิงสาทานให้ครอบคลุมถึงทรัพย์สินทางปัญญา สำหรับพระสงฆ์ให้พิจารณาตามหลักปาราชิกสิกขาบทที่ ๒ (อหิงสาทาน) ถ้าพระสงฆ์ละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาประเภทต่างๆ ตามกฎหมายด้วยโดยจิต (มีจิตคิดขโมย) มีราคาต้องอาบัติอย่างหนัก คือ ปาราชิก หากมีราคาน้อยกว่านี้หรือกระทำไม่สำเร็จตามเจตนานั้น ต้องอาบัติ

^{๘๑} วัฒน์ ปานจินดา, “รูปแบบมหาวิทยาลัยไทยแนวพุทธ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๕๒.

อย่างเบา คือ ถุลลัจจัย หรือทุกกฎ และเมื่อพระภิกษุต้องอาบัติอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมต้องโทษในทางธรรม คือ เป็นบาปมากน้อยตามอาบัติหนักเบาด้วย ส่วนคฤหัสถ์พิจารณาตามหลักเบญจศีลเบญจธรรมข้อ ๒ คือ อทินนาทาน หากบุคคลใดมิได้เจตนาได้กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลอื่นสำเร็จตามเจตนานั้น ไม่ว่าทรัพย์สินทางปัญญานั้นจะมีค่าเพียงใดก็ตาม ถือว่าเป็นอทินนาทาน คือ ศีลขาด แต่ถ้ากระทำให้สำเร็จตามเจตนานั้น ไม่เป็นอทินนาทาน แต่ถือว่าผิดธรรม คือ เป็นบาปทางใจ นอกจากนี้ทั้ง พระสงฆ์และคฤหัสถ์ หากมีเพียงเจตนาโดยยังไม่ได้ลงมือกระทำ แม้จะไม่ผิดศีล แต่ก็ถือว่าผิดธรรมเช่นเดียวกัน

การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญานั้นมีทั้งคุณ (อัสสาทะ) และโทษ (อาทินวะ) ในแง่คุณ หรือ ข้อดีนั้นถือว่า เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้ซื้อและช่วยลดอำนาจผูกขาดในตัวสินค้า เป็นต้น ส่วนในด้านโทษหรือข้อเสียมี ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านวินัย ถือว่าผิดศีล หรือต้องอาบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ๒) ด้านธรรม ถือว่าเป็นบาป และ ๓) ด้านกฎหมายอาจต้องโทษจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนทางออกที่ดีที่สุด (นิสสรณะ) ในแง่ความดี คือ การกระทำที่ไม่ผิดศีล ไม่ผิดธรรม และไม่ผิด กฎหมาย ส่วนในแง่ของความชั่วที่ถือว่าสามารถยอมรับได้มากที่สุด คือการกระทำที่ไม่ผิดศีล แต่ผิดธรรม และไม่ผิดกฎหมาย เพราะเป็นเพียงความชั่วทางใจเท่านั้น^{๘๒}

จุฑามาส วาริแสงทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยธรรมปฏิบัติ” ผลการทดลองพบว่า

ความซึมเศร้าและคุณภาพชีวิตในกลุ่มควบคุมระหว่างก่อนและหลังการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะความซึมเศร้าของกลุ่มที่ทำการทดลอง สวดมนต์ และกลุ่ม ที่สวดมนต์ร่วมกับการทำสมาธิ มีแนวโน้มว่าจะลดลง ส่วนกลุ่มที่ทำสมาธิสมาธิ ความซึมเศร้าลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value = 0.01)

คุณภาพชีวิตทางด้านร่างกายของทั้ง ๓ กลุ่ม เพิ่มขึ้นอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มที่ทำการทดลอง สวดมนต์ คุณภาพชีวิตเพิ่ม ขึ้นในมิติของหน้าที่ทางกายภาพ (PF) และสุขภาพทั่วไป (GH) (P value = 0.01), คุณภาพชีวิตของกลุ่มที่ทำสมาธิ เพิ่มขึ้นในมิติของหน้าที่ทางกายภาพ (PF) (P value = 0.01), ค่าเฉลี่ยของมิติทางสุขภาพ (PCS) และสุขภาพโดยรวมเมื่อเปรียบเทียบกับ ๑ ปีก่อน (RHT) และคุณภาพ ชีวิตในกลุ่มที่สวดมนต์ร่วมกับการทำสมาธิ เพิ่มขึ้นในมิติของสุขภาพทั่วไป (GH)

อัตราการเต้นของหัวใจ และอัตราการหายใจในกลุ่มที่สวดมนต์ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value < 0.01 และเท่ากับ 0.02 ตามลำดับ) และในกลุ่มที่สวดมนต์ร่วมกับการทำสมาธิ อัตราการหายใจเท่านั้น ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value < 0.01)

จึงสรุปได้ว่า ธรรมปฏิบัติด้วยวิธีการทำสมาธิทำให้ภาวะความซึมเศร้าของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายลดลงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ (p value < 0.01) ธรรมปฏิบัติด้วยวิธีการสวดมนต์ การทำสมาธิ และการสวดมนต์ร่วมกับการทำสมาธิ ทำให้คุณภาพชีวิตในมิติของทาง ด้าน

^{๘๒} พระครูสังฆรักษ์อำนาจ เขมปญโญ (ยอดทอง), “พระพุทธศาสนากับปัญหาจริยธรรมเรื่องการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาในสังคมไทย”, **พุทธศาสนคณาภิธานิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ร่างกายของผู้ป่วย ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งอัตราการเต้นของหัวใจ และอัตราการหายใจ ในกลุ่มที่สวดมนต์ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอัตราการหายใจเท่านั้นในกลุ่มที่สวดมนต์ ร่วมกับทำสมาธิ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๘๓}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามและ เพื่อเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการทั้งด้านการปกครองการศึกษา ต้องพัฒนาคนให้ บริบูรณ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญาในการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต

พองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และวราภรณ์ ปัญญาวัตติ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา ตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน Development of Sustainable Creative Indicators for Community-Based Tourism” ผลการศึกษาเบื้องต้น สามารถกำหนดตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืนได้ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การจัดการด้านการอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยว /ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยว, ๒) การจัดการด้านกิจกรรม การท่องเที่ยว, ๓) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว, ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อม สะดวกขึ้นพื้นฐาน และศูนย์บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว, ๕) บุคลากร และนักสื่อความหมาย ท้องถิ่น โดยแต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยตัวชี้วัด ที่ใช้วัดระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ของ แต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนา ที่จะทำให้เกิด การท่องเที่ยว ชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน^{๘๔}

นฤมล สมิตะ วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน ชุมชนตำบลวังทรายพูน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนตามประเด็นที่ทำการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน ๑) ด้านสุขภาพและการป้องกัน สรุปได้ดังนี้ มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายโดยการแข่งขันกีฬาตาม เทศกาล และกิจกรรมออกกำลังกายทุกเช้าก่อนเข้าเรียน กิจกรรมแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียน ๒) ด้านสติปัญญาและความสามารถ สรุปได้ดังนี้ ดำเนินงานโดยจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจตามวันสำคัญ ทางศาสนา ประเพณี เช่น กิจกรรมวันเข้าพรรษา ออกพรรษา วันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ มีการ ทำบุญตักบาตรและสืบสานวัฒนธรรมไทย ๓) ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัย สรุปได้ดังนี้ ดำเนินงานโดยมีกิจกรรม เช่นการดำเนินงานส่งเสริมงานวิชาการและงานกิจกรรมพัฒนาสังคม ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม สรุปได้ดังนี้ ดำเนินงานให้เกิดการเรียนรู้ เช่น มีการส่งเสริม ให้เด็กและเยาวชนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

๒. ปัญหาการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนตามประเด็นที่ทำการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านสุขภาพและการป้องกัน มีปัญหาเรื่องความไม่ตระหนัก เพราะว่าเด็กและเยาวชนไม่เห็น ความสำคัญของการออกกำลังกายและการรักษาสุขภาพ ๒) ด้านสติปัญญาและความสามารถในการ

^{๘๓} จูฑามาส วาริแสงทิพย์, “การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยธรรม ปฏิบัติ”, **พุทธศาสตร์คุณภิวัตน์**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๘๔} นฤมล สมิตะ, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน ชุมชนตำบลวังทรายพูน อำเภอวัง ทรายพูน จังหวัดพิจิตร”, **วารสารการวิจัย**, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๒): ๑๘๑-๑๘๒.

ทำงาน ขาดความร่วมมือ เพราะ ว่าในการดำเนินงานเด็กและเยาวชน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ๓) ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัย มีปัญหาครอบครัวแตกแยก เพราะว่าเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่กับตา ยาย ผู้สูงอายุเนื่องจากบิดามารดาต้องไปทำงานต่างจังหวัด ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม ขาดความร่วมมือและงบประมาณ เพราะว่าในการดำเนินงานเด็กและเยาวชนไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสังคมในกลุ่มเยาวชนนอกสถานศึกษาและขาดงบประมาณในการทำกิจกรรม

๓. ปัญหาด้านศักยภาพเด็กและเยาวชนตามประเด็นที่ทำการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือ

๑) ด้านสุขภาพและการป้องกัน มีปัญหาเรื่องเวลาในการออกกำลังกาย เพราะว่าเด็กและเยาวชนเรียนหนังสือ ทำงาน ทำไร่ ทำนา ถึงไม่มีเวลาในการออกกำลังกายและสถานที่ ขาดอุปกรณ์ และการรวมตัวในการออกกำลังกายไม่พร้อมเพียงกัน ๒) ด้านสติปัญญาและความสามารถในการทำงาน มีปัญหา เพราะว่าในการเรียนรู้ที่จะแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ รู้จักคิด รู้จักเลือกสารสนเทศที่ดีและเหมาะสมด้วยตนเองนั้นเด็กและเยาวชนขาดทักษะและความอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่ แหล่งข้อมูลไม่เพียงพอกับความต้องการ ๓) ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัย ไม่มีการวางแผน เพราะว่าการทำงานแบบร่วมมือเด็กและเยาวชนยังไม่มีการวางแผนที่ดีในการทำงานเช่น การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม ขาดการมีส่วนร่วม เพราะว่าครู ผู้ปกครอง และชุมชนไม่ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

๔. ความต้องการด้านศักยภาพเด็กและเยาวชนตามประเด็นที่ทำการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน

คือ ๑) ด้านสุขภาพและการป้องกัน ต้องการคำแนะนำ เพราะว่าเด็กและเยาวชนต้องการคำแนะนำ และข้อมูลในการทำประกัน พร้อมทั้งการบริการอย่างต่อเนื่องและให้ครอบคลุมกับเด็กและเยาวชนทั้งในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา ๒) ด้านสติปัญญาและความสามารถในการทำงาน ต้องการให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าเด็กและเยาวชนมีความต้องการให้บิดามารดา ครู และสื่อมวลชนร่วมมือกันดูแลจัดกิจกรรมให้คำ- แนะนำพร้อมทั้งมีกิจกรรมการศึกษาจากแหล่งรู้จริง ๓) ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัย ต้องการการเลี้ยงดูด้วยความรัก เพราะว่าเด็กและเยาวชนต้องการใช้เหตุผล การมีเวลา ความรักความเข้าใจในการเลี้ยงดูพร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม ต้องการการมีส่วนร่วม เพราะว่าเด็กและเยาวชนต้องการให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนส่งเสริมการเรียนรู้และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

๕. แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน สรุปได้ดังนี้

๕.๑ ด้านสุขภาพและการป้องกัน ผู้นำในท้องถิ่น ผู้ปกครอง วัด โรงเรียน ให้ความร่วมมือ ในการส่งเสริมสุขภาพเด็กและเยาวชน

๕.๒ ด้านสติปัญญาและความสามารถในการทำงาน จัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ภายในกลุ่มเด็กและเยาวชนในชุมชนเพื่อสร้างความรักความสามัคคี

๕.๓ ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัย จัดกิจกรรมวันสำคัญ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันผู้สูงอายุ โดยผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง วัด โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

บทที่ ๓

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ พื้นที่การวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สรุปกระบวนการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานของการวิจัย ๔ ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

๑. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หนังสือ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

- ๑) แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒) แนวคิดเรื่องการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- ๓) ทฤษฎีการพัฒนาเยาวชน
- ๔) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งเน้นการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ๑) การสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- ๒) ประมวลความคิดเห็นในรูปแบบของข้อมูลทางสถิติ ระบบสารสนเทศ และพัฒนาไปสู่ประเด็นการพัฒนานวัตกรรมเชิงพุทธในเชิงนโยบาย
- ๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นฐานการวิจัยและพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๓. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มข้าราชการ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อสังเคราะห์และยืนยันโมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๔. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยเน้นการทำงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิจัย และสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ ๒ การร่วมดำเนินการพัฒนา โดยดำเนินการจัดอบรมนักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ ๓ การร่วมรับผลประโยชน์ สถานศึกษาและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลให้สถานศึกษาและชุมชนได้เยาวชนที่เก่งและเป็นคนดี สามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ ๔ เป็นการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงานวิจัย และผลของการพัฒนาจากการดำเนินการไปแล้วว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดอย่างไร เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที และนำข้อผิดพลาดไปเป็นบทเรียนในการดำเนินการต่อไป การเปิดให้พระสังฆาธิการที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเข้าร่วมในการใช้วัตรกรรมอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ พื้นที่การวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) ระหว่างเยาวชนเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำหรับประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยในเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยดำเนินการร่วมกับเยาวชนเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนงาน สถาบันการศึกษา องค์กร และชุมชนที่สนใจพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายเพื่อศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น จึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informant) ที่เป็นตัวแทนเยาวชนเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนงาน สถาบันการศึกษา องค์กร และชุมชนที่สนใจประกอบด้วย

๑) นักเรียนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๕ คน

๒) ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๕ คน

๓) ประชาชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๕ คน

๔) ประชาชนและภาคีเครือข่ายที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ที่ๆละ ๕ คน

รวม ๒๐ คน

นอกจากนี้ยังมีการประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ รูป/คน

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย

๑. ประเมินผลก่อนและหลังการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสนใจ ระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

๒. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นที่สำคัญ เช่น

๑) ต้นแบบพลังเยาวชนชนสร้างชุมชนสร้างสรรค์ในสังคมไทย เช่น การดำเนินการพัฒนาพื้นที่ชุมชนสร้างสรรค์ (Creative Local Community) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสร้างสรรค์ (Creative Tourism) และการพัฒนาความปลอดภัยสร้างสรรค์ (Creative Safety)

๒. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และ การพัฒนา (Development)

๓. ทฤษฎีการพัฒนาเยาวชน เช่น การพัฒนาด้านความคิดและการจัดการ (Head) การพัฒนาด้านความสัมพันธ์ และการดูแล (Heart) การพัฒนาด้านการทำงาน และการเป็นผู้ให้ (Hand) และการพัฒนาด้านการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง (Health)

๔. ทฤษฎีการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์ เช่น ขั้นริเริ่มการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินการพัฒนา

๓. แบบคำถามประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยมีประเด็นที่สำคัญ เช่น การถอดบทเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชนรุ่นใหม่ กิจกรรมและโครงการของเยาวชนต้นแบบในการสร้างชุมชนสร้างสรรค์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เป็น Best Practice อย่างน้อย ๓ โครงการ และขยายกิจกรรมและโครงการสู่เยาวชนกลุ่มอื่นๆ อย่างน้อย ๕ กลุ่มนำไปปฏิบัติตาม

๔. แบบการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อสังเกตการณ์พฤติกรรมของเยาวชนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ

๕. ชุดปฏิบัติการการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ เพื่อถอดองค์ความรู้ กระบวนการ ออกแบบกิจกรรม และนำเสนอโมเดลในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ จำนวน ๓ ชุดปฏิบัติการ คือ

๕.๑ ชุดปฏิบัติการเรื่องสภาพชุมชนของตนในปัจจุบัน

๕.๒ ชุดปฏิบัติการเรื่องอนาคตภาพชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๕.๓ ชุดปฏิบัติการเรื่องกิจกรรมพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการวิจัยตามขั้นตอน
ดังนี้

ที่	แผนปฏิบัติการวิจัย	ระยะเวลา (เดือน)							หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	
๑	การจัดทำรายงาน ๓ บท และออกแบบเครื่องมือการวิจัย การกำหนดลงพื้นที่เพื่อพัฒนากิจกรรมการวิจัย								
๒	การพัฒนากิจกรรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามวัตถุประสงค์								
๓	การรายงานความก้าวหน้า ผลการศึกษาบทที่ ๔ และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ								
๔	การพัฒนากิจกรรมในพื้นที่การวิจัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามวัตถุประสงค์								
๕	การรายงานผลการศึกษาบทที่ ๔-๕ และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ (เอกสารและ VTR สื่อสารสังคม)								
๖	สรุปผลการศึกษา นำเสนอบทความ/หนังสือ								
๗	รายงานการเงินงวดสุดท้าย								

เดือนที่ ๑ (มีนาคม ๒๕๖๓) การจัดทำรายงาน ๓ บท และออกแบบเครื่องมือการวิจัย การกำหนดลงพื้นที่เพื่อพัฒนากิจกรรมการวิจัย

เดือนที่ ๒ และ ๓ (เมษายน ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๓) การพัฒนากิจกรรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามวัตถุประสงค์

เดือนที่ ๔ (มิถุนายน ๒๕๖๓) การรายงานความก้าวหน้า ผลการศึกษาบทที่ ๔ และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ

เดือนที่ ๔ และ ๕ (มิถุนายน ถึง กรกฎาคม ๒๕๖๓) การพัฒนากิจกรรมในพื้นที่การวิจัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามวัตถุประสงค์

เดือนที่ ๕ (กรกฎาคม ๒๕๖๓) การรายงานผลการศึกษาบทที่ ๔-๕ และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ (เอกสารและ VTR สื่อสารสังคม)

เดือนที่ ๖ (สิงหาคม ๒๕๖๓) สรุปผลการศึกษา นำเสนอบทความ/หนังสือ

เดือนที่ ๗ (กันยายน ๒๕๖๓) รายงานการเงินงวดสุดท้าย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้มีการศึกษาในเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑) การถอดบทเรียนต้นแบบพลังเยาวชนสร้างสรรค์ชุมชนสร้างสรรค์ในสังคมไทย

๒) การสังเคราะห์กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เน้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลก่อน-หลังการฝึกอบรม ที่ได้เก็บรวบรวมจากเยาวชนจำนวน ๕๐ คน โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑) เลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science)

๒) แบบสอบถามตอนที่ ๑ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

๓) แบบสอบถามตอนที่ ๒ ซึ่งเป็นข้อมูลระดับปฏิบัติการในการจัดกิจกรรมของเยาวชนโดยทำการวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้าน และเฉลี่ยรวมทุกด้าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน เพื่อให้เห็นระดับปฏิบัติการในการจัดกิจกรรมของเยาวชนจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ = ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ = ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ = ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ = ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ = ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

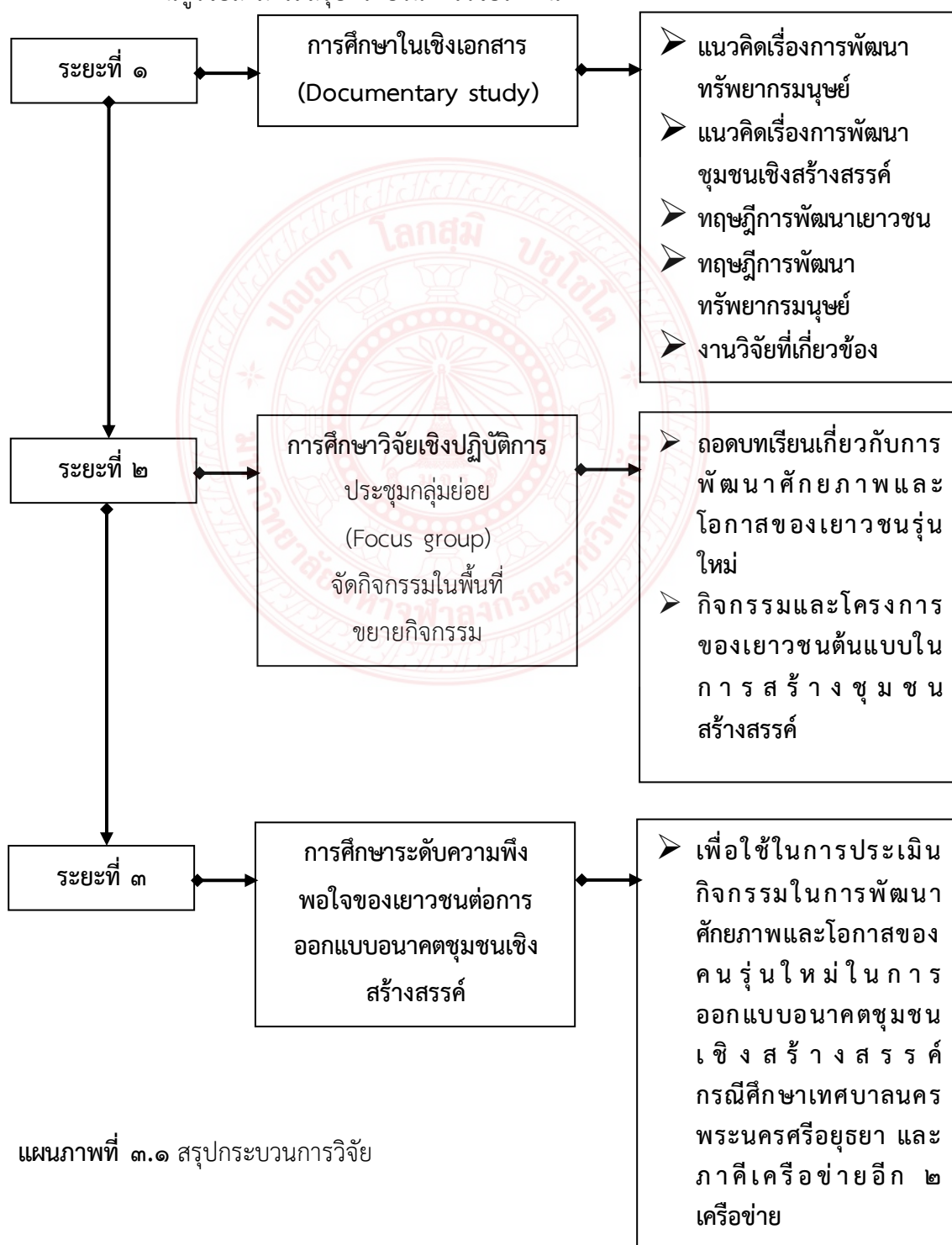
๔) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อศึกษาค่าเป็นกลางทางสถิติ และเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลกับระดับปฏิบัติการในการจัดกิจกรรมของเยาวชน

๕) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นชุดความรู้ กระบวนการ และแนวทางจัดกิจกรรมของเยาวชน

๓.๖ สรุปกระบวนการวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ประกอบตารางและการพรรณนาความประกอบการบรรยายเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐาน องค์ความรู้ กระบวนการออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการ ออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ และผลการประเมินกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาส ของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๑ สรุปกระบวนการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” นั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและวิเคราะห์ผลการวิจัยดังนี้

๔.๑ องค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๔.๒ กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๔.๓ โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ องค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา พระสงฆ์และเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๘ คน เพื่อถอดองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ในประเด็นต่างๆ คือ ลักษณะทั่วไปของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา สภาพปัญหาของชุมชน ลักษณะของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล ศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพเด็กและชุมชนในเขตเทศบาล เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ต่อไปดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ลักษณะทั่วไปของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

๑.๑ ลักษณะทางด้านกายภาพ

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ครอบคลุมเขตพื้นที่จำนวน ๑๐ ตำบล กล่าวคือ ตำบลประตูชัย ตำบลหอรัตนไชย ตำบลท่าवासกรี ตำบลหัวรอ ตำบลกระมัง ตำบลบ้านเกาะ ตำบลคลองสวนพลู ตำบลเกาะเรียน และตำบลไผ่ลิง มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔.๘๔ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ

มีแม่น้ำล้อมรอบและเคยเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงเก่ามาก่อน มีแม่น้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือแม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก และแม่น้ำเจ้าลพบุรี^๑

สภาพปัจจุบัน ลักษณะทางด้านกายภาพของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีความหลากหลายมาก ชุมชนที่อาศัยอยู่ในเขตเกาะเมืองประวัติศาสตร์จะมีลักษณะเป็นชุมชนเมือง มีตึกกรบ้านช่องจำนวนมาก บางชุมชนมีลักษณะเป็นชุมชนแออัด เช่น ชุมชนเจ้าพรหม ชุมชนวัดแม่น้ำปลี๊ยม ชุมชนโรงงานสุรา ชุมชนวัดพนัญเชิง ชุมชนหลวงพ่อขาว ชุมชนวัดราชประดิษฐฐาน เป็นต้น ส่วนชุมชนที่อยู่นอกเขตเกาะเมืองประวัติศาสตร์จะมีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท อัตราความหนาแน่นของบ้านเรือนมีน้อย เช่น ชุมชนวัดหน้าพระเมรุ ชุมชนนิมิตใหม่ ชุมชนวัดมหาโลก ชุมชนบ้านเกาะ เป็นต้น^๒

ชุมชนอาคารสงเคราะห์ เป็นชุมชนซึ่งเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาปลูกสร้างที่พักในที่ดินราชพัสดุ สำหรับพนักงานเทศบาลผู้มีรายได้น้อย ต่อมาได้มีการให้เช่าพื้นที่โดยเทศบาลเก็บค่าเช่า และพัฒนาจนการเคหะแห่งชาติได้มาประสานงานดูแลสร้างที่พักให้โดยเก็บเงินจากผู้อยู่อาศัย ในรูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์ ชุมชนอาคารสงเคราะห์ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกเฉียงใต้ของตัวเกาะเมืองอยุธยา มีโบราณสถานที่สำคัญได้แก่ ป้อมเพชร และวัดสุวรรณดารารามฯ ทิศเหนือ จรด ตำบลถนนนเรศวร ทิศใต้ จรด แม่น้ำเจ้าพระยา ทิศตะวันออก จรด แม่น้ำป่าสัก ทิศตะวันตก จรด ถนนคลองมะขามเรียง^๓

ลักษณะทางด้านสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาตั้งอยู่บนเกาะเมืองประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา เมื่อก่อสร้างกรุงศรีอยุธยาได้มีการขุดคูเชื่อมจากหัวรอไปบรรจบแม่น้ำบางกะจะที่บริเวณป้อมเพชร ทำให้ที่ตั้งของตัวเมืองและเทศบาลมีสภาพเป็นเกาะมีแม่น้ำล้อมรอบ ลักษณะดินเป็นดินปนทรายน้ำซึมได้ง่าย คูคลองในเขตเทศบาลจึงเก็บน้ำไว้ได้ไม่นาน ในฤดูร้อนน้ำจะแห้ง สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม เมื่อถึงฤดูน้ำหลาก บางพื้นที่ของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาจะมีน้ำท่วมขังสูง บริเวณเกาะเมืองส่วนใหญ่เต็มไปด้วยโบราณสถานและวัดวาอาราม บึงพระรามและสวนสาธารณะสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชินี ถือเป็นสวนสาธารณะขนาดใหญ่ที่ประกอบไปด้วยโบราณสถาน และสวนป่า ถือเป็นปอดที่สำคัญของชาวเกาะเมืองพระนครศรีอยุธยา^๔

ในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ คลอง ๑๐ สาย และบึง ๒ สาย มีระบบประปาใต้ดิน ๑ แห่ง ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้มที่ชาวบ้านปลูก เป็นต้นไม้ยืน

^๑สัมภาษณ์ นางจิตติพร สิทธิโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๒สัมภาษณ์ นายอนันต์ ตุงค์เรือง, ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๓สัมภาษณ์ พระครูสุริยชัยมงคล, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๔สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ต้นพลัดใบ ไม่มีภูเขา เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเกษตร

ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ

ประชากรในเขตเทศบาลส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพการค้าและบริการ มีการทำการเกษตรเพียง ๒ % ของประชากรทั้งหมด การเกษตรส่วนมากเป็นการเกษตรในครัวเรือน ในเขตเทศบาลไม่มีการประมง ด้านการปศุสัตว์เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด สุกร เป็นต้น ด้านการบริการมีโรงแรมในพื้นที่ จำนวน ๕ แห่ง หอพักในพื้นที่ จำนวน ๔๐๕ แห่ง ด้านการท่องเที่ยวจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ซึ่งแสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองทางวัฒนธรรมประเพณีในอดีตที่สืบทอดเป็นมรดกสะท้อนถึงเอกลักษณ์ของชาติจนได้รับการยกย่องจากองค์การ UNESCO ให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นมรดกของโลกแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัด พระนครศรีอยุธยาสามารถจำแนกตามลักษณะเด่นๆของการท่องเที่ยว ๓ ประเภท คือ ๑. แหล่งท่องเที่ยวประเภทประวัติศาสตร์ และสถาปัตยกรรม ๒. แหล่งท่องเที่ยวประเภทศิลปวัฒนธรรม ๓. แหล่งท่องเที่ยวประเภทธรรมชาติศึกษาและการพักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นโบราณสถานจึงไม่มีอุตสาหกรรม^๕

ธุรกิจและบริการของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาโดยทั่วไปเป็นสภาพเศรษฐกิจที่พึ่งพาในการผลิตในสาขาการค้าและการบริหารเป็นหลัก ซึ่งจะเห็นได้ว่าประชากรส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพการค้าและบริการศูนย์กลางแหล่งที่ตั้งของธุรกิจการค้าและบริการมีอยู่ ๓ บริเวณ คือ บริเวณตลาดหัวแหลม บริเวณตลาดหัวรอ และบริเวณตลาดเจ้าพรหม^๖

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ประชาชนมีการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มปลาตะเพียนและกลุ่มโรตีสายไหม^๗

ลักษณะทางการศึกษา

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยสำนักงานการศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทย ก้าวไกลด้านกีฬา หลีกเลี้ยงยาเสพติด ใกล้ชิดชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย การบริหารการศึกษา การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม โดยกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษา เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยมีฝ่ายบริหารงานทั่วไป ทำหน้าที่กำกับดูแล ด้านงานธุรการ งานงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ ส่วนบริหารการศึกษา ทำหน้าที่กำกับดูแล ฝ่ายกิจการโรงเรียน

^๕ สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอมหาสารคาม, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๖ สัมภาษณ์ นายสมทรง สัมพันธ์กุล, นายกเทศมนตรีนครพระนครศรีอยุธยา, ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๗ สัมภาษณ์ นางจิตติพร สิทธิโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

หัวหน้างานกิจการโรงเรียน งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ส่วนส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่กำกับดูแล ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจน ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง^{๔๔}

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘ โรงเรียน และ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ “โรงเรียนเทศบาลวัดเขียน โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร โรงเรียนเทศบาลวัดตองปุ โรงเรียนเทศบาลสรรพสามิตบำรุง โรงเรียนเทศบาลวัดศาลาปูน โรงเรียนเทศบาลวัดรัตนชัย โรงเรียนเทศบาลวัดแม่น้ำงปล้ำ โรงเรียนเทศบาลวัดป่าโค

นอกจากนี้ยังมีสถานการศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน อีกจำนวน ๒๐ โรงเรียน คือ^{๔๕}

๑. โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา
๒. โรงเรียนประตูลี้
๓. โรงเรียนวัดพนัญเชิง
๔. โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
๕. โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
๖. โรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์
๗. โรงเรียนประชาศึกษา
๘. โรงเรียนปณิธานเด็กดี
๙. โรงเรียนศิริเสนา
๑๐. โรงเรียนดำรงควิทยา
๑๑. โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา
๑๒. โรงเรียนเทคโนโลยีอยุธยา
๑๓. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
๑๔. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
๑๕. วิทยาลัยการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา
๑๖. โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา
๑๗. โรงเรียนประณาสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๑๘. โรงเรียนสาธิตมัธยมมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๑๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระครูสุริย์ขมังค, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นางฐิติพร สิริโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒๐. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ท่าवासกรี)

ลักษณะทางด้านสังคม

หน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุขที่อยู่ในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา คือ ๑. ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ๓ แห่ง ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ศูนย์บริการสาธารณสุขวัดกล้วย ศูนย์บริการสาธารณสุขวัดศาลาปูน ๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. โรงพยาบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๔. ศูนย์แพทย์ชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน ๕ แห่ง คือ ศูนย์เวชปฏิบัติครอบครัวโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ศูนย์สุขภาพชุมชนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศูนย์แพทย์ชุมชนวัดตึก ศูนย์แพทย์ชุมชนวัดอินทาราม ศูนย์แพทย์ชุมชนป้อมเพชร ๕. คลินิกตรวจโรค ทันตกรรม คลินิกตา ๔๕ แห่ง^{๑๑}

ด้านการสังคมสงเคราะห์ เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ประสานการทำงานกับตำรวจผู้พิการ ตั้งโครงการสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย ตั้งโครงการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยแก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาส^{๑๒}

ส่วนระบบบริการพื้นฐานนั้น พบว่า เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีถนนลาดยางคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนหินคลุกจำนวน ๑๕๖ สาย มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน ๒๐,๐๔๓ คราวเรือน การผลิตน้ำประปาเพื่อให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลบางส่วนที่อยู่ในความดูแลของเทศบาลโดยในปัจจุบันการให้บริการเป็นแบบระบบประปาผิวดิน อาศัยแหล่งน้ำดิบจากแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณตำบลป้อมเพชร ระบบบำบัดน้ำ จำนวน ๑ บ่อ ขนาดกำลังการผลิต ๑๒๐ ลบ.ม/ชม ให้บริการน้ำแก่ประชาชน จำนวน ๑๓,๒๗๙ ราย กำลังการผลิตน้ำประปารวมทั้งหมด ๔๒,๐๐๐ ลบ.ม/วัน^{๑๓}

ด้านชุมชน

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีจำนวนชุมชน จำนวน ๖๕ ชุมชน คือ ชุมชนหน้าพระตำหนัก ชุมชนบ้านประตูลี้ ชุมชนวัดกุฎีทอง ชุมชนศรีสรรเพชญ์ ชุมชนวัดป่าโค ชุมชนเกาะลอย ชุมชนหัวแหลม ชุมชนคลองท่อ ชุมชนมหาไชย ชุมชนป่าตอง ชุมชนสรรพสามิต ชุมชนวัดตองปุ ชุมชนเจ้าพรหม ชุมชนวัดแม่น้ำปลี ชุมชนป้อมเพชร ชุมชนโรงงานสุรา ชุมชนทุ่งแก้ว กรุงเก่า ชุมชนพระนอน ชุมชนสวนสมเด็จ ชุมชนวัดอินทาราม ชุมชนวังแก้ว ชุมชนวัดพนัญเชิง ชุมชนมงคลทรัพย์ ชุมชนวัดวงษ์ฆ้อง ชุมชนคลองทราย ชุมชนอาคารสงเคราะห์ ชุมชนศาลเจ้าแม่ทับทิม ชุมชนสุเหร่าอันนะตุลนาอิม ชุมชนอิมวัง ชุมชนบ้านเกาะ ชุมชนค่ายทหาร สพย. ชุมชนศาลเจ้าพ่อจุก ชุมชน

^{๑๑}สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นางฐิติพร สิทธิโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ทำน้ำวัดประดู่ ชุมชนวัดขุนแสน ชุมชนหัวรอพัฒนา ชุมชนวัดเชิงท่า ชุมชนวัดธรรมนิยม ชุมชนประตู่จีน ชุมชนวัดศาลาปูน ชุมชนวัดสามวิหาร ชุมชนท้ายกรม ชุมชนวัดมหาโลก ชุมชนปามะพร้าว ชุมชนสถานีรถไฟ ชุมชนโรจนะ (ชนสง่า) ชุมชนวังไชยพัฒนา ชุมชนหลวงพ่อบัว ชุมชนวัดตึก ชุมชนท่าวาสกรี ชุมชนวัดหน้าพระเมรุ ชุมชนวัดเจติยแดง ชุมชนคลองเกลือ ชุมชนบัวหวาน ชุมชนนิมิตใหม่ ชุมชนเปี่ยมสุข ชุมชนกลมโหม ชุมชนวัดราชประดิษฐฐาน ชุมชนวัดญาณแสน และชุมชนหน้าศาล^{๑๔}

๒. สภาพปัญหาของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ด้านกายภาพ

เทศบาลมีขนาดปานกลาง พื้นที่ ๑๔.๘๔ ตารางกิโลเมตร ประชากร ๕๒,๙๔๐ ความหนาแน่นประมาณ ๓,๕๖๗ คนต่อตารางกิโลเมตร แต่มีพื้นที่ส่วนมากเป็นเขตวัด และโบราณสถาน ที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของประชาชนมีน้อยเป็นเหตุให้ชุมชนแออัดเริ่มขยายวงกว้างมากขึ้น ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะของแผ่นดินมากขึ้น^{๑๕}

การวางผังเมืองมีการวางผังเมืองและการใช้ประโยชน์ในที่ดินแล้วแต่ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการเติบโตและขยายตัวของเมืองรวดเร็วมาก^{๑๖}

เนื่องจากพื้นที่ชุมชนตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำ และเป็นที่ราบลุ่ม เมื่อถึงหน้าน้ำ มักประสบกับปัญหาน้ำท่วมซึ่งเป็นประจำทุกปี^{๑๗}

ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน ขยายทางเดินเท้าท่อระบายน้ำชำรุดและยังไม่เพียงพอ ปัจจุบันมีสะพานภายในเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๖ แห่งส่วนใหญ่เป็นสะพานปูน และมีถนนในเขตเทศบาลฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๕ สาย ระยะทางประมาณ ๗๓.๗๘ กิโลเมตร ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยางไม่มีทางเท้าและท่อระบายน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขังเวลาฝนตก ปัจจุบันได้มีการตัดถนนหลายสายเพิ่มขึ้น เพื่อเชื่อมโยงภายในเกาะเมืองเพื่อลดปัญหาการจราจร นอกจากนี้ถนนส่วนใหญ่ก่อสร้างมานานและเกิดน้ำท่วมขังกัดเซาะถนน ทำให้ถนนเกิดการทรุดตัว ถนนลาดยางชำรุดเสียหายเร็วขึ้นทำให้ต้องมีการซ่อมบำรุงอยู่เสมอแต่ที่เป็นปัญหาอยู่ขณะนี้คืองบประมาณซึ่งมีอย่างจำกัด^{๑๘}

ด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔.๘๔ ตารางกิโลเมตร มีประชากรหนาแน่นโดยเฉลี่ย ๓,๕๖๗ คน/ตารางกิโลเมตร มีประชาชนแฝงที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประมาณ ๗๗๑,๘๐๗ คน มีบ้านเรือนที่พักอาศัย จำนวน ๒๐,๐๔๓ หลังคาเรือน

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายอนันต์ ตรงค์เรือง, ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระเมธีวรารักษ์, รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายสมทรง สัพพโกศลกุล, นายกเทศมนตรีเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

มีโรงแรมและบ้านพักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยวอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีระยะภายในเขตเทศบาลฯ ประมาณ ๑๐๐ ตัน/วัน และจากหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่อยู่บริเวณใกล้เคียงอีก ประมาณ ๕๐ ตัน/วัน ประกอบกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองมรดกโลกจะมีประชาชนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศทั่วโลกเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว ทักษะศึกษาดูงานโบราณสถานและโบราณวัตถุเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะขยะมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน^{๑๙}

ที่ตั้งของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นเกาะมีแม่น้ำล้อมรอบ ๓ สาย ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำลพบุรี แม่น้ำป่าสัก และในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมชุมชน บ้านเรือนที่พักอาศัยซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำลำคลองต่างๆ โดยไม่ผ่านการบำบัด เป็นเหตุให้แม่น้ำลำคลองต่างๆ เน่าเสียและตื้นเขิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรกรรม^{๒๐}

ด้านเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างเป็นจำนวนมาก เนื่องจากอยู่ใกล้นิคมอุตสาหกรรม นอกนั้นเป็นอาชีพรับราชการ ทำการเกษตรน้อยมาก ทำให้รายได้ประจำไม่คงที่^{๒๑}

ปัญหาการว่างงานมีอัตราสูง

เนื่องจากในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างมาก ค่าครองชีพสูงขึ้น รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลมีอาชีพค้าขาย รับจ้าง ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอน การส่งเสริมอาชีพและอุตสาหกรรมในครัวเรือนยังไม่ทั่วถึง ทำให้รายได้ที่ได้รับมาไม่เพียงพอ ปัญหาด้านค่าครองชีพของประชาชนจึงยังคงเป็นปัญหาหลักอยู่ต่อไป^{๒๒}

ด้านการศึกษา

ในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๘ โรง โดยจัดการศึกษาเป็น ๓ ระดับ คือระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ โรงเรียน ระดับอนุบาลศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๓ โรงเรียน และระดับอนุบาลศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน ๑ โรงเรียน นอกจากนั้นยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาอีก ๑ แห่ง ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนสังกัดเทศบาลยังขาดแคลนอาคารสถานที่และการจัดหาระบบสารสนเทศต่างๆ ทางด้านการศึกษาซึ่งยังขาดแคลนทั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านสารสนเทศและเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งยังคงมีไม่เพียงพอต่อการใช้งานและใช้เป็นสื่อในการ

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสมทรง สัพพโกศลกุล, นายกเทศมนตรีเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางฐิติพร สิทธิโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายอนันต์ ตรงค์เรือง, ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายอนันต์ ตรงค์เรือง, ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

เรียนการสอน รวมทั้งยังขาดบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพจึงทำให้ระบบการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร^{๒๓}

ด้านสังคม

สุขภาพอนามัย ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพและอนามัย

ประชากรแฝงเข้ามาอาศัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นเขตที่อยู่อาศัยใกล้ถนนอุตสาหกรรมไม่สามารถควบคุมสถิติประชากรที่อยู่อาศัยในจำนวนที่แท้จริงได้ จึงส่งผลกระทบให้การให้บริการด้านสาธารณสุข โภค สาธารณูปการขาดแคลนและก่อให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมเป็นมลพิษเกินกว่าที่คาดการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน บางครั้งพวกมิจฉาชีพมักเข้ามาแอบแฝงพักอาศัยกับผู้ประกอบอาชีพไม่สุจริตในพื้นที่และมักก่อคดีขึ้นและยากที่จะติดตามจับกุมได้^{๒๔}

ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนในเขตเทศบาลถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาได้มีการดำเนินงานในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพและงานรักษาพยาบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการในด้านต่างๆ รมรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องยาเสพติด โรคเอดส์ มีการจัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) เพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่^{๒๕}

ปัญหาสำคัญของประชาชนในเขตเมืองส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและละเลยไม่ใส่ใจสุขภาพตนเองซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการในด้านสุขภาพอนามัยสุศึกษาและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง^{๒๖}

ในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีชุมชนทั้งหมด ๖๕ ชุมชน ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการเข้ามาส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากแต่ละคนจำเป็นต้องประกอบอาชีพจึงไม่มีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน ประกอบกับประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาคือความร่วมมือกันของประชาชนในชุมชน และถ้าหากประชาชนได้เล็งเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่นก็จะประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น^{๒๗}

๓. ลักษณะและศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ด้านความรู้

เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเด็กในชุมชนในเขตเทศบาล เด็กและเยาวชนที่เจริญเติบโตในครอบครัวที่สมบูรณ์และมีฐานะส่วนใหญ่จะเข้า

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ศึกษาในโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนที่มีชื่อเสียง เช่น โรงเรียนจิรศาสตร์วิทยา โรงเรียนอนุบาล พระนครศรีอยุธยา โรงเรียนประตูลี เป็นต้น ถ้าเป็นเด็กที่เก่งมากๆ ก็จะเรียนที่โรงเรียนประตูลี วิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่จึงเป็น ทางเลือกให้แก่แก่นักเรียนที่ผู้ปกครองมีฐานะไม่ด้อย หรือผู้ปกครองต้องหาเข้ากินค่า การเรียนรู้ของ นักเรียนส่วนใหญ่จึงตกเป็นภาระของครูและโรงเรียน เพราะผู้ปกครองไม่มีเวลาให้กับบุตรหลานของ ตน หากมองถึงเรื่องความรู้ของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีเด็ก และเยาวชนจำนวนหนึ่งที่มีความรู้มาก ดังจะเห็นได้จากการสอบเข้าเรียนต่อในระบบที่สูงขึ้นใน โรงเรียนที่มีชื่อเสียงของจังหวัด และเด็กอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความรู้ต่ำ บางคนขาดการสนับสนุนจากทาง ผู้ปกครองก็จะไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั่นเอง^{๒๘}

ด้านทักษะความสามารถ

เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา หลายคนที่มีความสามารถ หลากหลายด้าน เช่น บางคนมีความสามารถในด้านกีฬา มีความสามารถทางด้านภาษา มีความสามารถทางด้านดนตรี มีความสามารถด้านการประกอบอาหาร มีความสามารถในการขายของ ออนไลน์ ทางเทศบาลและโรงเรียนก็สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ได้แสดงศักยภาพและ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เด็กนักเรียนของเราได้รับรางวัลทั้งระดับจังหวัด ระดับ ภูมิภาค และระดับประเทศมากมาย^{๒๙}

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยานั้น มีความ หลากหลายมาก เด็กบางคนก็มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง เข้ากับเพื่อนได้ง่าย เด็กบางคน ก็มีพฤติกรรมก้าวร้าว ทะเลาะวิวาท ขาดมนุษยสัมพันธ์ ปะปนกันไปตามแต่สภาพของครอบครัว และ ชุมชนเป็นสำคัญ ยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า เด็กสมัยใหม่ก็มักจะติดโทรศัพท์ ขาดการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง แม้แต่ผู้ปกครองเอง บางครอบครัวแทบไม่ได้พูดคุยกับลูกหลานของ ตนเองเลย^{๓๐}

ด้านการทำงานเป็นทีม

เด็กเทศบาลส่วนใหญ่ได้รับการฝึกฝนให้ทำงานกันเป็นทีม ทางโรงเรียนสนับสนุนให้ นักเรียนฝึกทำโครงการ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงพูดได้ว่าเด็กส่วนใหญ่ชอบการ ทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง เราจะได้อาศัยซึ่งกันและกัน^{๓๑}

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายสมทรง สัพพโกศลกุล, นายกเทศมนตรีเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๔. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนคร พระนครศรีอยุธยา

ด้านการพัฒนาด้านความคิดและการจัดการ (Head)

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่ายพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษาและนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น^{๓๒}

ด้านการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ และการดูแล (Heart)

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่ายพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษาและนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น^{๓๓}

ด้านการพัฒนาด้านการทำงาน และการเป็นผู้ให้ (Hand)

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางสาวเพลงพิน พวงศรี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางฐิติพร สิทธิโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่ายพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษาและนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น^{๓๔}

ด้านการพัฒนาด้านการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง (Health)

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่ายพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษาและนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น^{๓๕}

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายอนันต์ ตรงศรีเรือง, ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, รองเจ้าคณะอำเภพระนครศรีอยุธยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ประเด็นสำคัญ	องค์ความรู้
ลักษณะทั่วไปของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	-เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ครอบคลุมเขตพื้นที่จำนวน ๑๐ ตำบล -มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔.๘๔ ตารางกิโลเมตร -ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีแม่น้ำล้อมรอบ -ประชากรในเขตเทศบาลส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพการค้าและบริการ -หน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุข คือ ศูนย์บริการสาธารณสุข เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศูนย์แพทย์ชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข -เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีจำนวนชุมชน จำนวน ๖๕ ชุมชน
สภาพปัญหาของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	-ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะของแผ่นดิน -ประสบกับปัญหาน้ำท่วมซึ่งเป็นประจำทุกปี -ปัญหาจำนวนขยะที่มีปริมาณมาก -ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทำให้รายได้ประจำไม่คงที่ -โรงเรียนสังกัดเทศบาลยังขาดแคลนอาคารสถานที่และการจัดทำระบบสารสนเทศต่างๆ -ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสุขภาพและอนามัย -ปัญหาด้านการเข้ามาส่วนร่วมของประชาชน
ลักษณะและศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	-เด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งที่มีความรู้มาก -เด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งมีความรู้น้อย บางคนขาดการสนับสนุนจากทางผู้ปกครองก็จะได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น -เด็กและเยาวชนมีความสามารถหลากหลายด้าน เช่น บางคนมีความสามารถในด้านกีฬา มีความสามารถทางด้านภาษา มีความสามารถทางด้านดนตรี มีความสามารถด้านการประกอบอาหาร มีความสามารถในการขายของออนไลน์ -เด็กบางคนก็มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง เข้ากับเพื่อนได้ง่าย เด็กบางคนก็มีพฤติกรรมก้าวร้าว ทะเลาะวิวาท ขาดมนุษยสัมพันธ์ ปะปนกันไปตามแต่สภาพของครอบครัว และชุมชนเป็นสำคัญ

ตารางที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	องค์ความรู้
ลักษณะและศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	-เด็กเทศบาลส่วนใหญ่ได้รับการฝึกฝนให้ทำงานกันเป็นทีม
การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	-สนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนา การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่าพักแรมลูกเสือ เนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษา และนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนาม เด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งใน ชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาดูแลผู้สูงอายุ

๔.๒ กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ในประเด็นต่างๆ คือ ลักษณะทั่วไปของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา สภาพปัญหาของชุมชน ลักษณะของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล ศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพเด็กและชุมชนในเขตเทศบาล ทำให้ทราบถึงบริบทของสภาพทั่วไปและสภาพชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตลอดจนทราบลักษณะและศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล รวมถึงแนวคิด แนวนโยบายในการส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชนของผู้บริหารเทศบาลแล้ว คณะผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตร “การฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ขึ้นมาจำนวน ๑ หลักสูตร แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีพระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. เป็นประธาน หลังจากนั้นนำคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองกับนักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร ตำบลหอรบสนิม อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในวันจันทร์ ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งสามารถสรุปกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

หลักสูตร “การฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์” มีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นงานฝึกอบรมและพัฒนาเสริมสร้างทักษะเด่นที่มีอยู่ในเยาวชนให้มีความโดดเด่นและนำไปสู่การสร้างสิ่งสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนแรก คือ ส่วนนำ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินการและการประเมิน

ส่วนที่สอง เป็นภาคทฤษฎี โดยเป็นแนวคิดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเยาวชน แนวคิดการพัฒนาชุมชนสร้างสรรค์ และเอกสารทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในส่วนนี้

ส่วนที่สาม เป็นภาคปฏิบัติ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นชุดฝึกอบรม และกลในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน อันประกอบด้วยกิจกรรมทั้ง ๓ อันประกอบด้วย ในภาคเช้า เป็น (ก) กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) เป็นการสะท้อนคิดถอดรหัสความคิดของเยาวชนต่อชุมชนที่ตัวเองอยู่อาศัย (ข) กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ สะท้อนคิดชวนคุยเป็นความคาดหวังผ่านการเปรียบเทียบ ผ่านการสร้างแรงเร้าต่อความคาดหวังที่ชี้ให้เห็นจุดเด่นด้อย และวิถีที่จะเป็นการพัฒนาดึงศักยภาพของเยาวชนต่อการรับผิดชอบชุมชนที่จะพึงเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนในภาคบ่าย เป็น (ข) กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งเสริม กระตุ้นให้เยาวชนผู้เข้าอบรมชวนคุยสะท้อนคิดออกแบบชุมชนผ่านการคิดร่วมกัน และออกแบบวางแผนเพื่อจัดวางอนาคตเป็นการประสานระหว่างวิทยาการกระบวนการ เยาวชน และผู้นำชุมชนในการออกแบบและส่งต่อความคิด ดึงศักยภาพของเยาวชนเพื่อเติมวิถีการพัฒนาให้เกิดขึ้น

ส่วนที่สี่ เป็นการประเมินผล การดำเนินกิจกรรมโครงการทั้งในส่วนก่อนและหลัง การเข้าอบรม รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมโครงการในภาพรวม เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานในเชิง ประจักษ์และนำผลเหล่านั้นไปปรับปรุงแก้ไข แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม

ซึ่งหลังการฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้อบรมของเยาวชนใน ๔ ส่วน (๑) ความกล้าหาญในการคิดอย่างชาญฉลาด มีเหตุมีผล และนำไปเป็นส่วนเสนอแนะ นำ และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาไปเป็นสภายาวชนในการทำงานด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์เชื่อม ระหว่างคนรุ่นใหม่และเก่าให้เกิดการประสานร่วมงานตามระดับชั้นของวัย หน้าที่ตำแหน่งได้ (๒) ความกล้าหาญหรือนับถือตนเอง เห็นศักยภาพตนเอง และพร้อมเข้าสู่กลไกการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อพัฒนาชุมชน และพัฒนาในองค์กรรวมให้เกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ ร่วมปฏิบัติ และเป็น ส่วนสนับสนุนการปฏิบัติจริงตามช่วงวัยและเวลาของเยาวชนและรับช่วงวิถีของการพัฒนาจากคนรุ่นสู่ รุ่น จากวัยสู่วัยโดยมีเป้าหมายโดยชุมชน เพื่อคนในชุมชน (๓) ความกล้าหาญทางจริยธรรมในการ รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซื่อสัตย์ ซื่อถูก หรือเห็นตามครรลองที่เหมาะสม พร้อมทั้งเรียนรู้ เลียนแบบ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับชุมชนและสังคมต่อไป (๔) ความกล้าหาญทางสังคม อันหมายถึงการกล้าที่จะ ออกมาเป็นผู้นำสารรับใช้สังคม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมในภาพรวมโดยมีเกณฑ์ เป้าหมายเป็นไปเพื่อประชุมชน และคนส่วนร่วมในประชุมและส่งต่อเป็นประโยชน์ของชุมชน ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

ส่วนนำ

โครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชน

ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๑. หลักการและเหตุผล

ยุคสมัยของข้อมูลข่าวสาร (Information Age) ได้ข้ามผ่านแล้ว และกำลังเข้าสู่ยุคของสังคม แห่งการเรียนรู้ (knowledge society) ในยุคดังกล่าวนี้คนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อนไปสู่การคิด ทำ ภายใต้กรอบแห่งความสร้างสรรค์ เปิด กว้าง เรียนรู้ ส่งต่อเป็นการพัฒนาได้ นักคิดนักทฤษฎีทางสังคมเชื่อมั่นว่า พลังสมองและพลังใจของ "คน" เป็นประติษฐกรรมและส่งต่อเป็นความสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่องเสมอมา

เยาวชน คือ รากฐานและอนาคตของชาติ การพัฒนาศักยภาพของเยาวชนคนรุ่นใหม่ทั้งด้าน ความสามารถในการเรียนรู้และคุณธรรม จะช่วยสร้างความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ การพัฒนาเยาวชนโดยความเข้าใจมุ่งเน้นการนำความรู้ความสามารถมาช่วยพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ รวมถึงการสร้างคุณลักษณะที่ดีของเยาวชน (Character Building) ให้มี จิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสามารถในการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ คือการเป็น “คนเก่ง” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนดี” ของสังคม ความสร้างสรรค์ของคน ซึ่งหมายถึงเยาวชนด้วยคือหัวใจของการพัฒนา และ “ความ สร้างสรรค์” จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อ “ความนับถือตนเอง” ของแต่ละปัจเจกบุคคลด้วย

เยาวชน เท่ากับ หัวใจของสังคมสร้างสรรค์ ซึ่งในปัจจุบันเชื่อกันว่า "เด็กและเยาวชน" จะกลายเป็นกลไกสำคัญที่สุดในช่วงสมัยต่อไป เป็นหนึ่งในปรากฏการณ์หลักของแผนการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทั่วโลก แนวคิดเหล่านี้ปรากฏต่อนักคิดนักวิชาการในวงกว้าง ดังปรากฏในงาน บทบาททุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาเยาวชนสร้างสรรค์-The Role of Social Capital for Creative Youth Development หรือในงาน “เมืองสร้างสรรค์ : ตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาเยาวชน-Creative Media City: The Indicators for Youth Development” หรือในญี่ปุ่นได้กำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติด้านภาระกิจการพัฒนาเยาวชนโดยตรง (National Youth Development Policy, ๒๐๐๘) สหรัฐอเมริกาจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพสร้างสรรค์ของเยาวชนพร้อมเครือข่ายเพื่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชน (Creative Youth Development National Partnership) ตั้งแต่หลังปี ๒๐๐๐ เป็นต้นมาการประชุมและกิจกรรมของสหประชาชาติ ระบุให้มีความสำคัญกับเยาวชน และหลายครั้งที่เปิดโอกาสให้เด็กเข้าร่วมแสดงบทบาทอย่างเป็นทางการ หรืออย่างในโอลิมปิกปี ๒๐๑๒ ณ กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษก็ได้เลือกหัวข้อ "เยาวชน" เป็นหัวใจสำคัญของงานที่ต้องการสื่อสารกับเวทีโลก สังคมจะต้องหล่อเลี้ยง ประดับประดา และเสริมสร้างเด็กรุ่นใหม่ ให้เป็นผู้ที่รู้จัก รัก และกล้าที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพราะแนวทางนี้คือเส้นทางที่นักคิดเชื่อว่า จะนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพในอนาคต ประชากรมีความสมบูรณ์ทั้งในเชิงประสบการณ์ สุขภาพ ความอยู่ดีกินดี และท้ายที่สุด ความนับถือในตนเอง

แนวคิดการพัฒนา "สังคมสร้างสรรค์" ในยุคปัจจุบัน ให้มีความสำคัญกับเด็กและเยาวชนนัก ซึ่งในข้อเท็จจริงไม่ใช่เหตุผลเพียงแค่ว่า "เด็ก คือ ตัวแทนแห่งอนาคต" เท่านั้น หากแต่ชีวิตในวัยเด็กของมนุษย์เรา คือ ช่วงเวลาที่จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์สามารถเติบโตงอกงามได้อย่างเป็นธรรมชาติที่สุดด้วย ในทุกวันนี้ เราจะเห็นว่า วิธีคิดหรือการใช้สัญชาตญาณแบบเด็กๆ ได้รับการหยิบยกมาใช้เป็นกลไกในกระบวนการคิดค้น และแก้ปัญหาหลายๆ อย่าง เหตุเพราะ "ความเป็นเด็ก" นั้นมีพลังที่สามารถช่วยให้ผู้ใหญ่ พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ให้สูงขึ้นได้ โดยผ่านจิตวิญญาณที่ยังคงความเป็นเด็กที่มีความสงสัย รักการเรียนรู้ และกล้าที่จะทดลองตามวิถีของวัย ดังนั้นเยาวชนจึงเป็นส่วนสำคัญของสังคม และเป็นปัจจัยร่วมของการพัฒนาในประชาคมทั่วโลก เยาวชนคนหนุ่มสาวจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกสังคม ชุมชนและประเทศชาติ เยาวชนจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องได้รับการพัฒนา และต้องเป็นการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายโดยมีฐานของชุมชนหรือจุดเริ่มต้นด้วย

ดังนั้นคณะผู้ดำเนินการโครงการ ฯ ได้ออกแบบหลักสูตรในการสร้างเสริมเสริมสร้างศักยภาพแกนนำเยาวชนและร่วมกันทดลองเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ผ่านวิทยากร โดยผู้จัดโครงการ ฯ เชื่อว่า “กลุ่มพลังทางสังคมที่เป็นเยาวชนคนรุ่นใหม่ ควรมีศักยภาพ ควรมีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมได้ด้วยตัวเองหากได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งได้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม พร้อมทั้งสามารถรวมตัวกันเป็นเป็นความร่วมมือ เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และพลังที่นำไปสู่การจัดการสร้างสรรค์สังคมได้อย่างมีนัยยะสำคัญ” คณะผู้ดำเนินการโครงการ ฯ เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชน ที่จะเข้าร่วมโครงการและฝึกชุดกระบวนการเรียนรู้ ภายใต้กรอบคิดสร้างศักยภาพแผนภาพ

ที่มีอยู่ของเยาวชน เติบโตเต็มวิถีแห่งสร้างสรรค์ เพื่อนำไปเป็นฐานองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน ให้ก้าวไปข้างหน้าพร้อมกันทั้งระบบในมหภาค เชื่อมประสานกันระหว่างรัฐ เอกชน ชุมชน เยาวชน คนทุกช่วงวัย ในแบบพหุภาคีมีส่วนร่วมในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ตามกรอบการฝึกอบรม พัฒนา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของเยาวชนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาตนเองของเยาวชนเพื่อรองรับการออกแบบอนาคตชุมชนของตนเองเชิงสร้างสรรค์

๒.๒ เพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนและการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ของเยาวชน

๒.๓ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและเยาวชนในชุมชน

๓. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ

กระบวนการดำเนินงานโครงการ ดังนี้

๑) ประชุมระดมความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดทำหนังสือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน ภายในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๓) จัดทำรายงานการสรุปโครงการ เสนอผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) นำข้อเสนอแนะของผู้ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

กระบวนการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ก.ค. – ส.ค. ๒๕๖๓)							
		สัปดาห์ที่							
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
P	ประชุมระดมความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง								
P	จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติมหาวิทยาลัย								
P	จัดทำหนังสือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง								
D	ดำเนินการตามแผนที่กำหนด								

C	สรุปและประเมินผล								
A	รายงานผลต่อสถาบันวิจัย พุทธศาสตร์								

๔. สถานที่จัดโครงการ

โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร ตำบลหортันไชย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๕. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณจากโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” สนับสนุนโดยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมดค่าดำเนินการฝึกอบรม จำนวน ๕๘,๐๐๐ บาท (ห้าหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (ถัวเฉลี่ย) ดังนี้

- ๑) ค่าบำรุงสถานที่ ๒,๐๐๐ บาท
- ๒) ค่าตอบแทนวิทยากร ๓,๐๐๐ บาท
- ๓) ค่าตอบแทนผู้ช่วยวิทยากร ๒ คน ๓,๐๐๐ บาท
- ๔) ค่าตอบแทนผู้ประสานงานในพื้นที่ ๑,๐๐๐ บาท
- ๕) ค่าอาหารว่าง (๑๐๐ คน x ๓๐ บาท x ๒ มื้อ) ๖,๐๐๐ บาท
- ๖) ค่าอาหารกลางวัน ๘,๐๐๐ บาท
- ๗) ค่าเอกสาร อุปกรณ์ ๕,๐๐๐ บาท
- ๘) สนับสนุนทุนในการทำกิจกรรมในพื้นที่ ๓๐,๐๐๐ บาท

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบริบทชุมชนของตนเองเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้กระบวนการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น ส่งผลให้ปฏิสัมพันธ์เชิงเครือข่ายเพิ่มสูงขึ้น
- ๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โครงการในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ผลผลิต (Output)

- ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการฯ มีจำนวนร้อยละ ๘๐
- ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้และความพึงพอใจต่อโครงการฯ มีจำนวนร้อยละ ๘๐

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้จากประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

เป้าหมายเชิงเวลา

โครงการเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด คือช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๘. วิธีประเมินผลโครงการ

ใช้แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม และแบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๒ ภาคทฤษฎี

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของ เยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์นั้นมีดังนี้

- ๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเยาวชน
- ๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- ๑.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๓ ภาคปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อฝึกสมาธิให้แก่เยาวชนผ่านกิจกรรม ๓ช
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของเยาวชน พร้อมทั้งให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ
๓. เพื่อส่งเสริมโอกาสให้แก่เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ผ่าน กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพและโอกาสแก่เยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิง สร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ

ภาคปฏิบัติจะประกอบไปด้วย กิจกรรมหลัก ๓ กิจกรรม คือ

- ๑) กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า)
- ๒) กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ
- ๓) กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ปฏิบัติการที่ ๑

กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า)

คำอธิบาย

กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) เป็นกิจกรรมแรกในการฝึกอบรมเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผู้เข้าฝึกอบรมอยู่กับตนเอง ใช้เวลากับตนเองให้มากที่สุด เพื่อพร้อมในการทำกิจกรรมต่อไป

กิจกรรม

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำสมาธิ สงบกาย วาจา ใจ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด อย่างน้อย ๕ – ๑๐ นาที ก่อนและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง

๒. ฟังคำอธิบายจากวิทยากรและปฏิบัติการกิจให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๑ วิทยากรชี้แจงรายละเอียด แนะนำวิธีปฏิบัติให้ทราบ

๒.๒ ผู้ช่วยวิทยากรแจกแผ่นกระดาษ อุปกรณ์การเขียน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม คนละ

๑ ชุด

๒.๓ ผู้เข้าฝึกอบรมวาดภาพตามความรู้สึกของตนเอง ลงในกระดาษที่แจก ตามหัวข้อที่กำหนด (ภาคผนวก ก.)

๓. เมื่อปฏิบัติการกิจเรียบร้อยแล้ว ให้ออกมาหน้าห้องเพื่อสะท้อนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คนละ ๓-๕ นาที หรือตามแต่วิทยากรจะเห็นสมควร

๔. เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอหน้าห้องเรียบร้อยแล้ว วิทยากรกล่าวสรุปความคิดรวบยอด เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไป

มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลา

ใช้เวลารวมทั้งสิ้น ๘๐ นาที แบ่งเป็น ๑) กรณีนำ ทำสมาธิ ๑๕ นาที ๒) อธิบายนรายละเอียด ๑๐ นาที ๓) ลงมือปฏิบัติ ๓๐ นาที ๔) นำเสนอหน้าห้อง ๑๕ นาที ๕) สรุปกิจกรรม ๑๐ นาที

อุปกรณ์

๑) กระดาษ A๔ ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แผ่น

๒) ปากกาสีเมจิก ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แท่ง (สลับสีกันเองได้)

ปฏิบัติการที่ ๒

กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ

คำอธิบาย

กิจกรรมสะท้อนใจ วิทยากรจะนำผู้เข้าอบรมฝึกคิดวิเคราะห์ และเขียนรายละเอียดลงในตาราง ๔ ช่อง (SWOT) เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับสภาพชุมชนของตนเองในปัจจุบัน และสิ่งที่ยอยากจะเห็นในอนาคต

กิจกรรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนา
ชุมชนของตนเอง รวมถึงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

กิจกรรม

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำสมาธิ สงบกาย วาจา ใจ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด
อย่างน้อย ๕ – ๑๐ นาที ก่อนและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง
๒. ฟังคำอธิบายจากวิทยากรและปฏิบัติการกิจให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ๒.๑ วิทยากรชี้แจงรายละเอียด แนะนำวิธีปฏิบัติให้ทราบ
 - ๒.๒ ผู้ช่วยวิทยากรแจกแผ่นกระดาษ อุปกรณ์การเขียน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม คนละ

๑ ชุด

๒.๓ ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคิดเห็นของตนเอง ลงในกระดาษที่แจก ตามหัวข้อที่
กำหนด (ภาคผนวก ข.)

๓. เมื่อปฏิบัติการกิจเรียบร้อยแล้ว ให้ออกมาหน้าห้องเพื่อสะท้อนความคิดเห็น
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คนละ ๓-๕ นาที หรือตามแต่วิทยากรจะเห็นสมควร

๔. เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอหน้าห้องเรียบร้อยแล้ว วิทยากรกล่าวสรุปความคิดรวบ
ยอด เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไป

มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลา

ใช้เวลารวมทั้งสิ้น ๘๐ นาที แบ่งเป็น ๑) กรณินำ ทำสมาธิ ๑๕ นาที ๒) อธิบายรายละเอียด
๑๐ นาที ๓) ลงมือปฏิบัติ ๓๐ นาที ๔) นำเสนอหน้าห้อง ๑๕ นาที ๕) สรุปกิจกรรม ๑๐ นาที

อุปกรณ์

- ๑) กระดาษ A๔ ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แผ่น
- ๒) ปากกาสีเมจิก ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แท่ง (สลับสีกันเองได้)

ปฏิบัติการที่ ๓

กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

คำอธิบาย

กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมสุดท้าย เพื่อระดมความ
คิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำเสนอโครงการ กิจกรรม ที่จะทำร่วมกันเพื่อออกแบบอนาคต
ชุมชนของตนเอง

กิจกรรม

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำสมาธิ สงบกาย วาจา ใจ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด
อย่างน้อย ๕ – ๑๐ นาที ก่อนและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง
๒. ฟังคำอธิบายจากวิทยากรและปฏิบัติการกิจให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๑ วิทยากรชี้แจงรายละเอียด แนะนำวิธีปฏิบัติให้ทราบ

๒.๒ แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ ๓-๕ คน

๒.๓ ผู้ช่วยวิทยากร แจกกระดาษแผ่นใหญ่ (โฟลชาร์ท) กลุ่มละ ๓ แผ่น พร้อมสีเมจิก กลุ่มละ ๑ กล่อง

๒.๓ ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนโครงการ กิจกรรม ที่ตนเองสนใจ อย่างน้อยกลุ่มละ ๓ โครงการ ลงในกระดาษที่แจก ตามหัวข้อที่กำหนด (ภาคผนวก ค.)

๓. เมื่อปฏิบัติภารกิจเรียบร้อยแล้ว ให้ออกมาหน้าห้องเพื่อสะท้อนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กลุ่มละ ๑๐-๑๕ นาที หรือตามแต่วิทยากรจะเห็นสมควร

๔. เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอหน้าห้องเรียบร้อยแล้ว วิทยากรกล่าวสรุปความคิดรวบยอด เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไป

มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลา

ใช้เวลารวมทั้งสิ้น ๑๒๕ นาที แบ่งเป็น ๑) เกริ่นนำ ทำสมาธิ ๑๕ นาที ๒) อธิบายรายละเอียด ๑๐ นาที ๓) ลงมือปฏิบัติ ๖๐ นาที ๔) นำเสนอหน้าห้อง ๓๐ นาที ๕) สรุปกิจกรรม ๑๐ นาที

อุปกรณ์

๑) กระดาษโฟลชาร์ท ตามจำนวนผู้เข้าอบรม กลุ่มละ ๓ แผ่น

๒) ปากกาสีเมจิก ตามจำนวนผู้เข้าอบรม กลุ่มละ ๑ กล่อง

ส่วนที่ ๓ การประเมินผล

แบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม

ใช้สำหรับทดสอบความรู้ก่อนและหลังเข้าอบรม

๒. แบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม

ใช้สำหรับให้ผู้เข้าฝึกอบรม ประเมินความพึงพอใจในการจัดอบรมในภาพรวมหลังเสร็จกิจกรรม

๑. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม

ใช้สำหรับทดสอบความรู้ก่อนและหลังเข้าอบรม

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด และกากบาทลงกระดาษคำตอบ

๑. คำว่า “เยาวชน” ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวหมายถึง
คือใคร

ก. บุคคลที่มีอายุอย่างน้อยต่ำกว่าสิบสี่ปี

ข. บุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์

- ค. ผู้ที่บรรลุนิติภาวะแล้ว
- ง. ผู้ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน

๒. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ กระบวนการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน

- ก. กระบวนการกัลยาณมิตร
- ข. กระบวนการเปิดการเรียนรู้ภายใน
- ค. กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม
- ง. กระบวนการการจัดการภาครัฐ

๓. ข้อใดกล่าวถึงรากของต้นไม้จริยธรรมได้อย่างถูกต้อง

- ก. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ข. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
- ค. ประสบการณ์ทางสังคม
- ง. คุณธรรมค่านิยม และทัศนคติ

๔. ตามทฤษฎีของซัลลิแวน วัยใดที่เริ่มมีวุฒิภาวะทางเพศ มีการกล้าแสดงออกมากขึ้นและยังต้องการความเท่าเทียมกับผู้ใหญ่

- ก. วัยเด็ก
- ข. วัยเยาว์
- ค. วัยรุ่น
- ง. วัยผู้ใหญ่

๕. ขั้นตอนใดต่อไปนี้เป็นขั้นตอนในการปรับตัวเพื่อแสวงหาอัตลักษณ์ของมนุษย์

- ก. ความเป็นตัวของตัวเองกับความละเอียดและสงสัย
- ข. ความเป็นอัตลักษณ์กับความสับสนในบทบาท
- ค. การสืบทอดกับการคำนึงถึงแต่ตนเอง
- ง. ความมั่นคงสมบูรณ์ในชีวิตกับความสิ้นหวัง

๖. ชุมชนเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะเป็นอย่างไร

- ก. ชุมชนที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ข. ชุมชนที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ
- ค. ชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ง. ชุมชนที่มีระบบการศึกษาดี

๗. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ ลักษณะของชุมชนพึ่งพาตนเอง

ได้

ก. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของตนเอง

- ข. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้
- ค. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนยืนอยู่บนความสามารถของตนเองได้
- ง. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนมีรายได้ต่อหัวสูง

๘. ชุมชนใด สามารถลดการพึ่งพาจากภายนอกได้มากที่สุด

- ก. ชุมชนปิ่นโองจังหวัดราชบุรี
- ข. ชุมชนชาวประมงจังหวัดสงขลา
- ค. ชุมชนเครื่องจักสานผักตบชวาจังหวัดอุทัยธานี
- ง. ชุมชนปลูกข้าวมะลิทุ่งกุลาร้องไห้จังหวัดสุรินทร์

๙. ปัจจัยใดส่งเสริมชุมชนสร้างสรรค์น้อยที่สุด

- ก. ศักยภาพของคนในชุมชน
- ข. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ค. การจัดการภายในชุมชนที่ดี
- ง. การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ

๑๐. ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดชุมชนสร้างสรรค์ได้อย่างไร

- ก. ช่วยให้สมาชิกในชุมชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- ข. ช่วยให้ชุมชนเจริญเติบโตก้าวหน้า
- ค. ช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีความสุข อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- ง. ช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เฉลย

๑) ข. ๒) ง. ๓) ค. ๔) ข. ๕) ข. ๖) ค. ๗) ง. ๘) ค. ๙) ง. ๑๐) ง.

๒. แบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม

ใช้สำหรับให้ผู้เข้าฝึกอบรม ประเมินความพึงพอใจในการจัดอบรมในภาพรวมหลังเสร็จกิจกรรม

คำชี้แจง

แบบประเมินมีทั้งหมด ๒ หน้า ผู้ทำการประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบประเมินตอนที่ ๑ และกรอกข้อความลงช่องว่างในแบบประเมินตอนที่ ๒ ตามความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมต่อไป

ตอนที่ ๑

ความคิดเห็น			ระดับความคิดเห็น				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม			๕	๔	๓	๒	๑
๑	ความรู้ความเข้าใจที่ท่านได้รับ	ก่อน การเข้ารับการฝึกอบรม					
		หลัง การเข้ารับการฝึกอบรม					
๒	การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม						
๓	ความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ในการถ่ายทอดหลังผ่านการฝึกอบรม						
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม			๕	๔	๓	๒	๑
๔	เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด						
๕	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด						
๖	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด						
๗	ความเป็นประโยชน์ของกิจกรรม						
๘	ความเหมาะสมของกิจกรรมปฏิบัติการ						

ความคิดเห็น		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๙	ความพึงพอใจต่อวิทยากรกิจกรรมปฏิบัติการ					
ด้านการบริหารจัดการของผู้จัด		๕	๔	๓	๒	๑
๑๐	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการอบรม					
๑๑	ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม					
๑๒	ความเหมาะสมของบรรยากาศในการอบรม					
ด้านประโยชน์และความคุ้มค่าที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วมอบรม		๕	๔	๓	๒	๑
๑๔	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ศักยภาพของท่าน เพิ่มขึ้น มากน้อยเพียงใด					
๑๕	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ความมั่นใจของท่าน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๖	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๗	ความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมครั้งนี้					

ตอนที่ ๒

๑ สิ่งที่ท่านประทับใจจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

๒ สิ่งที่การฝึกอบรมในครั้งนี้ควรปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

๓ หลักสูตรระยะสั้น (๑-๒ วัน) ที่ท่านสนใจ และต้องการได้รับการฝึกอบรมในครั้งต่อไป โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

๔ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าจะช่วยให้การฝึกอบรมครั้งต่อไป สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

😊 โปรดส่งแบบประเมินที่เจ้าหน้าที่หลังห้องอบรมของทุกวัน 😊
ขอขอบพระคุณในการตอบแบบประเมิน คณะผู้วิจัย

ภาคผนวก ก. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรม ๓ช

๑

อยู่กับตนเอง

๒

มีกลุ่มผ่านภาพ



๓

บุคคล

เรามีความสามารถอะไร	เราอยากช่วยคนอื่นทำอะไร
เรามีความสามารถและสร้าง รายได้ได้อย่างไร	ความสามารถและสร้างรายได้มี ประโยชน์ต่อส่วนรวมส่วนรวม อย่างไร

ภาคผนวก ข. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ

บ้านเรามีอะไรดี ๑. ๒. ๓. ๔. ๕.	สิ่งที่บ้านเราต้องช่วยกัน ระวังหรือจำกัดหรือไม่ต้องการ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕.
บ้านเราอยากมีอะไรดี ที่เรายังไม่รู้ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕.	ใครช่วยให้บ้านเรางดงาม/ มีความเป็นอยู่ดี ๑. ๒. ๓. ๔. ๕.

ภาคผนวก ค. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ชื่อกิจกรรม.....

ชื่อชุมชน.....

ชื่อผู้นำชุมชน.....

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม.....

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม.....

รายละเอียดของกิจกรรม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม.....

.....

เป้าหมายของกิจกรรม.....

.....

วิธีดำเนินกิจกรรม.....

.....

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม.....

.....

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับหลังเสร็จกิจกรรม

๑.....

๒.....

๓.....

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(.....)

ภาคผนวก ง. กำหนดการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม ๑ วัน (๗ ชั่วโมง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคเช้า

- ๐๘.๐๐ น. ลงทะเบียนรับเอกสาร
- ๐๘.๑๕ น. แนะนำวิทยากร
ชี้แจงรายละเอียดการเข้าร่วมกิจกรรม
- ๐๘.๒๐ น. กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรม ๓๐
- ๐๙.๔๐ น. พักรับประทานอาหารว่าง
- ๐๙.๔๕ น. กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ
- ๑๒.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน

ภาคบ่าย

- ๑๒.๓๐ น. กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- ๑๔.๓๐ น. พักรับประทานอาหารว่าง
- ๑๔.๔๕ น. สรุปกิจกรรมในภาพรวม
- ๑๕.๐๐ น. เสร็จกิจกรรม

ตารางนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ภายหลังจากการร่างหลักสูตร “การฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้หลักสูตร จำนวน ๑ ครั้ง กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ อายุระหว่าง ๑๕-๑๗ ปี จำนวน ๙๕ คน ณ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร ตำบลหอรบตันไชย อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดนครศรีอยุธยา ในวันจันทร์ ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ปรากฏผลการอบรมดังนี้

- ๑) ผลการทดสอบความรู้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม
- ๒) ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละฐาน
- ๓) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ๔) ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม วิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔.๒.๑ ผลการทดสอบความรู้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตารางที่ ๔.๒ ผลคะแนนของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมก่อนอบรมและหลังอบรมโดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

คนที่	ทดสอบก่อนอบรม (pre-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)	ทดสอบหลังอบรม (post-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
๑	๕	๗
๒	๖	๗
๓	๕	๖
๔	๔	๘
๕	๗	๙
๖	๖	๗
๗	๕	๙
๘	๔	๗
๙	๗	๙
๑๐	๕	๘
๑๑	๕	๖
๑๒	๕	๗
๑๓	๔	๘
๑๔	๗	๘
๑๕	๖	๘
๑๖	๕	๗
๑๗	๖	๗
๑๘	๕	๖
๑๙	๔	๘

คนที่	ทดสอบก่อนอบรม (pre-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)	ทดสอบหลังอบรม (post-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
๒๐	๗	๙
๒๑	๖	๗
๒๒	๕	๙
๒๓	๔	๗
๒๔	๗	๙
๒๕	๕	๘
๒๖	๕	๗
๒๗	๖	๗
๒๘	๕	๖
๒๙	๔	๘
๓๐	๗	๙
๓๑	๖	๗
๓๒	๕	๙
๓๓	๔	๗
๓๔	๗	๙
๓๕	๕	๘
๓๖	๕	๖
๓๗	๕	๗
๓๘	๔	๘
๓๙	๗	๘
๔๐	๖	๗
๔๑	๕	๙
๔๒	๔	๗

คนที่	ทดสอบก่อนอบรม (pre-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)	ทดสอบหลังอบรม (post-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
๔๓	๗	๙
๔๔	๕	๘
๔๕	๕	๗
๔๖	๖	๗
๔๗	๕	๖
๔๘	๔	๘
๔๙	๗	๙
๕๐	๖	๗
๕๑	๕	๙
๕๒	๔	๗
๕๓	๗	๙
๕๔	๕	๘
๕๕	๕	๖
๕๖	๕	๗
๕๗	๔	๘
๕๘	๗	๘
๕๙	๕	๙
๖๐	๔	๗
๖๑	๗	๙
๖๒	๕	๘
๖๓	๕	๖
๖๔	๕	๗
๖๕	๔	๘

คนที่	ทดสอบก่อนอบรม (pre-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)	ทดสอบหลังอบรม (post-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
๖๖	๗	๘
๖๗	๕	๗
๖๘	๖	๗
๖๙	๕	๖
๗๐	๔	๘
๗๑	๗	๙
๗๒	๖	๗
๗๓	๕	๙
๗๔	๔	๗
๗๕	๗	๙
๗๖	๕	๗
๗๗	๖	๗
๗๘	๕	๖
๗๙	๔	๘
๘๐	๗	๙
๘๑	๖	๗
๘๒	๕	๙
๘๓	๔	๗
๘๔	๗	๙
๘๕	๕	๘
๘๖	๕	๖
๘๗	๕	๗
๘๘	๔	๘

คนที่	ทดสอบก่อนอบรม (pre-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)	ทดสอบหลังอบรม (post-test) (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
๘๙	๕	๗
๙๐	๖	๗
๙๑	๕	๖
๙๒	๔	๘
๙๓	๗	๙
๙๔	๖	๗
๙๕	๕	๙
๙๖	๔	๗
๙๗	๗	๙
๙๘	๕	๘
๙๙	๕	๖
๑๐๐	๕	๗
รวม	๕๓๕	๗๖๒

ตารางที่ ๔.๒ แสดงผลคะแนนจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนอบรมและหลังอบรมโดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ จากแบบทดสอบชุดเดียวกัน จำนวน ๑๐ ข้อที่ผ่านการประเมินค่าความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จากผลการทดสอบพบว่าหลังอบรมโดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ผู้เข้าอบรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงขึ้นกว่าก่อนอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังอบรม ๗.๖๒ และค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนอบรม ๕.๓๕ แสดงว่าการอบรมโดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้มีการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของเยาวชน และชุมชนเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น

๔.๒.๒ ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละฐาน

ในกิจกรรมได้มีการเชิญวิทยากรนักฝึกอบรมเชิงปฏิบัติมาเป็นวิทยากร กระบวนการที่เน้นให้นักเรียนได้แสดงออก กล้าคิด กล้าทำ โดยรอบคือการดำเนินกิจกรรมให้นักเรียนที่เป็น

กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรม โดยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๑๐๐ คน ซึ่งยังเป็นนักเรียนที่ใหม่ หมายถึงนักเรียนเพิ่งจะเปิดเข้าสู่ระบบโรงเรียนในระบบไวรัสโคโรนา ทำให้นักเรียนหายไปจากห้องเรียนและมีนักเรียนจากต่างถิ่นมาเรียน โดยเป้าหมายและกรอบของการอบรมเป็นความต้องการ (๑) เด็กกล้าคิดกล้าทำในกรอบที่ส่งเสริม (๒) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาชุมชนที่อยู่อาศัย (๓) ฝึกการตระหนักและเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวม ซึ่งในกิจกรรมที่วิทยากรที่ได้รับเชิญมาคือ อาจารย์นงลักษณ์ ไชยเสน กรรมการบริหารการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย โดยดำเนินกิจกรรมใน ๓ ชุดฝึกตามเอกสารคู่มือภาพประกอบ ๒ (ก) ซึ่งวิทยากรได้ดำเนินการคือ



แผนภาพที่ ๔.๑ คู่มือฝึกอบรม คู่มือการขับเคลื่อนกิจกรรม ศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กิจกรรมที่ ๑ ๓ช ชวนคิด ชวนคุย ชวนทำ

เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะของการใช้ชวนคิด ชวนคุย ชวนทำ โดยใช้กระดาษ A๓ ให้นักเรียนวาดรูปตามอักษรายอ้ายเส้นเพียงเส้นเดียวในการวาด เป็นกลไกในการกระตุ้นให้นักเรียนอยู่กับตนเอง ใช้กระดาษแผ่นเดียว ให้นักเรียนได้คุยกับลมหายใจ ความคิด ของตัวเอง เมื่อสงสัยให้ถามหัวใจของตัวเอง (อ่อนโยนกับเส้น กับเรื่องราว และช่องของแต่ละช่องของตัวเอง) (๑) ผลได้ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (๒) การจัดสรรพื้นที่ (๔) การออกแบบระบบความคิด เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระดาษ ๑ ใบ ลากเส้นเพื่อให้เห็นความคิด อารมณ์และความรู้สึก เป็นการสะท้อนคิดผ่านกระดาษ นัยหนึ่งเป็นการฝึกความคิดสร้างสรรค์ผ่านแนวคิด และการดำเนินชีวิตให้ตัวเองภายใต้ความเป็นไปได้และสิ่งที่เป็น เป็นการดึงศักยภาพให้เกิดขึ้นแก่ตัวเอง เป็นการฝึกความคิดสร้างสรรค์ผ่านกระดาษ มือที่ค่อย ๆ ลากเส้น จะรู้สึกอ่อนโยน พริ้วไหว เรากำลังคิดถึงใคร กำลังคิดอะไร เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุด เป็นช่วงเวลาเดียวที่เราได้ฝึกฝนเรียนรู้

ภาพรวมของกิจกรรมจะเป็น Zentangle Inspire ศิลปะที่ทำให้ก่อให้เกิดสมาธิ ที่เป็นลักษณะของการ (ก) ฝึกเขียนลายเส้น ฝึกกับการอยู่กับปัจจุบัน เป็นศิลปะ สร้างความคิดสร้างสรรค์ ฝึกสมาธิ พัฒนาจิตใจ (ข) ฝึกสติ คลายเครียด ผ่อนคลาย ระบายอารมณ์อีกทั้งช่วยในการสำรวจตนเอง (ค) ค้นหาตัวเอง รู้จักตัวเอง เข้าใจตนเอง เยียวยาตนเอง สร้างสมดุลชีวิต พัฒนาอารมณ์ พัฒนาตนเอง (ง) ลายเส้นเป็นลายเส้นซ้ำ ๆ ง่าย ๆ ไม่ถูกไม่มีผิด แต่เป็นการใช้อารมณ์ให้อยู่กับปัจจุบันขณะ (จ) ในขณะที่วาดลายเส้น ความนึกคิด ถูกดึงไปติดบ้าง กังวลเรื่องนั้น เรื่องนี้บ้าง สติหลุด ลายเส้นที่ตั้งใจวาดก็มักจะพลาด พลาดบ่อยๆ สติจึงอบรมว่า ควรตั้งใจอยู่กับปัจจุบันให้มากขึ้น (ฉ) ความตั้งใจจึงถูกเติมเข้ามาทีละนิด ทีละหน่อย จนสติอยู่กับเรามากขึ้นเรื่อย ๆ (ช) ช่วงแรก ทั้งมือและสมาธิไม่นิ่ง ลายเส้นก็ไม่นิ่งตามสมาธิที่ขาดระเบียบ ความคิดที่ขาดระบบ (ฉ) ภาพชุดหลัง ลายเส้นนิ่งมากขึ้น พลาดน้อยลง ลายมีความซับซ้อนได้มากขึ้น ยิ่งเพิ่มสติ ให้อยู่กับลายเส้นได้มากขึ้น^{๓๖}



แผนภาพที่ ๔.๒ กิจกรรมชวนคิด ชวนคุย ชวนทำ

กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ

การสะท้อนคิดภายใต้กรอบ เราจะแสดงออกต่อตัวเองอย่างไร รวมไปถึงจะสร้างการมีส่วนร่วมต่อชุมชนได้อย่างไร จึงจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนเป็นพลัง ในการพัฒนาตนเอง เช่น (๑) เรามีความสามารถอะไร (๒) เราจะช่วยเหลือสังคมได้อย่างไร (๓) เราจะนำสิ่งที่คิดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อ

^{๓๖} สัมภาษณ์ นางลักษณ์ ไชยเสนโน, กรรมการบริหารการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ชุมชนได้อย่างไร นัยหนึ่งเป็นการชวนถอดความสามารถของนักเรียนเอง (๓) เป็นการชวนคิด และคุยภายใต้ความเป็นไปได้ และขับเคลื่อนให้เกิดการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดพลังในการทำกิจกรรมร่วมกัน



แผนภาพที่ ๔.๓ วิทยาการกระบวนการ พาทำกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ

ผลการจากทำกิจกรรมที่ ๒ พบว่า นักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถที่หลากหลายและคล้ายคลึงกันสามารถแบ่งความสามารถของนักเรียนออกเป็นกลุ่มๆได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน ร้อยละ เกี่ยวกับความสามารถของนักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความสามารถ	นักเรียนที่ตอบคำถาม		
	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านกีฬา เช่น วอลเลย์บอล, บาสเกตบอล, วิ่ง, เปตอง, ฟุตบอล, มวย	๔๓	๑๕.๕	๑
ด้านการขายของออนไลน์	๑๔	๕.๑	๗
ด้านการทำอาหาร	๓๔	๑๒.๓	๒
ด้านการร้องเพลง	๑๕	๕.๔	๖
ด้านรำไทย	๘	๒.๙	๑๐
ด้านการคัดลายมือ	๗	๒.๕	๑๑
ด้านการเล่นเกมส์	๑๗	๖.๑	๕
ด้านการกิน	๒๒	๗.๙	๔
ด้านการเต้น	๑๑	๔.๐	๘
ด้านดนตรี	๑๑	๔.๐	๙
ด้านการให้คำปรึกษา	๓	๑.๑	๑๖
ด้านความคิดสร้างสรรค์	๔	๑.๔	๑๓
ด้านกล้าแสดงออก	๓	๑.๑	๑๗

ความสามารถ	นักเรียนที่ตอบคำถาม		
	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านศิลปะ วาดภาพ ระบายสี	๒๖	๙.๔	๓
ด้านคณิตศาสตร์	๔	๑.๔	๑๔
ด้านงานประดิษฐ์	๒	๐.๗	๒๔
ด้านวิเคราะห์งานศิลป์	๑	๐.๔	๓๒
ด้านจิตอาสา ช่วยเหลือผู้อื่น	๓	๑.๑	๑๘
ด้านขับรถ	๒	๐.๗	๒๕
ด้านแต่งนิยาย	๑	๐.๔	๓๓
ด้านภาษาอังกฤษ	๔	๑.๔	๑๕
ด้านปั่นจักรยาน	๑	๐.๔	๓๔
ด้านอ่านหนังสือ	๒	๐.๗	๒๖
ด้านงานบ้าน	๗	๒.๕	๑๒
ด้านการแสดง เดินแบบ	๓	๑.๑	๑๙
ด้านการจัดดอกไม้	๑	๐.๔	๓๕
ด้านการนำเสนอโครงการ	๓	๑.๑	๒๐
ด้านตลก	๒	๐.๗	๒๗
ด้านเกะสลัก	๒	๐.๗	๒๘
ด้านซ่อมรถ	๓	๑.๑	๒๑
ด้านคอมพิวเตอร์	๑	๐.๔	๓๖
ด้านการเลี้ยงเด็ก	๓	๑.๑	๒๒
ด้านซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า	๒	๐.๗	๒๙
ด้านตกปลา	๒	๐.๗	๓๐
ด้านอ่านอาขยาน	๓	๑.๑	๒๓
ด้านเลี้ยงแมว	๑	๐.๔	๓๗
ด้านสวดมนต์ทำนองสรภัญญะ	๒	๐.๗	๓๑
ด้านการทำงาน	๑	๐.๔	๓๘
ด้านการหาเงิน	๑	๐.๔	๓๙

ความสามารถ	นักเรียนที่ตอบคำถาม		
	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านการออกกำลังกาย	๑	๐.๕	๔๐
ด้านการกล่าวสุนทรพจน์	๑	๐.๕	๔๑
รวม	๒๗/๗	๑๐๐.๐	

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่านักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถที่หลากหลาย บางคนมีความสามารถหลายด้าน บางคนมีความสามารถด้านเดียว โดยไม่มีใครไม่มีความสามารถเลย อยู่ที่ว่าความสามารถนั้นถูกดึงมาใช้มากน้อยเพียงใด มีเวทีใดให้นักเรียนได้แสดงความสามารถศักยภาพในตนเอง จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถเพื่อดึงศักยภาพนักเรียนออกมา นั้น พบว่า

หนูมีความสามารถหลายด้านเช่น ความสามารถในการกล่าวสุนทรพจน์ เคยไปร่วมประกวดการ แข่งขันการกล่าวสุนทรพจน์ในนามตัวแทนโรงเรียนมา ความสามารถนี้ช่วยให้เป็นคนกล้าแสดงออก กล้าพูดในที่ชุมชน ไม่อายเวลาพูดกับคนหมู่มาก การกล่าวสุนทรพจน์เป็นสิ่งที่ยาก ต้องฝึกฝนอย่าง หนักจึงจะสามารถพูดและกล่าวได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นจังหวะ น่าฟัง นอกจากนี้หนูยังสามารถอ่าน อาชยานได้ คัดลายมือได้ วาดภาพระบายสีได้ และเป็นคนชอบอ่านหนังสือ ทำให้ผลการเรียนดีขึ้น^{๓๗}

ความสามารถของหนูคือการพูดคุยกับคนอื่น โดยหนูจะรับจ้างเป็นเพื่อนพูดคุยหรือให้ คำปรึกษากับคนอื่นในทวิตเตอร์ เพราะส่วนใหญ่คนสมัยนี้เสพติดโซเชียลมีเดีย ประกอบกับชีเหงา อาชีพ เป็นเพื่อนพูดคุยในโลกโซเชียลก็เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่น่าสนใจ สามารถสร้างรายได้ให้กับเราได้แม้ไม่มาก ก็ตาม นอกจากจะมีความสามารถทางการพูดคุยแล้ว หนูยังมีความสามารถอื่นๆ เช่น การเต้น โคฟเวอร์ การแต่งนิยาย การขายของออนไลน์ การโพสท่าทางประกอบ (นางแบบ) และการเล่นเกมส์ ออนไลน์^{๓๘}

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาวีร์ อยู่พุ่มพฤษ, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อม เพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางสาวนภัสสร จุลลำเจียก, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ความสามารถที่มีคือ การวาดภาพออกแบบ การทำอาหาร การทำให้เพื่อนยิ้ม และการเต้น^{๓๙} แกะสลักผลไม้ กีฬาแบดมินตัน^{๔๐} กีฬาวอลเลย์บอล เกสส์ล็ก และวาดรูป เป็นคนคึกคอกกรอบ มีความสามารถในการพูดในที่ชุมชน กล้าแสดงออก^{๔๑} มีความสามารถด้านดนตรีไทย^{๔๒}

ประเด็นคำถามที่สอง เรามีความสามารถและสร้างรายได้อย่างไร

คำถามที่ว่า เรามีความสามารถและสร้างรายได้หรือนั้น นักเรียนผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นไว้ต่างๆ ดังนี้

ความสามารถที่มีคือ การวาดภาพออกแบบ การทำอาหาร การทำให้เพื่อนยิ้ม และการเต้น สามารถสร้างรายได้ด้วยการทำงานเสริมวันเสาร์อาทิตย์ และการช่วยพ่อแม่ขายของ^{๔๓} ขายสินค้าออนไลน์^{๔๔} แม้ความสามารถด้านการแกะสลักผลไม้ และกีฬาแบดมินตันก็ตาม แต่หนูช่วยพ่อแม่ขายเสื้อผ้า รวมถึงทำงานบริการ เป็นเด็กเสริฟตามร้านอาหารเพื่อสร้างรายได้ให้ตนเอง และเป็นการแบ่งเบากภาระให้กับพ่อแม่^{๔๕} ความสามารถที่มีช่วยให้ขายของออนไลน์ได้ ช่วยที่บ้านทำขนมออกมาขายที่ตลาด ทำงานบริการเป็นเด็กเสริฟ งานในโรงแรม เพราะมีประสบการณ์ที่เคยเรียนมาก่อน^{๔๖} ความสามารถของเราสามารถต่อยอดในการเปิดร้านอาหารเป็นของตนเองได้ รวมถึงการกล้าแสดงออกส่งผลให้เรากล้าพูด จึงสร้างรายได้ด้วยการเป็นไกด์นำเที่ยว เป็นมัคคุเทศน์^{๔๗}

ประเด็นคำถามที่สาม เราอยากช่วยคนอื่นทำอะไร

คำถามที่ว่า ความสามารถที่เรามี เราสามารถช่วยเหลือคนอื่นได้อย่างไรนั้น นักเรียนผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นไว้ต่างๆ ดังนี้

ความสามารถที่หนูมีสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้มาก เช่นที่ทำอยู่ในปัจจุบันก็คือการเป็นจิตอาสาดูแลผู้สูงอายุ ดูแลปู่ย่าตายายที่ท่านอายุมากๆ ทั้งที่บ้าน และในชุมชน ช่วยคุณยายขายของ ทำ

^{๓๙}สัมภาษณ์ นางสาวปิยะฉัตร ปานดี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๐}สัมภาษณ์ นางสาวศศิณันท์ ชุกกลิน, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๑}สัมภาษณ์ นางสาวศศิพร เพชรครุฑมณี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๒}สัมภาษณ์ นายอิศรา ศุภจิตร, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๓}สัมภาษณ์ นางสาวเพลงพิน พวงศรี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๔}สัมภาษณ์ นางสาวอภัสรา คณหา, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๕}สัมภาษณ์ นางสาวศศิณันท์ ชุกกลิน, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๖}สัมภาษณ์ นางสาวศศิณันท์ ชุกกลิน, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๗}สัมภาษณ์ นางสาวศศิพร เพชรครุฑมณี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ให้ท่านหัวเราะและมีความสุข^{๔๘} ชวนคนอื่นมาออกกำลังกายด้วยการตีแบดมินตัน และช่วยเก็บขยะในที่สาธารณะ^{๔๙} ช่วยเก็บขยะในที่ที่เราเดินผ่านไปเจอไม่ว่าที่ไหนก็ตาม^{๕๐} ช่วยสอนงานเพื่อนๆ ช่วยทำความสะอาดบ้าน ช่วยแบ่งเบาราชการของพ่อแม่ ช่วยสอนการบ้านน้อง^{๕๑}

ประเด็นคำถามที่สี่ ความสามารถของเราสร้างรายได้และมีประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไร

คำถามที่ว่า ความสามารถของเราสร้างรายได้และมีประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไรนั้น นักเรียนผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นไว้อย่างต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจุบันช่วยคุณยายออกแบบโลโก้สินค้า รวมถึงเปิดร้านอาหาร โดยคนท้องและคนพิการกินฟรี^{๕๒} เก็บขยะที่สาธารณะและเก็บขวดขาย โดยมองว่าปัจจุบันคนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะ หนูจึงช่วยด้วยการเก็บขยะในที่สาธารณะ นอกจากจะทำให้พื้นที่สาธารณะสะอาดแล้ว ขวดพลาสติกที่เก็บก็สามารถนำไปขายสร้างรายได้ได้^{๕๓} ช่วยคนเก็บขวดไปขายช่วยทำให้ขยะลดน้อยลง และเราก็ได้รายได้จากการเอาขวดไปขายและนำไปทำบุญหรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้มีความสุข^{๕๔} นอกจากนี้ความสามารถที่มียังนำไปประกอบอาชีพรับจ้างแกะสลักผลไม้ในพิธีต่างๆ เช่น พิธีมงคลสมรส เป็นต้น^{๕๕}

ความสามารถในด้านการทำอาหาร ช่วยให้เรากับข้าวขายในราคาที่ถูกกว่าคนอื่น เพราะเราทำเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนรวม เช่น คนที่มีรายได้น้อย พนักงานโรงงาน นักเรียน คนชรา

^{๔๘}สัมภาษณ์ นางสาวเพลงพิน พวงศรี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๙}สัมภาษณ์ นางสาวศศิณัท ชุกกลิ่น, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๐}สัมภาษณ์ นางสาวอภัสรา คณหา, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๑}สัมภาษณ์ นายอิศรา ศุภจิตร, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๒}สัมภาษณ์ นางสาวเพลงพิน พวงศรี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๓}สัมภาษณ์ นางสาวศศิณัท ชุกกลิ่น, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๔}สัมภาษณ์ นางสาวอภัสรา คณหา, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๕}สัมภาษณ์ นางสาวศศิณัท ชุกกลิ่น, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

เป็นต้น^{๕๖} เพราะความเป็นคนกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงช่วยให้หนูมีความสามารถในการเป็นไต่คน้าเที่ยว และสามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง^{๕๗}

กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้นักเรียนบ้านป้อมเพชร ภายใต้แนวคิด ความสามารถของเราจะไปทำ หรือช่วยอะไรชุมชนได้บ้าง นักเรียนก็ชวนกันคิดช่วยกันคุย เป็นกิจกรรม (๑) บำเพ็ญประโยชน์ เช่น เก็บขยะ ปลุกต้นไม้ ในวัด เพื่อช่วยรักษาสสิ่งแวดล้อม (๒) การช่วยเหลือ เช่น ช่วยสอนการบ้านน้อง ช่วยเหลือคนข้ามถนนหน้าโรงเรียน เป็นความคิดที่สอดคล้องกับช่วงวัยของนักเรียน แต่เป้าหมายเป็นการชวนคิด เพื่อนำไปสู่การออกแบบให้เกิดการช่วยเหลือ หรือทำให้เยาวชนมีส่วนร่วมกับการออกแบบชุมชนของตนเอง ตามกรอบเป็นไปเพื่อการพัฒนาชุมชนรอบข้าง^{๕๘}



แผนภาพที่ ๔.๔ วิทยากรกระบวนการ พาทำกิจกรรมออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

แนวคิดทางพระพุทธศาสนาให้คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการอยู่กับตัวเอง เป้าหมายเป็นวิธีการพัฒนาตามกรอบคิดทางพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่กล่าวกับพระวัคคิว่า “อย่าเลย วัคคิ จะมีประโยชน์อะไรด้วยร่างกายอันเปื่อยเน่าที่เธอเห็นอยู่นี้ ผู้ใดเห็นธรรม ผู้นั้นชื่อว่าเห็นเรา ผู้ใดเห็นเรา ผู้นั้นชื่อว่าเห็นธรรม ความจริง เมื่อเห็นธรรมก็ชื่อว่าเห็นเรา เมื่อเห็นเราก็อชื่อว่าเห็นธรรม” (ส.ข.(ไทย) ๑๗/๘๗/๑๕๔-) หรือประยุคสรุปที่ว่า “ผู้ใดเห็นธรรม ผู้นั้นเห็นเรา” ในความหมายคือให้มุ่งศึกษาตัวเอง และใช้ตัวเองเป็นกลไกให้ได้มาซึ่งความรู้ หรือในกรณีพระยสะ ที่มีความสับสนและวุ่นวายใจเดินไปพลางเปล่งอุทานในที่ไมไกลจากพระพุทธเจ้าที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน “...ที่นี้วุ่นวายหนอ...ที่นี้ขัดข้องหนอ” (วิมพา.(ไทย) ๔/๒๔-๒๕/๓๑-เรื่องยสกุลบุตร) พระพุทธเจ้าจึงเฉลยตอบกลับไ้ว่า “ยสะ ที่นี้ ไม่วุ่นวาย ที่นี้ ไม่ขัดข้อง มาเถิด ยสะ จงนั่งลง เราจักแสดงธรรมแก่เธอ” (วิมพา. (ไทย) ๔/๒๖-๓๒-เรื่องยสกุลบุตร) การอยู่กับตัวเองแสวงหาความรู้ สู่ความเข้าใจในตัวเอง จึงเป็นการ

^{๕๖}สัมภาษณ์ นางสาวเทวิกา จันทรเพชร, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๗}สัมภาษณ์ นางสาวศศิพร เพชรครุฑมณี, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๘}สัมภาษณ์ นงลักษณ์ ไชยเสนโน, กรรมการบริหารการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กำหนดทำที่จนกลายเป็นความสงบและพัฒนาดังกรณีพระยาสะ รวมไปถึงเหตุการณ์ที่ภัทวศศิย์ประมาณ ๓๐ คน พร้อมภรรยาบำเรอกันใน ไพรสมณที่แห่งนั้น สหายคนหนึ่งไม่มีภรรยา พวกสหายจึงนำหญิงคนงามมาเพื่อบำเรอ แต่หญิงคนงามได้ขโมยของหนีไปขณะทั้งหมดเผลอ ทุกคนจึงช่วยกันออกตามหา จนไปพบพระผู้มีพระพุทธเจ้าจึงถามว่า “พระองค์ทรงเห็นหญิงคนหนึ่งบ้างไหม พระพุทธเจ้าข้า” พระผู้มีพระภาคทรงย้อนถามว่า “กุมารทั้งหลาย พวกเธอมีความต้องการ หญิงไปทำไม” สหายภัทวศศิย์กราบทูลว่า “หญิงแพศยาได้ขโมยของหนีไป” พระพุทธเจ้าตรัสว่า “...การที่พวกเธอจะแสวงหาหญิงหรือแสวงหาตน อย่างไหนจะประเสริฐกว่ากัน” ภัทวศศิย์ตรัสตอบว่า “การที่พวกข้าพระองค์แสวงหาตนนี้แหละ ประเสริฐกว่า...” พระพุทธเจ้าจึงตรัสเชื่อเชิญว่า “กุมารทั้งหลาย ถ้าอย่างนั้นพวกเธอจงนั่งลง เราจักแสดงธรรมแก่พวกเธอ” (วิมทา.(ไทย) ๔/๓๖/๔๕-ภัทวศศิย์วัตถุ ว่าด้วยภิกษุภัทวศศิย์) ในความหมายของเหตุการณ์และพุทธในส่วนี้คือพระพุทธศาสนาสอนให้ศึกษาตัวเองเพื่อพัฒนาตัวเองเป็นเบื้องต้น จะดีมีประโยชน์กว่าค้นหาสิ่งอื่น นอกกายตามหลักของการพัฒนาในพระพุทธศาสนา ดังนั้นกระบวนการ ที่กระบวนการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จ.พระนครศรีอยุธยา จึงอยู่ภายใต้กรอบรู้ตัว ศึกษาตน พัฒนาตัวเองอย่างสร้างสรรค์ โดยกิจกรรมเน้นการฝึกให้นักเรียน/เยาวชน ได้แสวงหา ศักยภาพตัวเอง (อัตตศึกษา) มีความรู้ มีความสามารถอะไร ทำอะไรได้บ้าง แนวคิดที่เป็นประโยชน์ (อรรถ-ประโยชน์) นำสิ่งที่ตัวเองมีไปสร้างมูลค่า นำไปพัฒนาให้เป็นประโยชน์สำหรับตนเอง สังคม และส่วนรวม (ปรหิตประโยชน์) ภายใต้ รู้ คิด ทำ นำไปพัฒนา เป็นประโยชน์สำหรับส่วนรวม สำหรับตัวเอง ดังนั้นความสร้างสรรค์ หรือการคิดอย่างสร้างสรรค์เกิดได้จากการเห็น เกิดได้จากการเลียนแบบ และเกิดได้จากแนวคิดที่เป็นประโยชน์สำหรับเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นด้วย



แผนภาพที่ ๔.๕ นักเรียนชุมชนป้อมเพชร จ.พระนครศรีอยุธยา กับกิจกรรมสะท้อนคิด ดึงศักยภาพของตัวเองเพื่อการออกแบบชุมชนสร้างสรรค์

จากกิจกรรมที่สามซึ่งเป็นการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์นั้น พบว่า เมื่อแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น ๙ กลุ่มๆ ละ ๑๒-๑๓ คน เพื่อให้ให้นักเรียนร่วมกันออกแบบโครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเอง โครงการส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คณะผู้วิจัยและวิทยากรได้ปรึกษาหารือกัน จึงสรุปได้ว่าควรแบ่งนักเรียนออกตามความสามารถของนักเรียนออกเป็น ๖ กลุ่ม และให้นักเรียนสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มตามความสามารถของตนเอง ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่มีความสามารถด้านกีฬา

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มที่มีความสามารถด้านอาหาร

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มที่มีความสามารถด้านขายของออนไลน์

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มที่มีความสามารถในการร้องเพลง

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่มีความสามารถด้านภาษา

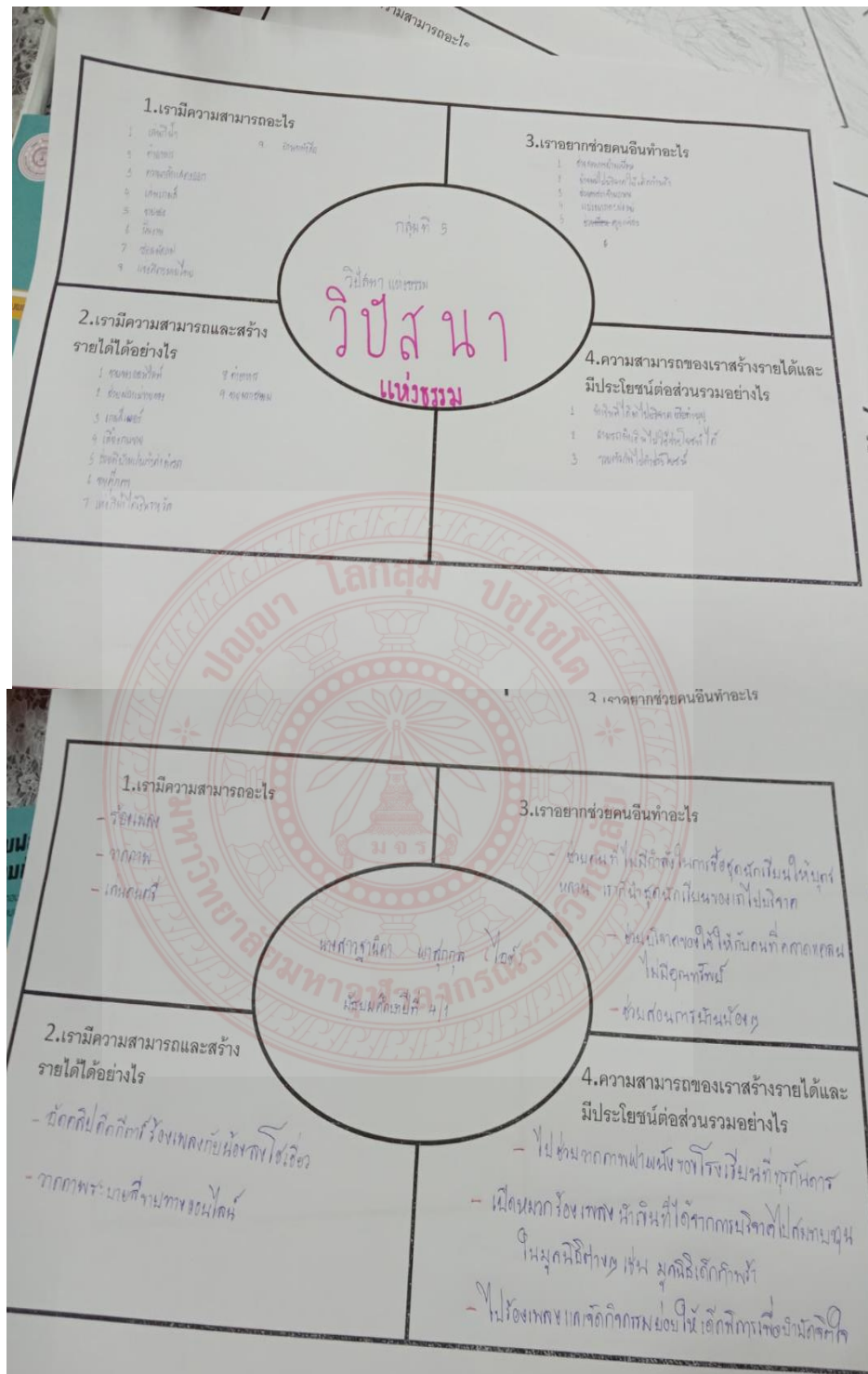
กลุ่มที่ ๖ กลุ่มที่มีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม^{๕๙}

เมื่อแบ่งออกเป็น ๖ กลุ่มตามความสามารถแล้ว จึงเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกกลุ่มตามความสนใจ หลังจากนั้น จึงนำนักเรียนเขียนโครงการที่อยากจะทำ ภายใต้งบประมาณสมทบสนับสนุนโครงการละ ๕,๐๐๐ บาท และระยะเวลาดำเนินโครงการ ๑ เดือน (เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓) เมื่อนักเรียนได้รับโจทย์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงเริ่มลงมือเขียนโครงการนำเสนอ ดังนี้

กลุ่มที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่/ชุมชนสร้างสรรค์
กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่มีความสามารถด้านกีฬา	โครงการออกกำลังกายด้วยกัน	ชุมชนบึงพระราม
กลุ่มที่ ๒ กลุ่มที่มีความสามารถด้านอาหาร	โครงการแนะนำการถนอมอาหาร	ชุมชนป้อมเพชร
กลุ่มที่ ๓ กลุ่มที่มีความสามารถด้านขายของออนไลน์	โครงการขายของออนไลน์	ชุมชนตลาดเจ้าพรหม
กลุ่มที่ ๔ กลุ่มที่มีความสามารถในการร้องเพลง	โครงการความบันเทิงในสังคมของเรา	ชุมชนเดอะสกาย
กลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่มีความสามารถด้านภาษา	โครงการ World of Language	ชุมชนวัดสุวรรณดาราราม
กลุ่มที่ ๖ กลุ่มที่มีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม	โครงการทำดีเพื่อสังคม	ชุมชนป้อมเพชร วัดสุวรรณดาราราม และสะพานปรีดี

จากการสังเกตการณ์และสะท้อนคิดถอดประสบการณ์ผ่านนักเรียน ครู จะพบว่า ครู และตัวนักเรียนเองได้ให้ข้อมูลไว้อย่าง ๑ กันว่า กิจกรรมแบบนี้มีประโยชน์ เสริมสร้างทักษะการคิดเชิงปฏิบัติการ เชิงระบบ และทำให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก “โครงการนี้จะช่วยให้เด็กฝึกความคิดสร้างสรรค์รู้จักเข้าถึงชุมชนแล้วก็ทำให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน” นับเป็นประโยชน์ในเชิงกระบวนการกลุ่ม “ทำให้พวกเรากล้าคิด กล้าแสดงออก และมีความมั่นใจในสิ่งที่เราจะคิด และนำเสนอ และอาจลงมือทำต่อไป” ทักษะเชิงประจักษ์ เป็นการสะท้อนคิด และสังเกตในช่วงแรกนักเรียนยังไม่คุ้นชินกับกิจกรรม แต่เมื่อเข้าใจและเห็นว่าเป็นพื้นที่ของนักเรียนเองได้ ทำให้นักเรียน กล้าคิด และกล้าแสดงออก ซึ่งนี่หนึ่งเป็นประการพัฒนาทักษะกระบวนการคิด ผ่านตนเอง การคิดผ่านกลุ่ม และการคิดเชิงระบบ นำไปสู่การออกแบบระบบคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน ครูช่วยแนะนำ คณะวิทยากรเป็นพี่เลี้ยงคอยกำลัง จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

^{๕๙} สัมภาษณ์ นางลักขณ์ ไชยเสนโน, กรรมการบริหารการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๖ ผลการสะท้อนคิดของนักเรียนต่อการออกแบบชุมชนสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของนักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จ.พระนครศรีอยุธยา

๔.๒.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม โดยใช้สถิติค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สรุปผลดังตาราง ๔.๓ และ ๔.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๑	๓๑.๐
หญิง	๖๔	๖๔.๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐
อายุ		
๑๕ ปี	๒๒	๒๒.๐
๑๖ ปี	๕๕	๕๕.๐
๑๗ ปี	๒๓	๒๓.๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๔ ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐ รองลงมาคือเพศชาย จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๑๖ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐ รองลงมาคือมีอายุระหว่าง ๑๗ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐ สุดท้ายมีอายุ ๑๕ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ความพึงพอใจของนักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม

ความคิดเห็น			ระดับความคิดเห็น				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม							
๑	ความรู้ความเข้าใจที่ท่านได้รับ	ก่อน การเข้ารับการฝึกอบรม			๕๕ (๕๕.๐)	๔๕ (๔๕.๐)	
		หลัง การเข้ารับการฝึกอบรม	๑๒ (๑๒.๐)	๘๘ (๘๘.๐)			
๒	การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม		๗๘ (๗๘.๐)	๒๒ (๒๒.๐)			
๓	ความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ในการถ่ายทอดหลังผ่านการฝึกอบรม		๒๕ (๒๕.๐)	๗๔ (๗๔.๐)	๑ (๑.๐)		
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม							
๔	เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด		๒๓ (๒๓.๐)	๗๕ (๗๕.๐)	๒ (๒.๐)		
๕	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด			๔๔ (๔๔.๐)	๕๕ (๕๕.๐)	๑ (๑.๐)	
๖	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด		๖๕ (๖๕.๐)	๓๕ (๓๕.๐)			
๗	ความเป็นประโยชน์ของกิจกรรม		๘๙ (๘๙.๐)	๑๑ (๑๑.๐)			
๘	ความเหมาะสมของกิจกรรมปฏิบัติการ		๘๕ (๘๕.๐)	๑๕ (๑๕.๐)			
๙	ความพึงพอใจต่อวิทยากรกิจกรรมปฏิบัติการ		๙๗ (๙๗.๐)	๓ (๓.๐)			
ด้านการบริหารจัดการของผู้จัด							

ความคิดเห็น		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๐	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการอบรม		๔๔ (๔๔.๐)	๕๕ (๕๕.๐)	๑ (๑.๐)	
๑๑	ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม	๒ (๒.๐)	๔๔ (๔๔.๐)	๕๓ (๕๓.๐)	๑ (๑.๐)	
๑๒	ความเหมาะสมของบรรยากาศในการอบรม	๒๒ (๒๒.๐)	๓๕ (๓๕.๐)	๔๓ (๔๓.๐)		
ด้านประโยชน์และความคุ้มค่าที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วมอบรม						
๑๔	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ศักยภาพของท่าน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด		๔๔ (๔๔.๐)	๕๕ (๕๕.๐)	๑ (๑.๐)	
๑๕	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ความมั่นใจของท่านเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	๒๓ (๒๓.๐)	๗๕ (๗๕.๐)	๒ (๒.๐)		
๑๖	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๕ (๘๕.๐)	๑๕ (๑๕.๐)			
๑๗	ความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมครั้งนี้	๙๕ (๙๕.๐)	๕ (๕.๐)			

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า นักเรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๔.๒.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม วิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากกิจกรรมการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้จัดมอบทุนในการขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชน ที่นักเรียนจะทำงานร่วมกับชุมชน เช่น

(๑) กลุ่มขายของออนไลน์ เป็นการเข้าไปแสวงหาผลิตภัณฑ์สินค้าในชุมชน ออกมาขายผ่านช่องทางออนไลน์ อาจมีการออกแบบบรรจุภัณฑ์ใหม่ให้สวยงามน่าสนใจ ทำให้ชุมชนได้ประโยชน์ในเชิงการเรียนรู้และเป็นประโยชน์โดยเน้นให้เด็กเข้าไปทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมกับชุมชน

(๒) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นัยยะของนักเรียนมองไปที่การเก็บขยะ ปลูกต้นไม้ รักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ทำให้ชุมชนเกิดและตระหนักเห็นพลังของเด็ก กับการทำกิจกรรมในเชิงชุมชน ทำให้เกิดการพลังในการขับเคลื่อนเป็นพลังกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและต่อไป

(๓) กลุ่มการถนอมอาหาร ช่วยให้เห็นในชุมชนได้รู้จักการถนอมอาหารยี่ดระยะเวลาในการเก็บรักษา ซึ่งอาจเป็นการเข้าไปแสวงหาองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนเกี่ยวกับการถนอมอาหาร ทำให้เกิดเป็นพลังสำหรับเยาวชนและการมีส่วนร่วมในชุมชน

(๔) กลุ่มกีฬา ช่วยให้คนในชุมชนรู้จักการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ ส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการดูแลสุขภาพตามแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้น

(๕) กลุ่มภาษา โลกแห่งภาษา (World of language) สอนภาษาให้กับเด็กที่ด้อยโอกาสในชุมชน รวมถึงการสอนการบ้าน หรือการสอนคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สำหรับเด็กในชุมชนด้วย

(๖) กลุ่มบันเทิง คนที่มีความสามารถด้านบันเทิงใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น คนที่มีทักษะในการเต้นกล้านแสดงออกด้วยการสอนคนในชุมชน

สิ่งที่ได้เบื้องต้นเป็นการฝึกให้นักเรียนได้กล้าคิด กล้าทำ และแสดงออกอย่างเหมาะสม การที่นักเรียนได้ฝึกคิด ฝึกแสดงออก นักเรียนได้คิดทำกิจกรรมใน ๖ โครงการภายใต้การแนะนำของครู และนักเรียนร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ ทำให้เกิดการแบ่งปันหรือแนวทางที่กระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญในตัวเอง แล้วพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาไปสู่การออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมภายใต้แนวคิดประโยชน์สำหรับส่วนรวม ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดเป็นภาพรวมอันเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างชุมชนที่เกิดจากการเข้าไปกระตุ้นให้นักเรียนได้คิด ทำ และแสดงออก และมีครูเป็นที่เลี้ยงในการทำกิจกรรมและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งนับว่าเป็นการดึงศักยภาพของเด็กออกมาสู่การคิดอย่างมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ด้วยเช่นกัน

กิจกรรมแบบนี้มีประโยชน์ เสริมสร้างทักษะการคิดเชิงปฏิบัติการ เชิงระบบ และทำให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก โครงการนี้จะช่วยให้เด็กฝึกความคิดสร้างสรรค์รู้จักเข้าถึงชุมชนแล้วทำให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน^{๖๐} นับเป็นประโยชน์ในเชิงกระบวนการกลุ่ม “ให้พวกเรา

^{๖๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวอังคณา ดีดำนกลาง, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กล้าคิด กล้าแสดงออก และมีความมั่นใจในสิ่งที่จะคิด และนำเสนอ และอาจลงมือทำต่อ”^{๖๑} การฝึกอบรม ถือว่าเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ให้นักเรียน นักเรียน ม.๔ ยังไม่ค่อยรู้จักกัน เมื่อได้ทำกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น และสะท้อนคิดออกมาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์กับตัวนักเรียนเอง และนำไปเป็นการพัฒนาศักยภาพให้กับนักเรียนเองในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และชุมชนเชิงสร้างสรรค์ต่อไป”^{๖๒} ซึ่งนักเรียน “ไม่เคยอบรมแบบนี้มาก่อน แต่ก็นับว่าเป็นประสบการณ์แปลกใหม่สำหรับพวกเรา เพราะได้ช่วยกันคิด ช่วยกันออกแบบ และทำให้เห็นว่าพวกเราที่มีความสามารถ และทำให้รู้ว่าเพื่อน ๆ หลายคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน แต่พวกเรา ก็เอาความรู้เหล่านั้นมาแบ่งปันกันเพื่อนำไปพัฒนาตัวเอง พัฒนาชุมชนรอบข้างเป็นการฝึกความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมตามความรู้และความสามารถของพวกเรา”^{๖๓} ทักษะเชิงประจักษ์ เป็นการสะท้อนคิด และสังเกตในช่วงแรกนักเรียนยังไม่คุ้นชินกับกิจกรรม แต่เมื่อเข้าใจและเห็นว่าเป็นพื้นที่ของนักเรียนเองได้ ทำให้นักเรียน กล้าคิด และกล้าแสดงออก ซึ่งนี่หนึ่งเป็นประการพัฒนาทักษะกระบวนการคิด ผ่านตนเอง การคิดผ่านกลุ่ม และการคิดเชิงระบบ นำไปสู่การออกแบบระบบคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน ครูช่วยแนะนำ คณะวิทยากรเป็นพี่เลี้ยงคอยกำลัง จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

จากการดำเนินกิจกรรมทำให้พบข้อค้นพบหลายประการ อาทิ (๑) การฝึกอบรม ทำให้เกิดการประสานระหว่างคณะนักวิจัย วิทยากร และโรงเรียน เป็นการจัดกิจกรรมโครงการภายใต้การประสานร่วมมือโดยมีเป้าหมายเป็นการพัฒนา “เด็ก” ร่วมกัน ผลได้เชิงประจักษ์ ทำให้เกิดนักเรียนกล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก ภายใต้พื้นที่และขอบเขตของความคิดเพื่อการพัฒนาตัวนักเรียนเอง (๒) การสร้างพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาตัวเองของนักเรียน คิดได้ ทำได้ และแสดงออกได้ บนฐานของการกระตุ้นส่งเสริม และให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องระหว่างครู คณะนักวิจัย (๓) การสร้างพื้นที่จำลองดั่งศักยภาพและสร้างศักยภาพทางการกระทำ เป็นแนวคิด แนวทางสร้างสรรค์ให้กับนักเรียนเป็นการสร้างพื้นที่เสมือนจริงภายใต้การทดลองปฏิบัติ ซึ่งผลจากความคาดหวังนักเรียนจะเป็นเมล็ดพันธุ์ของความเติบโต ไปพร้อมเวลา ที่มีเป้าหมายเป็นการพัฒนาตัวเอง ทำสิ่งที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สำหรับตนเอง โรงเรียน ชุมชนที่น้อง ๆ นักเรียนอยู่อาศัย สังคม และองค์กรรวมคือประเทศชาติ ในฐานะเยาวชนคนรุ่นต่อไปของสังคมนี้ บนฐานคิด “ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและสร้างสรรค์” เป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมและพัฒนานี้ด้วยเช่นกัน

^{๖๑} สทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิระประภา มีมาก, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๒} สทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวสุพรรณษา โตพึ่งพงศ์, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๓} สทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวฐานิดา ผาสุกกุล, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ผู้วิจัยสามารถสรุปกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ สรุปกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

กิจกรรม	รายละเอียด	ผลการทดลองใช้
กิจกรรม ๓๗ (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า)	เป็นการสะท้อนคิดถอดรหัส ความคิดของเยาวชนต่อชุมชน ที่ตัวเองอยู่อาศัย	ความกล้าหาญในการคิดอย่างชาญฉลาด มีเหตุมีผล และนำไปเป็นส่วนเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาไปเป็นสภายาวชนในการทำงานด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์เชื่อมระหว่างคนรุ่นใหม่ และก่อให้เกิดการประสานร่วมงานตามระดับชั้นของวัย หน้าที่ตำแหน่งได้
กิจกรรม กระ จ ก สะท้อนใจ	สะท้อนคิดชวนคุยเป็นความคาดหวังผ่านการเปรียบเทียบ ผ่านการสร้างแรงเร้าต่อความคาดหวังที่ชี้ให้เห็นจุดเด่นด้อย และวิธีที่จะเป็นการพัฒนาตึงศักยภาพของเยาวชนต่อการรับผิดชอบ ชุมชน ที่จะพึงเกิดขึ้นในอนาคต	ความกล้าหาญหรือนับถือตนเอง เห็นศักยภาพตนเอง และพร้อมเข้าสู่กลไกการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อพัฒนาชุมชน และพัฒนาในองค์รวมให้เกิดขึ้น ผ่านการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ ร่วมปฏิบัติ และเป็นส่วนสนับสนุนการปฏิบัติจริงตามช่วงวัยและเวลาของเยาวชนและรับช่วงวิถีของการพัฒนาจากคนรุ่นสู่รุ่น จากวัยสู่วัยโดยมีเป้าหมายโดยชุมชนเพื่อคนในชุมชน
กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์	ส่งเสริม กระตุ้นให้เยาวชนผู้เข้าอบรมชวนคุยสะท้อนคิด ออกแบบชุมชนผ่านการคิดร่วมกัน และออกแบบวางแผนเพื่อจัดวางอนาคตเป็นการประสานระหว่างวิทยาการ กระบวนการ เยาวชน และผู้นำชุมชนในการออกแบบ และส่งต่อความคิด ตึงศักยภาพของเยาวชนเพื่อเติมวิถีการพัฒนาให้เกิดขึ้น	-ความกล้าหาญทางจริยธรรมในการรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ชี้นำ ชี้ถูก หรือเห็นตามครรลองที่เหมาะสม พร้อมทั้งเรียนรู้ เลียนแบบเพื่อเป็นต้นแบบให้กับชุมชนและสังคมต่อไป -ความกล้าหาญทางสังคม อันหมายถึงการกล้าที่จะออกมาเป็นผู้อาสารับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมในภาพรวมโดยมีเกณฑ์เป้าหมายเป็นไปเพื่อประชุมชน และคนส่วนร่วมในประชุมและส่งต่อเป็นประโยชน์ของชุมชน

๔.๓ โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชน เชิงสร้างสรรค์

จากกิจกรรมที่อบรม สิ่งที่ได้เบื้องต้นเป็นการฝึกให้นักเรียนได้กล้าคิด กล้าทำ และแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยได้จัดมอบทุนในการขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชน ที่นักเรียนจะทำงานร่วมกับชุมชน เช่น (๑) กลุ่มที่จะขายของออนไลน์ เช่น จะเข้าไปแสวงหาผลิตภัณฑ์สินค้า หรือสิ่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับชุมชน และทำให้ชุมชนได้ประโยชน์ในเชิงการเรียนรู้และเป็นประโยชน์โดยเน้นให้เด็กเข้าไปทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมกับชุมชน (๒) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในนัยยะของนักเรียนมองไปที่การเก็บขยะ ปลูกต้นไม้ รักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ทำให้ชุมชนเกิดและตระหนักเห็นพลังของเด็ก กับการทำกิจกรรมในเชิงชุมชน ทำให้เกิดการพลังในการขับเคลื่อนเป้าหมายกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและต่อไป (๓) กลุ่มเกี่ยวกับอาหาร ซึ่งนัยหนึ่งเหมือนแสวงหาองค์ความรู้ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับอาหาร ซึ่งอาจเป็นการเข้าไปในชุมชนไปแสวงหาองค์ความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับอาหาร ทำให้เกิดเป็นพลังสำหรับเยาวชนและการมีส่วนร่วมในชุมชน (๔) กลุ่มการกีฬาอาจหมายถึง การออกกำลังกาย การส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการรักสุขภาพ และการดูแลสุขภาพตามแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้น (๕) กลุ่มเกี่ยวกับภาษา การสอนการบ้าน หรือการสอนคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สำหรับน้อง ในชุมชนในแบบเยาวชนมีส่วนร่วมกับชุมชนให้เกิดการขับเคลื่อนร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดเป็นภาพรวมอันเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างชุมชนที่เกิดจากการเข้าไปกระตุ้นให้นักเรียนได้คิด ทำ และแสดงออก และมีครูเป็นที่เล็งในการทำกิจกรรมและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งนับจะเป็นการดึงศักยภาพของเด็กออกมาสู่การคิดอย่างมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ด้วยเช่นกัน

การที่นักเรียนได้ฝึกคิด ฝึกแสดงออก นักเรียนได้คิดทำกิจกรรมใน ๖ โครงการภายใต้การแนะนำของครูและนักเรียนร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ ทำให้เกิดการแบ่งปันหรือแนวทางที่กระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญในตัวเอง แล้วพัฒนาศักยภาพและพัฒนางานไปสู่การออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมภายใต้แนวคิดประโยชน์สำหรับส่วนรวม

กิจกรรมที่ใช้ กิจกรรมการเรียนรู้ตนเอง ใช้วิธีการสะท้อนคิด ผ่านเด็ก สะท้อนคิด ให้เกิดความคิดสำหรับนักเรียน เยาวชนผู้เข้าอบรมว่าอยากทำอะไร อยากใช้ความสามารถที่ตัวเองมีอย่างไร ? ให้เกิดกลไกการทำบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อส่วนรวมได้ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ภายใต้กิจกรรมชวนคิด ชวนคุย และชวนทำ เป็นกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก (๑) ฝึกการอยู่กับตัวเอง ด้วยกระดาษที่ให้ ๑ แผ่น แล้วออกแบบการคิด การเขียน ผ่านกิจกรรมคิดอย่างสร้างสรรค์ (๒) ฝึกการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างสร้างสรรค์ เช่น นักเรียนแสวงหาความสามารถของตัวเอง เช่น เล่นกีฬา รำ ร้องเพลง ทำอาหาร สอนการบ้าน คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เรามีความสามารถในการสร้างรายได้อย่างไร การขายของออนไลน์ การโฆษณาผ่านเพจ หรือ Facebook เป็นต้น ดังนั้นการดึงศักยภาพของนักเรียนที่เข้าอบรมจึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ทำให้เกิดกลไกการจัดการให้นักเรียนตระหนักในตัวเอง คิดอย่างสร้างสรรค์ และเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างมีเป้าหมายในการจัดการชุมชนของตัวเอง เป็นต้น



แผนภาพที่ ๔.๗ ผังถอดความคิดต่อการฝึกอบรมชุมชนสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องกับศักยภาพและ
ความสามารถของนักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จ.พระนครศรีอยุธยา

จากแผนแผนภาพที่ ๔.๗ สะท้อนให้เห็นว่าชุดฝึกอบรม ที่ใช้ในการอบรมนักเรียนชุมชนบ้าน
ป้อมเพชร มีผลเชิงประจักษ์เป็นพัฒนาการสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมอบรม โดยสามารถสะท้อนคิด
จากครู นักเรียน และผู้เขียนในฐานะผู้เข้าอบรมได้ คือ

การฝึกอบรม ถือว่าเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ให้นักเรียน นักเรียน ม.๔ ยังไม่ค่อย
รู้จักกัน เมื่อได้ทำกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น และสะท้อนคิด
ออกมาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์กับตัวนักเรียนเอง และนำไปเป็นการ
พัฒนาศักยภาพให้กับนักเรียนเองในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และชุมชนเชิง
สร้างสรรค์ต่อไป ^{๖๔}

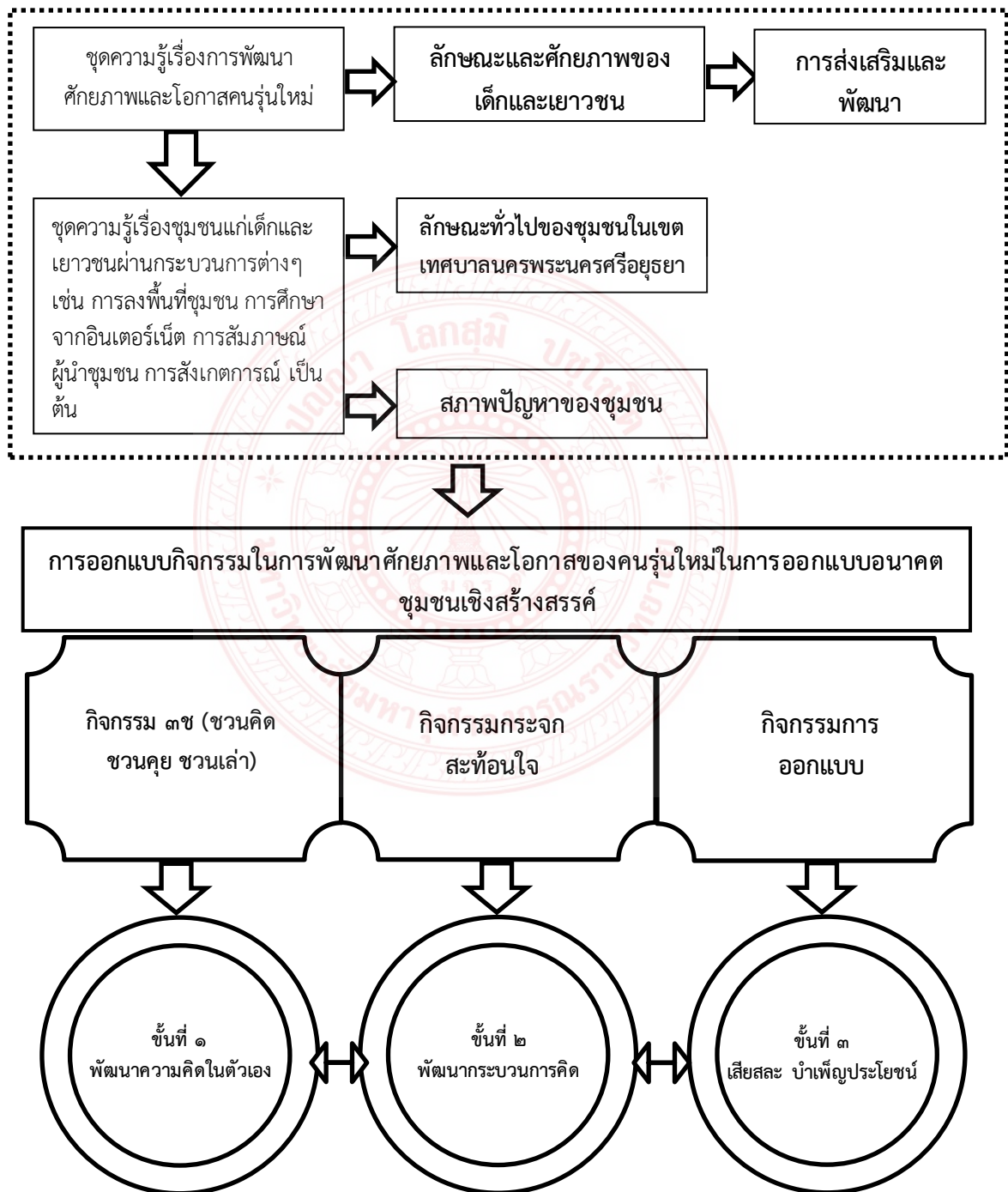
ไม่เคยอบรมแบบนี้มาก่อน แต่ก็นับว่าเป็นประสบการณ์แปลกใหม่สำหรับพวกเรา เพราะ
ได้ช่วยกันคิด ช่วยกันออกแบบ และทำให้เห็นว่าพวกเราก็มีความสามารถ และทำให้รู้ว่าเพื่อน ๆ
หลายคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ^{๖๕}

^{๖๔}สัมภาษณ์ นางฐิติพร สิทธิโชคคำ, รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๕}สัมภาษณ์ นางสาวฐานิดา ผาสกุล, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้



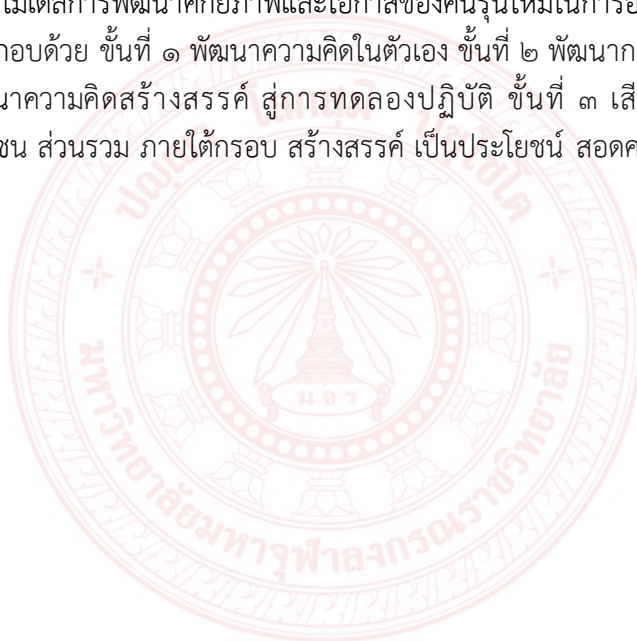
แผนภาพที่ ๔.๘ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๘ องค์ความรู้จากวิจัย พบว่า เกิดองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

๑) ได้องค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ๑) ได้ชุดความรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพและโอกาสคนรุ่นใหม่ ๒) ได้ชุดความรู้เรื่องชุมชนแก่เด็กและเยาวชนผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การลงพื้นที่ชุมชน การศึกษาจากอินเทอร์เน็ต การสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน การสังเกตการณ์ เป็นต้น

๒) การออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ๑) กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) ๒) กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ ๓) กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ และการจัดฝึกอบรมแก่นักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓) โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นที่ ๑ พัฒนาความคิดในตัวเอง ขั้นที่ ๒ พัฒนาการคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สู่การทดลองปฏิบัติ ขั้นที่ ๓ เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้อารมณ์ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้ความสามารถ



บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” นั้น มีวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ คือ (๑) เพื่อศึกษาองค์ความรู้และกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ (๒) เพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ (๓) เพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการวิจัย และเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ประเด็นที่ ๑ ลักษณะทั่วไปของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ลักษณะทางด้านกายภาพ เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ครอบคลุมเขตพื้นที่จำนวน ๑๐ ตำบล กล่าวคือ ตำบลประตูลี้ ตำบลหอรัตนไชย ตำบลท่าวาสุกรี ตำบลหัวรอ ตำบลกระมัง ตำบลบ้านเกาะ ตำบลคลองสวนพลู ตำบลเกาะเรียน และตำบลไผ่ลิง มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔.๘๔ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีแม่น้ำล้อมรอบและเคยเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงเก่ามาก่อน มีแม่น้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือแม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก และแม่น้ำเจ้าลพบุรี สภาพปัจจุบัน ลักษณะทางด้านกายภาพของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีความหลากหลายมาก ชุมชนที่อาศัยอยู่ในเขตเกาะเมืองประวัติศาสตร์จะมีลักษณะเป็นชุมชนเมือง มีตึกราบานช่องจำนวนมาก บางชุมชนมีลักษณะเป็นชุมชนแออัด เช่น ชุมชนเจ้าพรหม ชุมชนวัดแม่นางปลื้ม ชุมชนโรงงานสุรา ชุมชนวัดพนัญเชิง ชุมชนหลวงพ่อกว้าว ชุมชนวัดราชประดิษฐฐาน เป็นต้น ส่วนชุมชนที่อยู่นอกเขตเกาะเมืองประวัติศาสตร์จะมีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท อัตราความหนาแน่นของบ้านเรือนมีน้อย เช่น ชุมชนวัดหน้าพระเมรุ ชุมชนนิมิตใหม่ ชุมชนวัดมหาโลก ชุมชนบ้านเกาะ เป็นต้น

ลักษณะทางด้านสิ่งแวดล้อม มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ คลอง ๑๐ สาย และบึง ๒ สาย มีระบบประปาใต้ดิน ๑ แห่ง ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูก เป็นต้นไม้ยืนต้นผลัดใบ ไม่มีภูเขา เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเกษตร

ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสภาพเศรษฐกิจที่พึ่งพาในการผลิตในสาขาการค้าและการบริหารเป็นหลัก ซึ่งจะเห็นได้ว่าประชากรส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพการค้าและบริการศูนย์กลางแหล่งที่ตั้งของธุรกิจการค้าและบริการมีอยู่ ๓ บริเวณ คือ บริเวณตลาดหัวแหลม บริเวณตลาดหัวรอ และบริเวณตลาดเจ้าพรหม

ลักษณะทางการศึกษา พระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาจำนวน ๘ โรงเรียน และ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ลักษณะทางด้านสังคม หน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุขที่อยู่ในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา คือ ๑. ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ๓ แห่ง ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ศูนย์บริการสาธารณสุขวัดกล้วย ศูนย์บริการสาธารณสุขวัดศาลาปูน ๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. โรงพยาบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๔. ศูนย์แพทย์ชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน ๕ แห่ง คือ ศูนย์เวชปฏิบัติครอบครัวโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ศูนย์สุขภาพชุมชนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศูนย์แพทย์ชุมชนวัดตึก ศูนย์แพทย์ชุมชนวัดอินทาราม ศูนย์แพทย์ชุมชนป้อมเพชร ๕. คลินิกตรวจโรค ทันตกรรม คลินิกตา ๔๕ แห่ง

ด้านชุมชน เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีจำนวนชุมชน จำนวน ๖๕ ชุมชน คือ ชุมชนหน้าพระตำหนัก ชุมชนบ้านประตูลี้ ชุมชนวัดกุฎีทอง ชุมชนศรีสรรเพชญ์ ชุมชนวัดป่าโค ชุมชนเกาะลอย ชุมชนหัวแหลม ชุมชนคลองท่อ ชุมชนมหาไชย ชุมชนป่าตอง ชุมชนสรรพสามิต ชุมชนวัดตองปุ ชุมชนเจ้าพรหม ชุมชนวัดแม่นางปลื้ม ชุมชนป้อมเพชร ชุมชนโรงงานสุรา ชุมชนทุ่งแก้ว กรุงเก่า ชุมชนพระนอน ชุมชนสวนสมเด็จ ชุมชนวัดอินทาราม ชุมชนวังแก้ว ชุมชนวัดพนัญเชิง ชุมชนมงคลทรัพย์ ชุมชนวัดวงษ์ฆ้อง ชุมชนคลองทราย ชุมชนอาคารสงเคราะห์ ชุมชนศาลเจ้าแม่ทับทิม ชุมชนสุเหร่าอู้นะครณาอิม ชุมชนอิมวัง ชุมชนบ้านเกาะ ชุมชนค่ายทหาร สพย. ชุมชนศาลเจ้าพ่อจุย ชุมชนท่าน้ำวัดประคู้ ชุมชนวัดขุนแสน ชุมชนหัวรอพัฒนา ชุมชนวัดเชิงท่า ชุมชนวัดธรรมนิยม ชุมชนประตูลี้ ชุมชนวัดศาลาปูน ชุมชนวัดสามวิหาร ชุมชนท้ายกรม ชุมชนวัดมหาโลก ชุมชนปามะพร้าว ชุมชนสถานีรถไฟ ชุมชนโรจนะ (ขนส่งเก่า) ชุมชนวังไชยพัฒนา ชุมชนหลวงพ่อขาว ชุมชนวัดตึก ชุมชนท่าवासกรี ชุมชนวัดหน้าพระเมรุ ชุมชนวัดเจดีย์แดง ชุมชนคลองกลบ ชุมชนบัวหวาน ชุมชนนิมิตใหม่ ชุมชนเปี่ยมสุข ชุมชนกลมโหม ชุมชนวัดราชประดิษฐฐาน ชุมชนวัดญาณแสน และชุมชนหน้าศาล

ประเด็นที่ ๒ สภาพปัญหาของชุมชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ด้านกายภาพ มีความหนาแน่นประมาณ ๓,๕๖๗ คนต่อตารางกิโลเมตร แต่มีพื้นที่ส่วนมากเป็นเขตวัด และโบราณ สถานที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของประชาชนมีน้อยเป็นเหตุให้ชุมชนแออัดเริ่มขยายวงกว้างมากขึ้น ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะของแผ่นดินมากขึ้น การวางผังเมืองมีการวางผังเมืองและการใช้ประโยชน์ในที่ดินแล้วแต่ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการเติบโตและขยายตัวของเมืองรวดเร็วมาก เนื่องจากพื้นที่ชุมชนตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำและเป็นที่ราบลุ่ม เมื่อถึงหน้าน้ำ มักประสบกับปัญหาน้ำท่วมซึ่งเป็นประจำทุกปี

ด้านสิ่งแวดล้อม มีลักษณะเป็นเกาะมีแม่น้ำล้อมรอบ ๓ สาย ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำลพบุรี แม่น้ำป่าสัก และในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมชุมชนบ้านเรือนที่พักอาศัยซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำลำคลองต่างๆ โดยไม่ผ่านการบำบัด เป็นเหตุให้แม่น้ำลำคลองต่างๆ เน่าเสียและตื้นเขิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรกรรม

ด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างเป็นจำนวนมาก เนื่องจากอยู่ใกล้นิคมอุตสาหกรรม นอกนั้นเป็นอาชีพรับราชการ ทำการเกษตรน้อยมาก ทำให้รายได้ประจำไม่คงที่

ปัญหาการว่างงานมีอัตราสูง เนื่องจากในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างมาก ค่าครองชีพสูงขึ้น รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลมีอาชีพค้าขาย รับจ้าง ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอน การส่งเสริมอาชีพและอุตสาหกรรมในครัวเรือนยังไม่ทั่วถึง ทำให้รายได้ที่ได้รับมาไม่เพียงพอ ปัญหาด้านค่าครองชีพของประชาชนจึงยังคงเป็นปัญหาหลักอยู่ต่อไป

ด้านการศึกษา ในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๘ โรงเรียน โดยจัดการศึกษาเป็น ๓ ระดับ คือระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษาจำนวน ๔ โรงเรียน ระดับอนุบาลศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๓ โรงเรียน และระดับอนุบาลศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน ๑ โรงเรียน นอกจากนั้นยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาอีก ๑ แห่ง ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนสังกัดเทศบาลยังขาดแคลนอาคารสถานที่และการจัดหาระบบสารสนเทศต่างๆ ทางด้านการศึกษาซึ่งยังขาดแคลนทั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านสารสนเทศและเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งยังคงมีไม่เพียงพอต่อการใช้งานและใช้สื่อในการเรียนการสอน รวมทั้งยังขาดบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพจึงทำให้ระบบการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ด้านสังคม สุขภาพอนามัย ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพและอนามัย ประชากรแฝงเข้ามาอาศัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นเขตที่อยู่อาศัยใกล้นิคมอุตสาหกรรมไม่สามารถควบคุมสถิติประชากรที่อยู่อาศัยในจำนวนที่แท้จริงได้ จึงส่งผลกระทบให้การให้บริการด้านสาธารณสุข โภค สาธารณูปการขาดแคลนและก่อให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมเป็นมลพิษเกินกว่าที่คาดการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน บางครั้งพวกมิจฉาชีพมักเข้ามาแอบแฝงพักอาศัยกับผู้ประกอบอาชีพไม่สุจริตในพื้นที่และมักก่อคดีขึ้นและยากที่จะติดตามจับกุมได้

ประเด็นที่ ๓ ลักษณะและศักยภาพของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ด้านความรู้ เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเด็กในชุมชนในเขตเทศบาล เด็กและเยาวชนที่เจริญเติบโตในครอบครัวที่สมบูรณ์และมีฐานะส่วนใหญ่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนที่มีชื่อเสียง เช่น โรงเรียนจิรศาสตร์วิทยา โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา โรงเรียนประตูลี เป็นต้น ถ้าเป็นเด็กที่เก่งมากๆ ก็จะเรียนที่โรงเรียนประตูลีหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่จึงเป็นทางเลือกให้แก่เด็กที่ผู้ปกครองมีฐานะไม่มั่นคง หรือผู้ปกครองต้องการเข้ากินค่า การเรียนรู้ของนักเรียนส่วนใหญ่จึงตกเป็นภาระของครูและโรงเรียน เพราะผู้ปกครองไม่มีเวลาให้กับบุตรหลานของตน หากมองถึงเรื่องความรู้ของเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีเด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งที่มีความรู้มาก ดังจะเห็นได้จากการสอบเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงของจังหวัด และเด็กอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความรู้ต่ำ บางคนขาดการสนับสนุนจากทางผู้ปกครองก็จะไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั่นเอง

ด้านทักษะความสามารถ เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา หลายคนที่มีความสามารถหลากหลายด้าน เช่น บางคนมีความสามารถในด้านกีฬา มีความสามารถทางด้านภาษา มีความสามารถทางด้านดนตรี มีความสามารถด้านการประกอบอาหาร มีความสามารถในการขายของออนไลน์ ทางเทศบาลและโรงเรียนก็สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ได้แสดงศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เด็กนักเรียนของเราได้รับรางวัลทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศมากมาย

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยานั้น มีความหลากหลายมาก เด็กบางคนก็มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับเพื่อนได้ง่าย เด็กบางคนก็มีพฤติกรรมก้าวร้าว ทะเลาะวิวาท ขาดมนุษยสัมพันธ์ ปะปนกันไป ตามแต่สภาพของครอบครัว และชุมชนเป็นสำคัญ ยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า เด็กสมัยใหม่ก็มักจะติดโทรศัพท์ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง แม้แต่ผู้ปกครองเอง บางครอบครัวแทบไม่ได้พูดคุยกับลูกหลานของตนเองเลย

ด้านการทำงานเป็นทีม เด็กเทศบาลส่วนใหญ่ได้รับการฝึกฝนให้ทำงานกันเป็นทีม ทางโรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนฝึกทำโครงการ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงพูดได้ว่าเด็กส่วนใหญ่ชอบการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง เราจะได้อาศัยซึ่งกันและกัน

ประเด็นที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ด้านการพัฒนาด้านความคิดและการจัดการ (Head) เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่ายพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษาและนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ และการดูแล (Heart) เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและ

วัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่าพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษา และนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาและผู้สูงอายุ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาด้านการทำงาน และการเป็นผู้ให้ (Hand) เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่าพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษา และนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาและผู้สูงอายุ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาด้านการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง (Health) เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยการนำของท่านนายกเทศมนตรี สมทรง สรรพโกศลกุล และบุคลากรสำนักการศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพลังของเด็กและเยาวชน เทศบาลจึงบรรจุลงไปในแผนพัฒนาเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ ภายใต้แผนงานด้านการศึกษา โดยทางเทศบาลสนับสนุนด้านการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม พัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชุมชนลูกเสือท้องถิ่นแห่งชาติ เข้าค่าพักแรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อบรมผู้นำนักเรียน ศึกษาและรณรงค์เพื่อต่อต้านป้องกันการใช้ยาเสพติดในสถานศึกษา และนักเรียน (D.A.R.E) ประเทศไทย ก่อสร้างศูนย์เครื่องเล่น สนามเด็กเล่น การแข่งขันกีฬา การจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งในชุมชน การจัดกีฬาชุมชน เยาวชนอาสาและผู้สูงอายุ เป็นต้น

๒) กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

หลักสูตร “การฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์” มีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นงานฝึกอบรมและพัฒนาเสริมสร้างทักษะเด่นที่มีอยู่ในเยาวชนให้มีความโดดเด่นและนำไปสู่การสร้างสิ่งสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนแรก คือ ส่วนนำ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินการและการประเมิน

ส่วนที่สอง เป็นภาคทฤษฎี โดยเป็นแนวคิดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเยาวชน แนวคิดการพัฒนาชุมชนสร้างสรรค์ และเอกสารทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในส่วนนี้

ส่วนที่สาม เป็นภาคปฏิบัติ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นชุดฝึกอบรม และกลในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน อันประกอบด้วยกิจกรรมทั้ง ๓ อันประกอบด้วย ในภาคเช้า เป็น (ก) กิจกรรม ๓ข (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) เป็นการสะท้อนคิดถอดรหัสความคิดของเยาวชนต่อชุมชนที่ตัวเองอยู่อาศัย (ข) กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ สะท้อนคิดชวนคุยเป็นความคาดหวังผ่านการเปรียบเทียบ ผ่านการสร้างแรงเร้าต่อความคาดหวังที่ชี้ให้เห็นจุดเด่นด้อย และวิธีที่จะเป็นการพัฒนาดังศักยภาพของเยาวชนต่อการรับมือกับชุมชนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนในภาคบ่าย เป็น (ข) กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งเสริม กระตุ้นให้เยาวชนผู้อบรมชวนคุยสะท้อนคิดออกแบบชุมชนผ่านการคิดร่วมกัน และออกแบบวางแผนเพื่อจัดวางอนาคตเป็นการประสานระหว่างวิทยากรกระบวนการ เยาวชน และผู้นำชุมชนในการออกแบบและส่งเสริมความคิด ดึงศักยภาพของเยาวชนเพื่อเสริมวิถีการพัฒนาให้เกิดขึ้น

ส่วนที่สี่ เป็นการประเมินผล การดำเนินกิจกรรมโครงการทั้งในส่วนก่อนและหลังการเข้าอบรม รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมโครงการในภาพรวม เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานในเชิงประจักษ์และนำผลเหล่านั้นไปปรับปรุงแก้ไข แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม

ซึ่งหลังการฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของเยาวชนใน ๔ ส่วน (๑) ความกล้าหาญในการคิดอย่างชาญฉลาด มีเหตุผล และนำไปเป็นส่วนเสนอแนะ นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาไปเป็นสภายาวชนในการทำงานด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์เชื่อมระหว่างคนรุ่นใหม่และเก่าให้เกิดการประสานร่วมงานตามระดับชั้นของวัย หน้าที่ตำแหน่งได้ (๒) ความกล้าหาญหรือนับถือตนเอง เห็นศักยภาพตนเอง และพร้อมเข้าสู่กลไกการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อพัฒนาชุมชน และพัฒนาในองค์กรรวมให้เกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ ร่วมปฏิบัติ และเป็นส่วนสนับสนุนการปฏิบัติจริงตามช่วงวัยและเวลาของเยาวชนและรับช่วงวิถีของการพัฒนาจากคนรุ่นสู่รุ่น จากวัยสู่วัยโดยมีเป้าหมายโดยชุมชน เพื่อคนในชุมชน (๓) ความกล้าหาญทางจริยธรรมในการรับมือกับข้อต่อสังคมส่วนรวม ชี้อุด ชี้อุก หรือเห็นตามครรลองที่เหมาะสม พร้อมทั้งเรียนรู้ เลียนแบบ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับชุมชนและสังคมต่อไป (๔) ความกล้าหาญทางสังคม อันหมายถึงการกล้าที่จะออกมาเป็นผู้อาสาใช้สังคม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมในภาพรวมโดยมีเกณฑ์เป้าหมายเป็นไปเพื่อประโยชน์ และคนส่วนร่วมในประชุมและส่งเสริมเป็นประโยชน์ของชุมชน

๓) โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

โมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นที่ ๑ พัฒนาความคิดในตัวเอง ขั้นที่ ๒ พัฒนาระบวนการคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สู่การทดลองปฏิบัติ ขั้นที่ ๓ เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้

ความสามารถ กิจกรรมการเรียนรู้ตนเอง ใช้วิธีการสะท้อนคิด ผ่านเด็ก สะท้อนคิด ให้เกิดความคิด สำหรับนักเรียน เยาวชนผู้เข้าอบรมว่าอยากทำอะไร อยากใช้ความสามารถที่ตัวเองมีอย่างไร ? ให้เกิด กลไกการทำบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อส่วนรวมได้ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ภายใต้กิจกรรมชวนคิด ชวนคุย และชวนทำ เป็นกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก (๑) ฝึกการ อยู่กับตัวเอง ด้วยกระดาษที่ให้ ๑ แผ่น แล้วออกแบบการคิด การเขียน ผ่านกิจกรรมคิดอย่าง สร้างสรรค์ (๒) ฝึกการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างสร้างสรรค์ เช่น นักเรียนแสวงหาความสามารถของ ตัวเอง เช่น เล่นกีฬา รำ ร้องเพลง ทำอาหาร สอนการบ้าน คณิตศาสตร์ อังกฤษ เรามีความสามารถ ในการสร้างรายได้อย่างไร การขายของออนไลน์ การโฆษณาผ่านเพจ หรือ Facebook เป็นต้น ดังนั้นการตั้งศักยภาพของนักเรียนที่เข้าอบรมจึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ทำให้เกิดกลไกการจัดการให้นักเรียนตระหนักในตัวเอง คิดอย่างสร้างสรรค์ และเข้าไปมีส่วนร่วมอย่าง มีเป้าหมายในการจัดการชุมชนของตนเอง เป็นต้น

๕.๒ อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ค้นพบโมเดลการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นที่ ๑ พัฒนาความคิดในตัวเอง ขั้นที่ ๒ พัฒนาระบบการคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่การทดลองปฏิบัติ ขั้นที่ ๓ เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้ความสามารถ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในการพัฒนาศักยภาพ และโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ด้วยอาศัยกระบวนการในการให้ ความรู้ (ศึกษา) การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน จึงจะส่งผลให้นักเรียนมีความคิดและ กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุขตาม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา ทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางและวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธใน ยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นสามารถแบ่งได้ ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ กระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกิยธรรม ตามผลการวิจัยอันได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่าง ชาญฉลาด T คือ Think การคิดแบบถูกต้องอันเป็นสัมมาทิฐิ U คือ Understand การเข้าใจปัญหา อย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาความจริงด้วยปัญญา และระดับที่ ๒ กระบวน ทศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตตรธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลัก พระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) กระบวน ทศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนดกล่าวคือการมีชีวิตอัน ประเสริฐ มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม ตามผลการวิจัย คือ LETS อันได้แก่ L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ Experience เป็นการให้ บุคคลสัมผัสทักษะจนก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิด ความรู้ทั้งในงานและนอกรงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิด ความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชา

ครอบงำอยู่สู่ร้อยละบุคคลสำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สมิตละ วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน ชุมชนตำบลวังทรายพูน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน สรุปได้ดังนี้ (๑) ด้านสุขภาพและการป้องกัน ผู้นำในท้องถิ่น ผู้ปกครอง วัด โรงเรียน ให้ความร่วมมือ ในการส่งเสริมสุขภาพเด็กและเยาวชน (๒) ด้านสติปัญญาและความสามารถในการทำงาน จัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ภายในกลุ่มเด็กและเยาวชนในชุมชนเพื่อสร้างความรักความสามัคคี (๓) ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัย จัดกิจกรรมวันสำคัญ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันผู้สูงอายุ โดยผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง วัด โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (๔) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม สร้างให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมทางชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดความรัก ความหวงแหนกับชุมชนของตนเอง^๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุขตาม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่าแนวทางและวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นสามารถแบ่งได้ ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกียธรรม ตามผลการวิจัยอันได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาด T คือ Think การคิดแบบถูกต้องอันเป็นสัมมาทิฐิ U คือ Understand การเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาความจริงด้วยปัญญา และระดับที่ ๒ กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตตรธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนดกล่าวคือการมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม ตามผลการวิจัยคือ LETS อันได้แก่ L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ Experience เป็นการให้บุคคลสัมผัสทักษะจนก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ทั้งในงานและนอกงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีอวิชชาครอบงำอยู่สู่ร้อยละบุคคลสำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนา

^๑ ฟองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และวารภรณ์ ปัญญาวิ, “การพัฒนาตัวชี้วัดการท่องเที่ยวยุทธศาสนิกชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑): ๗๙.

ปัญญา)^๒ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร วัฒนบุตร ได้วิจัยเรื่อง “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมจนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^๓

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการดังนี้

๑) ออกนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดทำหลักสูตรเสริมสำหรับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๒) จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนให้นักเรียนได้มีพื้นที่ในการพัฒนาชุมชนตนเองเพิ่มขึ้น และจัดประกวดโครงงานหรือกิจกรรมเพื่อเป็นเวทีให้เด็กรุ่นใหม่มีพื้นที่สาธารณะเพิ่มมากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” นั้น มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาหรือชุมชนในมาปฏิบัติ คือ

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่กล้าแสดงความสามารถและกล้าแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเองอย่างจริงจัง

๒) นำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ไปต่อยอด และจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทชุมชนตนเอง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ควรศึกษาวิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้เรื่องชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๒) ควรศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

^๒วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๕.

^๓บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: ปี.เค. อินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๒.

กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. การพึ่งตนเอง ศักยภาพในการพัฒนาชนบท.

กรุงเทพมหานคร: สภาคาทอเล็กแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา, ๒๕๓๐.

จำเนียร จวงตระกูล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม, ๒๕๔๘.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. บ้านกับเมือง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สัมพันธ์, ๒๕๒๙.

ชนัฐ นฤปทุม. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน. กรุงเทพมหานคร:

กรมการพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๗.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. ๘๐ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร:

บริษัท แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น, ๒๕๕๒.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ด

ยูเคชั่น, ๒๕๔๘.

ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน. ทฤษฎีอาชญาวิทยา. ชุตวิชาภุมหาวิทยาลัย. และอาชญาวิทยา. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.

ดวงเดือน พันธุนาวิน. ศ.ดร.. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ๒๕๔๓.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ผศ.ดร.. เอกสารประกอบการสอน: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๕๕.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการ

จัดการ มหาลัทธิราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: อนันตศิลป์, ๒๕๔๓.

นภาพร หะวานนท์ และคณะ. ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๐.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. สังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.อีฟวิง, ๒๕๔๔.

นิสดารค์ เวชยานนท์. บทความทางวิชาการ HR. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม. กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย.

พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙.

- บุญทัน ดอกไธสง. ศ.ดร.. การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม, ๒๕๔๘.
- ประเวศ วะสี. พุทธเกษตรกรรมกับศาสนาสืบของสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: เอช. เอ็น. การพิมพ์, ๒๕๓๐.
- ประเวศ วะสี. เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมแนวทางพริกฟ่อนเศรษฐกิจสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๒.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๓๘.
- พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์ ผศ.ดร.. พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
- พระธรรมโกศาจารย์. ศ.ดร. ประยูร ธมมจิตโต. พุทธวิธีการบริหาร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว. ลักษณะสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี้ยงเซียงจงเจริญ, ๒๕๕๑.
- มัลลิกา คณานุรักษ์. รศ.. จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์ปรัชญาอังกฤษ/ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๐.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: VJ. พรินต์, ๒๕๔๖.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟอร์เพช, ๒๕๔๙.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รู้เรา-รู้เขา. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๙.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม ๒ วัยรุ่น-วัยสูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
- สนอง เครือมาก. คู่มือสอบปฏิบัติการ. นครสวรรค์: เรียงดี, ๒๕๓๖.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๖๒.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ. เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาหลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, ๒๕๔๖.

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. **การพัฒนาโครงการเด็กนักวิจัยและการประเมินเน้นเด็กเป็นสำคัญ**
โครงการปีที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
 วรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

สุจิตรา ธนानันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุพรรณิ ไชยอำพร. **แนวความคิดทางทฤษฎีและความพยายามพึ่งตนเองระดับบุคคล.**
 กรุงเทพมหานคร: พัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๙.

อนิษฐ์ แก้วจำนงค์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
 เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๒.

อรุณ รักธรรม. ศ.ดร. **การพัฒนาองค์การ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย.** อ่างใน สุจิตรา
 ธนานันท์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ นิต้า. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว,
 ๒๕๓๖.

อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์. ดร.. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์,
 ๒๕๕๑.

อานวย แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐.

อำนาจ เจริญศิลป์. **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรีเมียม
 ดึง เฮาส์, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ชนิษฐ บุรณพันธ์ศักดิ์. “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล
 ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต.**
 กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

จุฑามาส วาริแสงทิพย์. “การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยธรรมปฏิบัติ”.
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

บุษกร วัฒนบุตร. “การนำพุทธญาณวิทยา ไตรสิกขา และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุน
 มนุษย์ในองค์กรมหาชน”. **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

พระครูสังฆรักษ์อำนาจ เขมปญโญ ยอดทอง. “พระพุทธศาสนากับปัญหาจริยธรรมเรื่องการละเมิด
 สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาในสังคมไทย”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.
 บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณโณ มรดา. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย:
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

วัฒน์ชัย ปานจินดา. “รูปแบบมหาวิทยาลัยไทยแนวพุทธ”. **ปรัชญาคุษณิบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒.

วันชัย สุขตาม. “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. **รัฐประศาสนศาสตร์คุษณิบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

สุดาภรณ์ อรุณดี. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ รูปแบบ KSM Model”. **รัฐประศาสนศาสตร์คุษณิบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๑.

(๓) บทความ :

เกศินี ปทุมสุวรรณ. “เมืองสื่อสร้างสรรค์: ตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาเยาวชน”. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๒. มิถุนายน-เมษายน, ๒๕๕๙: ๕๕-๖๙.

ชัตติพงษ์ ดั่งสำราญ. “การออกแบบพื้นที่สร้างสรรค์ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย”. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒. พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๖๒: ๒๕๓-๒๖๖.

ชุติมา จันทรมณีและคณะ. “การเสริมสร้างศักยภาพเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่กิ่งเมืองกิ่งชนบท : กรณีศึกษาบ้านด้ามพร้าว ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี”. **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑. มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๕: ๒๑๘-๒๓๖.

นฤมล สมัตถะ. “แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน ชุมชนตำบลวังทรายพูน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร”. **วารสารการวิจัย**. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑ มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๒: ๑๘๑-๑๘๒.

นันทนิษฐ์ สมคิด. “แนวทางการพัฒนาชุมชนสร้างสรรค์ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี”. **วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ**. ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ, ๒๕๖๒: ๓๓๙-๓๓๓

นิโลบล วิมลสิทธิชัย. “ห้องสมุดโรงเรียนกับพื้นที่สร้างสรรค์: แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑”. **วารสารห้องสมุด**. ปีที่ ๖๓ ฉบับที่ ๑. มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๑: ๑-๒๙.

ประเวศ วะสี. “วิสัยทัศน์ของกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิชาการ**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑. มกราคม ๒๕๕๒: ๘-๑๑.

พรชัย ดั่งทองสุข และคณะ. “โปรแกรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการกระตุ้นระบบประสาทแบบองค์รวม สำหรับผู้บริหารโรงเรียน”. **วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา**. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑. มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๐: ๑-๑๙.

พองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และวารภรณ์ ปัญญาดี. “การพัฒนาตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน”. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑: ๗๙.

ศรียรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ และมาเรียม นิลพันธุ์. “กระบวนการทัศน์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา”. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑. มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๙: ๑๘๓-๑๘๗.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์และคณะ. “การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการชุมชน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์”. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑. มกราคม – มิถุนายน. ๒๕๖๑: ๑๓๑-๑๔๔.

สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์. “พัฒนาชุมชนคืออะไร”. **วารสารพัฒนาชุมชน**. ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑ . มกราคม, ๒๕๕๔: ๑๔.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. ม.ป.ป... **ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ ตอนที่ ๖ ในโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล <http://konayutthaya.com/apm/files/hrd6.pdf>. ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓.

Steven Briggs. **Important Theories in Criminology: Why People Commit Crime**. แปลโดย วีรชัย อนันต์เจียร. [ออนไลน์]. <http://www.dummies.com/how-to/content/important-theories-in-criminology-why-people-commi.html> [๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖].

๒. ภาษาอังกฤษ :

I. Book

Abranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. *Psychological 50 Review*. 1943.

Becker. G. S.. **Human capital: A theoretical and Empirical analysis. With Special Reference to Education**. Chicago: University of Chicago Press. 1993.

Bualee Chatree. “Media influence on the Teen Mother and Student Pregnancy Phenomenon”. **University of the Thai Chamber of Commerce Journal**. Vol.34 No.3. 2014: 104-115.

Burt. R.S. **Social Capital: Theory and Research**. New York: De Grayer. 1992.

Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw – Hill. 1960.

Flippo. Edwin B.. **Management: A Behavioral Approach**. Boston: Allyn & bacon. 1971.

Fonchingong, C.C. and Fonjong, L.N. The Concept of Self-Reliance in Community Development Initiatives in the Cameroon Grass fields. **GeoJournal**. Vol. 57 May. 2002: 83-94.

- Galtung, J. **Self-Reliance a Strategy for Development**. London: Boyle I' Overture Publication Ltd.. 1980.
- Ghari, D. **The Basic Needs Approach to Development: Some Issues Regarding Concepts and Methodology**. Geneva: ILO Publication. 1980.
- Jean Piaget. **Handbook of child psychology. Vol.1..** New York: Wiley. 1983.
- Kermally. S.. **Developing and Managing Talent: A blueprint for Business Survival**. London: Thorogood. 2004.
- Kohlberg. L.. **Moral Stage and Moralization: The Cognitive Developmental Approach**. New York: Moral Development and Behavior. 1983.
- Lyman W. Porter and Edwarad E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Perfomance**. Homewood. III. Dorsey Press. 1968.
- Martin G. Evens. "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship". **Organization Behavior and Human Performance**. May. 1970.
- Maslow. Abraham. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers. 1970.
- Nadler. Leonard. **Designing Training Program: The critical events model**. Reading. Mass. Addison – Wesley. 1982.
- Pace. RW. Smith. **Human Resource Development**. New Jersey: Prentice Hall. 1997.
- Preiswerk. R. **Sources of Resisting to Local Self-Reliance**. In a Strategy for Development. Gatling J. et al. eds. London: Bogle-L' overture Publications. 1980.
- Supanee, C. **Development of a Self-Reliance Measuring Instrument for Farmers of Northern Thailand Research Center**. National Institute of Development Administration. 1987. pp.8-9.
- Swanson. R. A.. **Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development**. Cambridge. Mass: Pursues. 2001.
- Wayne. R. M.. **Human Resource Management**. New Jersey: Prentice Hall. 2002.

๓. สัมภาษณ์

- สัมภาษณ์ นางลักษณ์ ไชยเสนโน. กรรมการบริหารการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.
- สัมภาษณ์ นางฐิติพร สิทธิโชคคำ. รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.
- สัมภาษณ์ นางสาวเทวิกา จันทรเพชร. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวเพลงพิณ พวงศรี. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวฐานิดา ผาสกุล. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวณิชาวีร์ อยู่พุ่มพฤษ. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวนภัสสร จุลลำเจียก. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวปิยะฉัตร ปานดี. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวศศินันท์ ชุกกลิ่น. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวศศินันท์ ชุกกลิ่น. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวศศิพร เพชรครุฑมณี. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นางสาวอภัสรา คนทา. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นายสมทรง สัพพโกศลกุล. นายกเทศมนตรีเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. ๓๐ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นายอนันต์ ตรงค์เรือง. ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๑๕ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ นายอิสรา ศุภจิตร. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์. รองเจ้าอาวาสวัดพัญญูเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล. เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล. รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา. ๑๖
กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน. รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา. ๑๕ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

๔. สนทนากลุ่มเฉพาะ

สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิรประภา มีมาก. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อม
เพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวฐานิดา ผาสกุล. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อม
เพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวสุพรรณษา โตพึงพงศ์. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชน
ป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวอังคณา ดีด่านกลาง. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อม
เพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.



ที่ อว. ๘๐๐๕.๒/ว.๑๘๓



ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นางนงลักษณ์ ไชยเสโน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยอาตมภาพ พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” โดยได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นั้น

เพื่อให้การวิจัยสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์นโยบายมหาวิทยาลัย ประกอบกับอาตมภาพพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการอบรมเยาวชนและออกแบบชุมชน จึงใคร่ขอความเมตตาจากท่านเพื่อทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัน เวลา และสถานที่ที่ท่านสะดวก

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและโปรดดำเนินการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)
นักวิจัย



๑. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม
ใช้สำหรับทดสอบความรู้ก่อนและหลังเข้าอบรม

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด และกากบาทลงกระดาษคำตอบ

๑. คำว่า “เยาวชน” ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวหมายถึง
คือใคร

- ก. บุคคลที่มีอายุอย่างน้อยต่ำกว่าสิบสี่ปี
- ข. บุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์
- ค. ผู้ที่บรรลุนิติภาวะแล้ว
- ง. ผู้ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน

๒. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ กระบวนการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน

- ก. กระบวนการกลั่นานมิตร
- ข. กระบวนการเปิดการเรียนรู้ภายใน
- ค. กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม
- ง. กระบวนการจัดการภาครัฐ

๓. ข้อใดกล่าวถึงรากของต้นไม้อจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง

- ก. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ข. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
- ค. ประสบการณ์ทางสังคม
- ง. คุณธรรมค่านิยม และทัศนคติ

๔. ตามทฤษฎีของซัลลิแวน วัยใดที่เริ่มมีวุฒิภาวะทางเพศ มีการกล้าแสดงออกมากขึ้นและยังต้องการ
ความเท่าเทียมกับผู้ใหญ่

- ก. วัยเด็ก
- ข. วัยเยาว์
- ค. วัยรุ่น
- ง. วัยผู้ใหญ่

๕. ขั้นตอนใดต่อไปนี้เป็นขั้นตอนในการปรับตัวเพื่อแสวงหาอัตลักษณ์ของมนุษย์

- ก. ความเป็นตัวของตัวเองกับความละเอียดและสงสัย
- ข. ความเป็นอัตลักษณ์กับความสับสนในบทบาท
- ค. การสืบทอดกับการคำนึงถึงแต่ตนเอง
- ง. ความมั่นคงสมบูรณ์ในชีวิตกับความสิ้นหวัง

๖. ชุมชนเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะเป็นอย่างไร

- ก. ชุมชนที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ข. ชุมชนที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ
- ค. ชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ง. ชุมชนที่มีระบบการศึกษาดี

๗. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ ลักษณะของชุมชนพึ่งพาตนเอง

- ก. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของตนเองได้
- ข. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้
- ค. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนยืนอยู่บนความสามารถของตนเองได้
- ง. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนมีรายได้ต่อหัวสูง

๘. ชุมชนใด สามารถลดการพึ่งพาจากภายนอกได้มากที่สุด

- ก. ชุมชนปิ่นโองจังหวัดราชบุรี
- ข. ชุมชนชาวประมงจังหวัดสงขลา
- ค. ชุมชนเครื่องจักสานผักตบชวาจังหวัดอุทัยธานี
- ง. ชุมชนปลูกข้าวมะลิทุ่งกุลาร้องไห้จังหวัดสุรินทร์

๙. ปัจจัยใดส่งเสริมชุมชนสร้างสรรค์น้อยที่สุด

- ก. ศักยภาพของคนในชุมชน
- ข. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ค. การจัดการภายในชุมชนที่ดี
- ง. การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ

๑๐. ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดชุมชนสร้างสรรค์ได้อย่างไร

- ก. ช่วยให้สมาชิกในชุมชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- ข. ช่วยให้ชุมชนเจริญเติบโตก้าวหน้า
- ค. ช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีความสุข อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- ง. ช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เฉลย

๑) ข. ๒) ง. ๓) ค. ๔) ข. ๕) ข. ๖) ค. ๗) ง. ๘) ค. ๙) ง. ๑๐) ง.

๒. แบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม

ใช้สำหรับให้ผู้เข้าฝึกอบรม ประเมินความพึงพอใจในการจัดอบรมในภาพรวมหลังเสร็จกิจกรรม

คำชี้แจง

แบบประเมินมีทั้งหมด ๒ หน้า ผู้ทำการประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบประเมินตอนที่ ๑ และกรอกข้อความลงช่องว่างในแบบประเมินตอนที่ ๒ ตามความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมต่อไป

ตอนที่ ๑

ความคิดเห็น			ระดับความคิดเห็น				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม			๕	๔	๓	๒	๑
๑	ความรู้ความเข้าใจที่ท่านได้รับ	ก่อน การเข้ารับการฝึกอบรม					
		หลัง การเข้ารับการฝึกอบรม					
๒	การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม						
๓	ความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ในการถ่ายทอดหลังผ่านการฝึกอบรม						
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม			๕	๔	๓	๒	๑
๔	เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด						
๕	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด						
๖	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด						
๗	ความเป็นประโยชน์ของกิจกรรม						
๘	ความเหมาะสมของกิจกรรมปฏิบัติการ						
๙	ความพึงพอใจต่อวิทยากรกิจกรรมปฏิบัติการ						
ด้านการบริหารจัดการของผู้จัด			๕	๔	๓	๒	๑
๑๐	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการอบรม						
๑๑	ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม						
๑๒	ความเหมาะสมของบรรยากาศในการอบรม						
ด้านประโยชน์และความคุ้มค่าที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วม			๕	๔	๓	๒	๑

ความคิดเห็น		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
อบรม						
๑๔	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม <u>ศักยภาพของท่าน</u> เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๕	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม <u>ความมั่นใจของท่าน</u> เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๖	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๗	ความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมครั้งนี้					

ตอนที่ ๒

๑ สิ่งที่ท่านประทับใจจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

๒ สิ่ง que การฝึกอบรมในครั้งนี้ควรปรับปรุง

๓ หลักสูตรระยะสั้น (๑-๒ วัน) ที่ท่านสนใจ และต้องการได้รับการฝึกอบรมในครั้งต่อไป โปรดระบุ

๔ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าจะช่วยให้การฝึกอบรมครั้งต่อไป สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

😊 โปรดส่งแบบประเมินที่เจ้าหน้าที่หลังห้องอบรมของทุกวัน 😊

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบประเมิน คณะผู้วิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (Research Interviews Form)

เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์”

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (Research Interviews Form) ฉบับนี้พัฒนาขึ้นแจกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการ ออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพชุมชน กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคต ชุมชนเชิงสร้างสรรค์ และการออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคน รุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง อาชีพ ที่อยู่ ปัจจุบัน ตอนที่ ๒ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพชุมชนในปัจจุบัน จำนวน ๒ ข้อ มี ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ตอนที่ ๓ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาส ของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ จำนวน ๔ ข้อ มีลักษณะเป็น ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ตอนที่ ๔ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาส ของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ จำนวน ๒ ข้อ มีลักษณะเป็น ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

คณะนักวิจัย

เมษายน ๒๕๖๓

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

อาชีพ.....

ที่อยู่ปัจจุบัน.....

วันเดือนปีที่ให้ข้อมูลสำคัญ.....

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การบันทึกเสียง , การบันทึกภาพนิ่ง , การบันทึกวีดีโอ และการจดบันทึก

ตอนที่ ๒ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพชุมชนในปัจจุบัน จำนวน ๒ ข้อ

๒.๑ ท่านคิดว่า ลักษณะทั่วไปของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร (ลักษณะทางด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การศึกษา สังคม)

๒.๒ ท่านคิดว่า สภาพปัญหาของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี มีอะไรบ้าง (ด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การศึกษา สังคม)

ตอนที่ ๓ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ จำนวน ๓ ข้อ

๓.๑ ท่านคิดว่า เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นอย่างไร (ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม)

๓.๒ ท่านคิดว่า เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี มีศักยภาพแต่ละด้านเป็นอย่างไร (ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม)

๓.๓ ท่านคิดว่า ผู้บริหารเทศบาลส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานีอย่างไรบ้าง (ด้านการพัฒนาด้านความคิดและการจัดการ (Head) ด้านการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ และการดูแล (Heart) ด้านการพัฒนาด้านการทำงาน และการเป็นผู้ให้ (Hand) ด้านการพัฒนาด้านการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง (Health)

ตอนที่ ๔ เป็นประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ จำนวน ๒ ข้อ

๔.๑ ท่านคิดว่า กิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ควรเป็นอย่างไร (ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง)

๔.๒ ในความคิดของท่าน “ชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร (๑. พื้นที่ชุมชนสร้างสรรค์ (Creative Local Community) ๒. ท่องเที่ยวสร้างสรรค์ (Creative Tourism) ๓. ความปลอดภัยสร้างสรรค์ (Creative Safety)



การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 ทรัพยากรบุคคลและโอกาสคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
 ณ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓



การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 กรพัฒนาศักยภาพและโอกาสคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
 ณ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓



การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 กรพัฒนาศักยภาพและโอกาสคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
 ณ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑. สัมภาษณ์

นางลักษณ์ ไชยเสนโน. กรรมการบริหารการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางฐิติพร สิทธิโชคคำ. รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวเทวิกา จันท์เพชร. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวเพลงพิน พวงศรี. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวฐานิดา ผาสกุล. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวณิชาวีร์ อยู่พุ่มพุกษ์. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวนภัสสร จุลลำเจียก. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวปิยะฉัตร ปานดี. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวศศินันท์ ชุกกลิน. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวศศินันท์ ชุกกลิน. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวศศิพร เพชรครุฑมณี. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นางสาวอภัสรา คณทา. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๓ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นายสมทรง สัพพโกศลกุล. นายกเทศมนตรีเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นายอนันต์ ตรงค์เรือง. ไวยาวัจกรวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นายอิศรา ศุภจิตร์. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

พระเมธีวรารักษ์. รองเจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

พระครูสิริชัยมงคล. เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล. รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน. รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา. ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒. สันทนากลุ่มเฉพาะ

สันทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิรประภา มีมาก. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สันทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวฐานิดา ผาสุกกุล. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สันทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวสุพรรณษา โตพึงพงศ์. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สันทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวอังคณา ดีด่านกลาง. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.





หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

กราบเรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กระผม พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน ตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา เจ้าอาวาสวัดท่ากรัง ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๙๑๑๖๔๕

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ซึ่งเป็นผู้งานวิจัยของ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. โดยนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน ซึ่งการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้น ก่อให้เกิดผลดีดังนี้

นำผลการวิจัยไปถ่ายทอดให้แก่คณะผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ ศาลาการเปรียญวัดใหญ่ชัยมงคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างต่อเนื่อง จนเกิดกระแสตอบรับที่ดี

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน

(พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน)

รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา





การนำผลการวิจัยไปใช้ในการอบรมผู้บริหารและครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ณ วัดใหญ่ชัยมงคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๑๘ กันยายน ๒๕๖๓

ภาคผนวก ข
นวัตกรรมที่ได้จากการวิจัย





คู่มือการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชน ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

โดย พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. และคณะ



ภายใต้งานวิจัยเรื่อง

การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
สนับสนุนวิจัยโดย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

คำนำ

~ ๒ ~

หนังสือคู่มือการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์เล่มนี้ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย “การพัฒนาศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์” ที่มีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นงานฝึกอบรมและพัฒนาเสริมสร้างทักษะเด่นที่มีอยู่ในเยาวชนให้มีความโดดเด่นและนำไปสู่การสร้างสิ่งสร้างสรรค์ โดยในคู่มือนี้จะประกอบด้วยจะประกอบด้วยข้อมูลในส่วนแรก คือ ส่วนนำ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินการและการประเมิน

 **ในส่วนที่ ๑** เป็นภาคทฤษฎี โดยเป็นแนวคิดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเยาวชน แนวคิดการพัฒนาชุมชนสร้างสรรค์ และเอกสารทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในส่วนนี้

 **ในส่วนที่ ๒** ภาคปฏิบัติ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นชุดฝึกอบรม และกลในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน อันประกอบด้วยกิจกรรมทั้ง ๓ อันประกอบด้วย ในภาคเช้า เป็น (ก) กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) เป็นการสะท้อนคิดถอดรหัสความคิดของเยาวชนต่อชุมชนที่ตัวเองอยู่อาศัย (ข) กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ สะท้อนคิดชวนคุยเป็นความคาดหวังผ่านการเปรียบเทียบ ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจต่อความคาดหวังที่ชี้ให้เห็นจุดเด่นด้วย และวิถีที่จะเป็นการพัฒนาถึงศักยภาพของเยาวชนต่อการรับผิดชอบชุมชนที่จะพึงเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนในภาคบ่าย เป็น (ข) กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งเสริม กระตุ้นให้เยาวชนผู้เข้าอบรมชวนคุยสะท้อนคิด ออกแบบชุมชนผ่านการคิดร่วมกัน และออกแบบวางแผนเพื่อจัดวางอนาคตเป็นการประสานระหว่างวิทยากรกระบวนการเยาวชน และผู้นำชุมชนในการออกแบบและส่งต่อความคิด ถึงศักยภาพของเยาวชนเพื่อเติมวิถีการพัฒนาให้เกิดขึ้น

 **ส่วนที่ ๓** เป็นการประเมินผล การดำเนินกิจกรรมโครงการทั้งในส่วนก่อนและหลังการเข้าอบรม รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมโครงการในภาพรวม เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานในเชิงประจักษ์และนำผลเหล่านั้นไปปรับปรุงแก้ไข แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม

 **ส่วนที่ ๔** ภาคผนวก เป็นเอกสารในส่วนของชุดฝึกในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรม ๓ช ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ และ กำหนดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนกิจกรรมโครงการในการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพเยาวชนในครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

~ ๓ ~

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการฝึกอบรมนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้อบรมของเยาวชนใน ๓ ส่วน (๑) ความกล้าหาญในการคิดอย่างชาญฉลาด มีเหตุมีผล และนำไปเป็นส่วนเสนอแนะ นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาไปเป็นสภาเยาวชนในการทำงานด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์เชื่อมระหว่างคนรุ่นใหม่และเก่าให้เกิดการประสานร่วมงานตามระดับชั้นของวัย หน้าที่ตำแหน่งได้ (๒) ความกล้าหาญหรือนับถือตนเอง เห็นศักยภาพตนเอง และพร้อมเข้าสู่กลไกการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อพัฒนาชุมชน และพัฒนาในองค์กรวมให้เกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ ร่วมปฏิบัติ และเป็นส่วนสนับสนุนการปฏิบัติจริงตามช่วงวัยและเวลาของเยาวชนและรับช่วงวิถีของการพัฒนาจากคนรุ่นสู่รุ่น จากวัยสู่วัยโดยมีเป้าหมายโดยชุมชน เพื่อคนในชุมชน (๓) ความกล้าหาญทางจริยธรรมในการรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซื่อสัตย์ ซื่อถูก หรือเห็นตามครรลองที่เหมาะสม พร้อมทั้งเรียนรู้ เลียนแบบเพื่อเป็นต้นแบบให้กับชุมชนและสังคมต่อไป (๔) ความกล้าหาญทางสังคม อันหมายถึงการกล้าที่จะออกมาเป็นผู้สื่อสารรับใช้สังคมบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมในภาพรวมโดยมีเกณฑ์เป้าหมายเป็นไปเพื่อประชุมชน และคนส่วนร่วมในประชุมและสังคมต่อไปเป็นประโยชน์ของชุมชนตามกรอบของวัตถุประสงค์เชิงคาดหวังของงานวิจัยอันเป็นที่มาของกิจกรรมโครงการฝึกอบรมศักยภาพของเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนสร้างสรรค์ และอันเป็นที่มาของคู่มือนี้ด้วย

พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ และคณะ



สารบัญ

~ ๔ ~

หน้า

ส่วนนำ



โครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชน เชิงสร้างสรรค์.....	๕
---	---

ส่วนที่ ๑ ภาคทฤษฎี



แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเยาวชน.....	๑๐
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๑๗
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๑๘

ส่วนที่ ๒ ภาคปฏิบัติ



กิจกรรม ๓๕ (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า).....	๒๒
กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ.....	๒๓
กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๒๔

ส่วนที่ ๓ การประเมินผล



แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม.....	๒๗
แบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม.....	๓๐

ส่วนที่ ๔ ภาคผนวก



ภาคผนวก ก. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรม ๓๕.....	๓๒
ภาคผนวก ข. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ.....	๓๓
ภาคผนวก ค. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์.....	๓๔
ภาคผนวก ง. กำหนดการฝึกอบรม.....	๓๕

ประวัติวิทยากร.....	๓๖
---------------------	----



ส่วนหน้า

~ ๕ ~

โครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชน ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์



๑. หลักการและเหตุผล

ยุคสมัยของข้อมูลข่าวสาร (Information Age) ได้ข้ามผ่านแล้ว และกำลังเข้าสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge society) ในยุคดังกล่าวนี้คนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อนไปสู่การคิด ทำ ภายใต้กรอบแห่งความสร้างสรรค์ เปิดกว้าง เรียนรู้ ส่งต่อเป็นการพัฒนาได้ นักคิดนักทฤษฎีทางสังคมเชื่อมั่นว่า พลังสมองและพลังใจของ “คน” เป็นประติรูปธรรมและส่งผลต่อเป็นความสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่องเสมอมา

เยาวชน คือ รากฐานและอนาคตของชาติ การพัฒนาศักยภาพของเยาวชนคนรุ่นใหม่ทั้งด้านความสามารถในการเรียนรู้และคุณธรรม จะช่วยสร้างความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การพัฒนาเยาวชนโดยความเข้าใจมุ่งเน้นการนำความรู้ความสามารถมาช่วยพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ รวมถึงการสร้างคุณลักษณะที่ดีของเยาวชน (Character Building) ให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ คือการเป็น “คนเก่ง” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนดี” ของสังคม ความสร้างสรรค์ของคน ซึ่งหมายถึงเยาวชนด้วยคือหัวใจของการพัฒนา และ “ความสร้างสรรค์” จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อ “ความนับถือตนเอง” ของแต่ละปัจเจกบุคคลด้วย

เยาวชน เท่ากับ หัวใจของสังคมสร้างสรรค์ ซึ่งในปัจจุบันเชื่อกันว่า “เด็กและเยาวชน” จะกลายเป็นกลไกสำคัญที่สุดในช่วงสมัยต่อไป เป็นหนึ่งในปรากฏการณ์หลักของแผนการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทั่วโลก แนวคิดเหล่านี้ปรากฏต่อนักคิดนักวิชาการในวงกว้าง ดังปรากฏในงาน บทบาททุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาเยาวชนสร้างสรรค์-The Role of Social Capital for Creative Youth Development หรือในงาน “เมืองสร้างสรรค์ : ตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาเยาวชน-Creative Media City: The Indicators for Youth Development” หรือในญี่ปุ่นได้กำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติด้านภารกิจการพัฒนาเยาวชนโดยตรง (National Youth Development Policy, ๒๐๐๘) สหรัฐอเมริกาจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพสร้างสรรค์ของเยาวชนพร้อมเครือข่ายเพื่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชน (Creative Youth Development National Partnership) ตั้งแต่หลังปี ๒๐๐๐ เป็นต้นมาการประชุมและกิจกรรมของสหประชาชาติ ระบุให้มีความสำคัญกับ

~ ๖ ~

เยาวชน และหลายครั้งที่เปิดโอกาสให้เด็กเข้าร่วมแสดงบทบาทอย่างเป็นทางการ หรืออย่างในโอลิมปิกปี ๒๐๑๒ ณ กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษก็ได้เลือกหัวข้อ "เยาวชน" เป็นหัวใจสำคัญของงานที่ต้องการสื่อสารกับเวทีโลก สังคมจะต้องหล่อเลี้ยง ประดับประดา และเสริมสร้างเด็กรุ่นใหม่ ให้เป็นผู้ที่รู้จัก รัก และกล้าที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพราะแนวทางนี้คือเส้นทางที่นักคิดเชื่อว่า จะนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพในอนาคต ประชากรมีความสมบูรณ์ทั้งในเชิงประชากรณ์ สุข ความอยู่ดีกินดี และท้ายที่สุดความนับถือในตนเอง

 แนวคิดการพัฒนา "สังคมสร้างสรรค์" ในยุคปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชนนัก ซึ่งในข้อเท็จจริงไม่ใช่เหตุผลเพียงแค่ "เด็ก คือ ตัวแทนแห่งอนาคต" เท่านั้น หากแต่ชีวิตในวัยเด็กของมนุษย์เรา คือ ช่วงเวลาที่จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์สามารถเติบโตงอกงามได้อย่างเป็นธรรมชาติที่สุดด้วย ในทุกวันนี้ เราจะเห็นว่า วิธีคิดหรือการใช้สัญชาตญาณแบบเด็กๆ ได้รับการหยิบยกมาใช้เป็นกลไกในกระบวนการคิดค้น และแก้ปัญหาหลายๆ อย่าง เหตุเพราะ "ความเป็นเด็ก" นั้นมีพลังที่สามารถช่วยให้ผู้ใหญ่พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ให้สูงขึ้นได้ โดยผ่านจิตวิญญาณที่ยังคงความเป็นเด็กที่มีความสงสัย รักการเรียนรู้ และกล้าที่จะทดลองตามวิถีของวัย ดังนั้นเยาวชนจึงเป็นส่วนสำคัญของสังคม และเป็นปัจจัยร่วมของการพัฒนาในประชาคมทั่วโลก เยาวชนคนหนุ่มสาวจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกสังคม ชุมชนและประเทศชาติ เยาวชนจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องได้รับการพัฒนา และต้องเป็นการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายโดยมีฐานของชุมชนหรือจุดเริ่มต้นด้วย

ดังนั้นคณะผู้ดำเนินการโครงการ ฯ ได้ออกแบบหลักสูตรในการสร้างเสริมเสริมสร้างศักยภาพแกนนำเยาวชนและร่วมกันทดลองเรียนรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ผ่านวิทยากร โดยผู้จัดโครงการ ฯ เชื่อว่า "กลุ่มพลังทางสังคมที่เป็นเยาวชนคนรุ่นใหม่ ควรมีศักยภาพ ควรมีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมได้ด้วยตัวเองหากได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งได้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม พร้อมทั้งสามารถรวมตัวกันเป็นเป็นความร่วมมือ เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และพลังที่นำไปสู่การจัดการสร้างสรรค์สังคมได้อย่างมีนัยยะสำคัญ" คณะผู้ดำเนินการโครงการ ฯ เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมศักยภาพเยาวชนในการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชน ที่จะเข้าร่วมโครงการและฝึกชุดกระบวนการเรียนรู้ ภายใต้กรอบคิดสร้างศักยภาพที่มีอยู่ของเยาวชน เติบโตเต็มวิถีแห่งความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปเป็นฐานองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน ให้ก้าวไปข้างหน้าพร้อมกันทั้งระบบในมหภาค เชื่อมประสานกันระหว่างรัฐ เอกชน ชุมชน เยาวชน คนทุกช่วงวัย ในแบบพหุภาคีมีส่วน

~ ๗ ~

ร่วมในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ตามกรอบการฝึกอบรม พัฒนา เพื่อ
สร้างและพัฒนาศักยภาพของเยาวชนต่อไป



๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาตนเองของเยาวชนเพื่อ
รองรับการออกแบบอนาคตชุมชนของตนเองเชิงสร้างสรรค์

๒.๒ เพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนและการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
ของเยาวชน

๒.๓ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและเยาวชนในชุมชน



๓. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ

กระบวนการดำเนินงานโครงการ ดังนี้

๑) ประชุมระดมความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติ
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดทำหนังสือไปยัง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน
ภายในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๓) จัดทำรายงานการสรุปโครงการ เสนอผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) นำข้อเสนอแนะของผู้ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป



~ ๘ ~

กระบวนการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ก.ค. – ส.ค. ๒๕๖๓)							
		สัปดาห์ที่							
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
P	ประชุมระดมความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง								
P	จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติมหาวิทยาลัย								
P	จัดทำหนังสือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง								
D	ดำเนินการตามแผนที่กำหนด								
C	สรุปและประเมินผล								
A	รายงานผลต่อสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์								



๕. สถานที่จัดโครงการ



โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร ๑๓/๕ ถนน อุทอง ตำบล ประตูลัย อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐



๕. งบประมาณดำเนินการ



งบประมาณจากโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชนใน
การออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์” สนับสนุนโดยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมวดค่าดำเนินการฝึกอบรม จำนวน ๑๓,๓๐๐ บาท (หนึ่ง
หมื่นเจ็ดพันสามร้อยบาทถ้วน)

~ ๙ ~

ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (ถัวเฉลี่ย) ดังนี้

๑) ค่าบำรุงสถานที่	๒,๐๐๐ บาท	
๒) ค่าตอบแทนวิทยากร	๓,๐๐๐ บาท	
๓) ค่าตอบแทนผู้ช่วยวิทยากร	๑,๕๐๐ บาท	
๔) ค่าตอบแทนผู้ประสานงานในพื้นที่	๑,๐๐๐ บาท	
๕) ค่าอาหารว่าง (๓๐ คน x ๓๐ บาท x ๒ มื้อ)	๑,๘๐๐ บาท	
๖) ค่าอาหารกลางวัน	๓,๐๐๐ บาท	
๗) ค่าเอกสาร อุปกรณ์	๕,๐๐๐ บาท	



๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ



- ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบริบทชุมชนของตนเองเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้กระบวนการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น ส่งผลให้ปฏิสัมพันธ์เชิงเครือข่ายเพิ่มสูงขึ้น
- ๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โครงการในการพัฒนาชุมชนของตนเอง



๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ



ผลผลิต (Output)

- ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการฯ มีจำนวนร้อยละ ๘๐
- ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้และความพึงพอใจต่อโครงการฯ มีจำนวนร้อยละ ๘๐

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้จากประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

เป้าหมายเชิงเวลา

โครงการเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด คือช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



๘. วิธีประเมินผลโครงการ



ใช้แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม และแบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม



~ ๑๐ ~

ส่วนที่ ๑ ภาคทฤษฎี



จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสของเยาวชน ในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์นั้นมีดังนี้

๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเยาวชน

๑.๑.๑ ความหมายของเยาวชน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้นิยามของ คำว่า "เด็ก" และ "เยาวชน" ไว้ในมาตรา ๔ ดังนี้

"เด็ก" หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบสี่ปีบริบูรณ์ "เยาวชน" หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์

๑.๑.๒ การพัฒนาศักยภาพของเยาวชน

๑. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ^๑

๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้ เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

๒. กระบวนการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดของพระมหาพวงคันรินทร์ ฐิตวิโส ซึ่งเขียนไว้ใน คู่มือโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ “เยาวชนไทย ทำดี ถวายในหลวง” มาปรับประยุกต์ใช้กับการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน ได้ดังนี้

^๑พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์ ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์การ, (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

~ ๑๑ ~

(๑) กระบวนการกลายณมิติ เป็นกระบวนการในการดึงพลังความคิด ด้านบวกของเยาวชนออกมาให้มากที่สุด ผ่านกิจกรรมของผู้พัฒนา

(๒) กระบวนการเปิดการเรียนรู้ภายใน (ปรโตโฆสะ สู่ สัทธาและโยนิโสมนสิการ) เป็นกระบวนการสำคัญในการจุดติดสตาร์ทเครื่องยนต์แห่งการเรียนรู้ภายในของเยาวชน ซึ่งมีองค์ธรรมเริ่มต้น ๒ ประการ คือ “สัทธา” (ความสนใจใฝ่รู้, ความเชื่อใจ, เชื่อถือ, และเชื่อมั่น) และโยนิโสมนสิการ (พิจารณาอย่างแยบคาย นำไปสู่การคิดเป็น และน้อมมาใส่ใจไปสู่ความดีได้)

(๓) กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ตามหลักไตรสิกขา เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ในด้านพฤติกรรม (ศีล) ด้านจิตใจ (สมาธิ) ด้านปัญญา (ปัญญา)

(๔) ขั้นการพัฒนาแบบเวียนรอบต่อเนื่อง (ภาวนา ๔ สู่ กลายณมิติ) เมื่อเยาวชนเรียนรู้ใน ๓ ขั้นตอนแรกมาซ้ำแล้วซ้ำอีก เป็นเวลาต่อเนื่องกันในเวลาที่เหมาะสม เยาวชนจะเกิดการพัฒนากายในตนเองอย่างเป็นองค์รวมทุกด้าน ทั้ง พัฒนาการทางพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและสิ่งแวดล้อม (กายภาวนา) พัฒนาการทางสังคม (ศีลภาวนา) พัฒนาการทางจิตใจ (จิตตภาวนา) และพัฒนาการทางปัญญา (ปัญญาภาวนา)^๒

๑.๑.๓ ทฤษฎีการพัฒนาเยาวชน

๑. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีที่ได้จากการวิจัย หลังจากได้วิเคราะห์พฤติกรรมที่น่าปรารถนาและพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาของคนไทยว่า มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง โดยได้ทำการวิเคราะห์และสรุปเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓, พ.ศ. ๒๕๒๖ และ พ.ศ. ๒๕๒๘ ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่เป็นคนเก่ง และเป็นคนดี คือเป็นพลเมืองดี ทำงานมีอาชีพซื่อตรง ขยันขันแข็ง และช่วยในการพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตยนั้น เป็นผู้ที่มีจิตลักษณะที่สำคัญ ๘ ประการ คือ^๓



^๒ พระมหาพวงศันรินทร์ ฐิตวิโส, คู่มือโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ “เยาวชนไทยทำดี ถวายในหลวง”, (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มกลายณมิติเพื่อเครือข่ายวิสุทธิพุทธ (กคพ.), ๒๕๕๙), หน้า ๔.

^๓ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๓), หน้า ๙๖ - ๙๗.

~ ๑๓ ~

ความเข้าใจนี้จะช่วยในการวางแผนบำบัด แก่ไข ฟันฟู รวมทั้งพัฒนาทักษะต่างๆ ให้แก่เด็ก และเยาวชน เพื่อช่วยลดการมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชนได้^๔

ระดับจริยธรรม	ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ระดับก่อนเกณฑ์ (Pre-Conventional Level) อายุ ๒ - ๑๐ ปี	ขั้นที่ ๑ ขั้นการหลบหลีกการถูกลงโทษ (อายุ ๒ - ๗ ปี) ขั้นที่ ๒ ขั้นแสวงหารางวัล (อายุ ๗ - ๑๐ ปี)
ระดับตามกฎหมายเกณฑ์ (Convention Level) อายุ ๑๐ - ๑๖ ปี	ขั้นที่ ๓ ขั้นทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (อายุ ๑๐ - ๑๓ ปี) ขั้นที่ ๔ ขั้นทำตามหน้าที่ของสังคม (อายุ ๑๓ - ๑๖ ปี)
ระดับเหนือเกณฑ์ (Post Convention Level) อายุ ๑๖ ปีขึ้นไป	ขั้นที่ ๕ ขั้นใช้สัญญาสังคม (อายุ ๑๖ ปีขึ้นไป) ขั้นที่ ๖ ขั้นใช้หลักการจริยธรรมสากล (วัยผู้ใหญ่)

๓. ทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดของพียาเจต์ (Jean Piaget)

การปรับโครงสร้างทางเขาวนปัญญา (Accommodation) หมายถึง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของเขาวนปัญญาที่มีอยู่แล้วให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่เสริมพัฒนาการทางสติปัญญา ๔ องค์ประกอบคือ^๕

^๔ Kohlberg, L., Moral Stage and Moralization: The Cognitive Developmental Approach, In T. Lickona (Ed.) Moral Development and Behavior, (New York: 1983), pp. 41-43.

^๕ Jean Piaget, Handbook of child psychology, Vol.1., (New York: Wiley, 1983), อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, ๔๐ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, (กรุงเทพมหานคร :บริษัท แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรนซ์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕-๒๖.

~ ๑๔ ~

(๑) วุฒิภาวะ (Maturation) คือการเจริญเติบโตทางด้านสรีรวิทยามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสติปัญญาและความคิด โดยเฉพาะเส้นประสาทและต่อมไร้ท่อ

(๒) ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาสติปัญญา เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่คุณคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งประสบการณ์ที่เกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผลและทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

(๓) การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social transmission) คือการที่บุคคลได้รับการถ่ายทอด ความรู้ด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้าง เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู เป็นต้น

(๔) กระบวนการพัฒนาสมดุล (Equilibration) คือการควบคุมพฤติกรรมของตนเองซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลเพื่อปรับสมดุลของพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดไปสู่ขั้นที่สูงกว่า

๔. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎี Maslow's Hierarchy of needs Theory แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้^๖

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยารักษาโรค หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่นๆ ได้

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ผวา รู้สึกไม่มั่นคง

^๖ Maslow, Abraham, **Motivation and Personality**, (New York : Harper and Row Publishers, 1970), อ้างถึงใน, อนิขัง แก้วจันทน์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๒), หน้า ๖๖-๖๘.

~ ๑๕ ~

ขั้นที่ ๓ ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เมื่อ ๒ ขั้นแรกได้รับการสนองความต้องการแล้ว มนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น

ขั้นที่ ๔ ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง

ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem from others) คือ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพฤติกปฏิบัติตนตามความสามารถ และสูงสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

๕. ทฤษฎีวุฒิภาวะของกิเซลล์ (Gesell's Maturation Theory)

กิเซลล์ (Gesell) ได้แบ่งพัฒนาการของเด็กที่ต้องการวัดและประเมินออกเป็น ๔ กลุ่มใหญ่ คือ^๗

๑. พฤติกรรมทางการเคลื่อนไหว (Motor Behavior) ครอบคลุมการบังคับอวัยวะต่างๆ ของร่างกายและความสัมพันธ์ทางด้านการเคลื่อนไหว

๒. พฤติกรรมทางการปรับตัว (Adaptive Behavior) ครอบคลุมความสัมพันธ์ของการใช้มือและสายตาการสำรวจค้นหาการกระทำต่อวัตถุการแก้ปัญหาในการทำงาน

๓. พฤติกรรมทางการใช้ภาษา (Language Behavior) ครอบคลุมการที่เด็กใช้ภาษา การฟังการพูดการอ่านและการเขียน

๔. พฤติกรรมส่วนตัวและสังคม (Personal-Social Behavior) ครอบคลุมการฝึกปฏิบัติส่วนตัว เช่น การกินอาหาร การขับถ่าย และการฝึกต่อสภาพสังคม เช่น การเล่น การตอบสนองผู้อื่น

^๗ สิริมา ภิญญอนันตพงษ์, การพัฒนาโครงการเด็กนักวิจัยและการประเมินเน้นเด็กเป็นสำคัญ (โครงการปีที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

~ ๑๖ ~

๖. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (The Sullivan's Interpersonal Theory)

ซัลลิแวนได้แบ่งการพัฒนาบุคลิกภาพตามประสบการณ์เป็น ๗ ขั้น คือ

๑. ขั้นทารก (Infancy) อายุแรกเกิด - ๑๘ เดือน วัยนี้มีความสุขกับการใช้ปากในการตอบสนองความต้องการอาหารของตนเองด้วยการดูดหรือการเคลื่อนไหวร่างกายด้วยการใช้ประสาทสัมผัสกับมือในการดูดนิ้วตนเอง

๒. ขั้นวัยเด็ก (Childhood) อายุ ๑๘ เดือน - ๕ ปี เป็นระยะที่เริ่มหัดพูด ผูกออกเสียงได้ชัดเจน เริ่มมีเพื่อนและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับสถานภาพของตนเอง

๓. ขั้นวัยเยาว์ (Juvenile Era) อายุระหว่าง ๕-๑๒ ปี เป็นวัยที่เข้าโรงเรียน พัฒนาการทางร่างกายเริ่มรู้จักสังคม มีการร่วมมือและแข่งขัน เรียนรู้ที่จะควบคุมตนเอง

๔. ขั้นก่อนวัยรุ่น (Pre-adolescence) อายุ ๑๑-๑๓ ปี เริ่มมีวุฒิภาวะทางเพศ มีการกล้าแสดงออกมากขึ้นและยังต้องการความเท่าเทียมกับผู้อื่น

๕. ขั้นวัยรุ่นตอนต้น (Early Adolescence) อายุระหว่าง ๑๓-๑๗ ปี เป็นวัยที่มีความพอใจในเรื่องเพศ ต้องการคบเพื่อนเดียวกันและต่างเพศ ต้องการความเป็นอิสระไม่อยากรับฟังใคร

๖. ขั้นวัยรุ่นตอนปลาย (Late Adolescence) อายุ ๑๗-๑๙ ปี ร่างกายเจริญเต็มที่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และเข้าใจตนเอง เรียนรู้บทบาทในสังคมได้ดี

๗. ขั้นผู้ใหญ่ (Adulthood) อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกอย่างสมบูรณ์เต็มที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นสร้างหลักฐาน มีความรับผิดชอบหน้าที่

๗. พัฒนาการทางจิตสังคม ๘ ขั้น

เอริกสัน (Erikson) กล่าวถึงรูปแบบพัฒนาการทางจิตสังคมมี ๘ ขั้น โดยขั้น ๑ ถึงขั้น ๔ เป็นช่วงของการสั่งสมประสบการณ์ และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ในขั้น ๕ เป็นเรื่องการปรับตัวเพื่อแสวงหาอัตลักษณ์ และขั้น ๖ ถึงขั้น ๘ เป็นการนำเอาอัตลักษณ์ไปใช้ คือ^๔

ขั้นที่ ๑ ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจกับความไม่ไว้วางใจ (Trust vs. Mistrust)

^๔ ศรีเรือน แก้วกังวาล, จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม ๒) วัยรุ่น-วัยสูงอายุ, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๐-๗๓.

^๕ สุโท เจริญสุข, จิตวิทยาพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น (พร้อมสูตรการแก้ปัญหาชีวิต), พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๒๐), หน้า ๒๐.

~ ๑๗ ~

ขั้นที่ ๒ ความเป็นตัวของตัวเอง กับ ความละอายและสงสัย (Autonomy vs. Shame and Doubt)

ขั้นที่ ๓ ความคิดริเริ่มกับความรู้สึกผิด (Initiative vs. Guilt)

ขั้นที่ ๔ ความขยันหมั่นเพียรกับความรู้สึกต่ำต้อย (Industry vs. Inferiority)

ขั้นที่ ๕ ความเป็นอัตลักษณ์กับความสับสนในบทบาท (Identity vs. Role Confusion)

ขั้นที่ ๖ ความใกล้ชิดสนิทสนมกับความรู้สึกโดดเดี่ยว (Intimacy vs. Isolation)

ขั้นที่ ๗ การสืบทอดกับการคำนึงถึงแต่ตนเอง (Generativity vs. Self absorption/ Stagnation)

ขั้นที่ ๘ ความมั่นคงสมบูรณ์ในชีวิตกับความสิ้นหวัง (Integrity vs. Despair)

๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๑.๒.๑ ความหมายของชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ชุมชน หมายถึง กลุ่มชนซึ่งรวมกันโดยความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะอาศัยหลักผูกพันทางเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนาเดียวกันก็ตามทำให้แต่ละคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นในความหมายดังกล่าว เป็นการที่กลุ่มชนมีความรู้สึกนึกคิด ผลประโยชน์และผูกพันตามเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมร่วมกันโดยอาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เดียวกัน ตลอดจนการใช้ประโยชน์และบริการทางสังคมร่วมกัน^{๑๐}

เมืองสร้างสรรค์ คือแนวคิดที่เติบโตขึ้น โดยการขับเคลื่อนจากทั้งเศรษฐกิจและวัฒนธรรม แต่แนวคิดต่างๆ จะเติบโตได้ก็ต้องเป็นแนวคิดที่แข่งขันได้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งความแตกต่างและหลากหลายก็กระตุ้นให้เกิดความเป็นต้นแบบและความแปลกใหม่ ในอดีตขบวนการนี้เข้มข้นมากในพื้นที่เมืองใหญ่ โดยเฉพาะเมืองหลวงของประเทศและของภูมิภาค ด้วยความหลากหลายของศิลปะและหัตถกรรม ตลอดจนกลไก

^{๑๐} สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์, “พัฒนาชุมชนคืออะไร”, วารสารพัฒนาชุมชน, ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๕๔) : ๑๔.

~ ๑๘ ~

สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิด ความคิดสร้างสรรค์ และเมื่อถูกสร้างมาเพื่อเสริมซึ่งกันและกัน

กล่าวได้ว่า ชุมชนเชิงสร้างสรรค์ คือ ชุมชนที่เชื่อมสัมพันธ์ระหว่างกันภายใต้การเรียนรู้ เปิดพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ภายใต้กรอบผู้ใหญ่เปิดโอกาส ส่งเสริมเด็กและเยาวชนเป็นผู้ตามและดึงศักยภาพออกมาเป็น “นวัตกรรมสร้างสรรค์ในชุมชน” ที่เป็นทั้งคุณค่า และมูลค่า และส่งเป็นสันติสุขในชุมชน โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสร้างชุมชนสร้างสรรค์ เป็นเด็กและเยาวชนในชุมชน

๑.๒.๒ แนวทางการพัฒนาสู่ชุมชนพึ่งพาตนเอง

ในประเทศไทยการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางของการพัฒนาสู่ชุมชนพึ่งพาตนเอง มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงเบญจฉันทของชุมชนในการพัฒนาและสังคมที่พึงประสงค์ เพื่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสามารถต่อสู้กับแรงกดดันจากภายนอกชุมชนได้ พบว่าเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างคล้ายคลึง ซึ่งเบญจฉันทของชุมชนนี้ต้องประกอบด้วย

๑. จิตใจที่มีเป็นธรรม หมายถึง จิตใจที่มีธรรมะ มีความหมั่นเพียรไม่กลัวลำบาก ไม่โลภมาก ไม่สันโดษธรรม ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จะกำหนดแบบแผนการผลิต และทำให้เกิดความสมดุลทางเศรษฐกิจ

๒. แบบแผนการผลิต หมายถึง กำหนดแบบแผนการผลิตทำให้การผลิตเพื่อตนเองใช้เอง ทำให้ต้องทำหลายอย่าง เป็นเกษตรกรรมผสมผสาน ซึ่งทำให้มีกินมีใช้ครบและธรรมชาติแวดล้อมมีความสมดุล

๓. ความสมดุลของธรรมชาติแวดล้อม หมายถึง ความสมดุลที่เกิดขึ้นเพราะแบบแผนการผลิตที่คำนึงถึงความสมดุลของธรรมชาติแวดล้อม และขึ้นอยู่กับจิตใจมนุษย์ที่ไม่โลภมาก และการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้

๔. การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ หมายถึง ระบบการผลิตแบบใช้เองกินเอง ความสมดุลธรรมชาติกับสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมที่ไม่ฟุ่มเฟือย ทำให้เศรษฐกิจได้สมดุลพอกินพอใช้ ไม่ขาดทุน ไม่เป็นหนี้สิน จึงมีชีวิตที่สงบสุข มีเวลา และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๕. ชีวิตชุมชนและวัฒนธรรม หมายถึง ระบบชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมใกล้ชิด มีอาหารการกินที่เหลือเฟือ มีเวลาที่จะช่วยเหลือกัน สร้างสรรค์กัน และการผลิตทางวัฒนธรรมของชุมชนขึ้น คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความช่วยเหลือกัน มีสถาบันทางครอบครัวที่มั่นคง มีการนับถือลำดับอาวุโสและผู้เฒ่าผู้แก่ มีวัดเป็นสถาบันของชุมชนที่ช่วยพัฒนาจิตใจ เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ทางกาสาธารณสุข ทางศิลปะและวัฒนธรรม เป็นสถานสังคมสงเคราะห์ และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความสมดุลทางเศรษฐกิจ

~ ๑๙ ~

ดังนั้นจากแนวคิดแนวทางการพัฒนาสู่ชุมชนพึ่งพาตนเองข้างต้น มีลักษณะเป็นภาพกว้างที่มองว่าการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งสภาวะจิตใจของชาวบ้านเอง อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่น่าสนใจ^{๑๑}

อธิบายลักษณะสำคัญของการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองโดยอยู่บนมุมมองการดำเนินการต่างๆด้วยตนเอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. สามารถกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของตนเองได้
๒. ยืนอยู่บนความสามารถของตนเองได้
๓. สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้
๔. มีความสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้^{๑๒}

และเสนอเงื่อนไขการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเอง ๖ ประการ สรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาต้องเป็นแบบกลุ่ม ชาวบ้านต้องอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนหรือเป็นหมู่บ้าน
๒. ต้องมีจิตสำนึกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐาน กล่าวคือชาวบ้านต้องสมัครใจที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้
๓. มีจิตสำนึกที่มีการผลิตซ้ำขึ้นมาได้อีกเพื่อจะให้กับชนรุ่นหลัง
๔. ต้องมีการรวมตัวกันในรูปแบบสหพันธ์อย่างหนึ่ง
๕. การพัฒนาวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาวัฒนธรรมของตนเอง หรือประสานกิจกรรมกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๖. ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมธรรมชาติ เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพึ่งตนเอง^{๑๓}

^{๑๑} ประเวศ วะสี, พุทธเกษตรกรรมกับศาสนาสู่สังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอช. เอน. การพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๓๓-๓๕.

^{๑๒} สุพรรณิ ไชยอำพร, แนวความคิดทางทฤษฎีและความพยายามพึ่งตนเองระดับบุคคล, (พัฒนบริหารศาสตร์. ๒๖ (ตุลาคม) : ๑๑-๑๒, ๒๕๒๙), หน้า ๑๐.

^{๑๓} ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, บ้านกับเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สัมพันธ์, ๒๕๒๙), หน้า ๙๕-๑๐๑.

~ ๒๐ ~

๑.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และวราภรณ์ ปัญญาวดี (๒๕๖๑) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน Development of Sustainable Creative Indicators for Community-Based Tourism” ผลการศึกษาเบื้องต้น สามารถกำหนดตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืนได้ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การจัดการด้านการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว /ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยว, ๒) การจัดการด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว, ๓) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว, ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมความสะอาดขั้นพื้นฐาน และศูนย์บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว, ๕) บุคลากร และนักสื่อความหมายท้องถิ่น โดยแต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยตัวชี้วัด ที่ใช้วัดระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะเห็นถึงทิศทางการพัฒนา ที่จะทำให้เกิด การท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน^{๑๔}

สาธิตา รุ่งพิพัฒน์พงศ์ วิจัยเรื่อง การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยพบว่า ชุมชนอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีลักษณะที่แสดงถึงองค์ประกอบของความยั่งยืนสำหรับการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ทั้ง ๑๒ ด้าน โดยเฉพาะองค์ประกอบในด้านการมีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่มีความเข้มแข็ง มาก ในขณะที่ชุมชนอัมพวายังมีทั้งลักษณะที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อ ความแข็งแรงขององค์ประกอบในด้านการจ้างงานที่มีคุณภาพ ความร่ำรวยทาง วัฒนธรรม ความหลากหลายทางชีวภาพ ความสมบูรณ์ทางกายภาพ การใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การเติมเต็มความต้องการของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ ชุมชนอัมพวายังมีลักษณะที่เป็นอุปสรรคหรือไม่เพียงพอต่อองค์ประกอบความยั่งยืนในด้านความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม ความเท่าเทียมกันทางสังคม คุณภาพชีวิตที่ดี และกระบวนการควบคุมภายใน ซึ่งอาจส่งผลกระทบ ต่อองค์ประกอบของความยั่งยืนในมิติอื่น และส่งผลต่อความยั่งยืนของ การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และความยั่งยืนของชุมชนในอนาคต^{๑๕}

^{๑๔} พองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และวราภรณ์ ปัญญาวดี, “การพัฒนาตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงวัฒนธรรม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑): หน้า ๙๔ – ๑๐๔.

^{๑๕} สาธิตา รุ่งพิพัฒน์พงศ์, “การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม”, วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม, ๒๕๕๘): หน้า ๑๑๕-๑๔๐.

~ ๒๑ ~

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากร ผลการวิจัยพบว่า ๑) พระธรรมวิทยากรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญ ๙ ประการคือ ๑. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ๒. จัดสนทนาธรรมเป็นประจำ ๓. มีการอบรมเยาวชนอย่างสม่ำเสมอ ๔. จัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง ๕. ร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๖. จัดทำทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๗. พัฒนาเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ๘. จัดค่ายคุณธรรมจริยธรรม และ ๙. มีการประเมินผลกลุ่มเป้าหมายร่วมกับสถานศึกษา โดยบูรณาการกับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา หลักอริยสัจ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักภวนา ๔ มาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วย ๒) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากรพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นต่อรูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= ๔.๐๖, S.D. = ๐.๕๑๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากรพบว่า พระธรรมวิทยากรสามารถนำกิจกรรมไปใช้กับนักเรียน นักศึกษาได้เป็นบางกลุ่มเท่านั้น ไม่สามารถปรับใช้กับนักเรียน นักศึกษาทุกกลุ่มได้ จึงควรปรับปรุงรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาทุกกลุ่มโดยการนำชุมชน ผู้ปกครอง และสถานศึกษา มาช่วยสนับสนุนบทบาทของพระธรรมวิทยากรด้วย ๓) รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากร พบว่ามี ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการป้องกัน (Prevention) ๒) รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) ๓) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ ๔) รูปแบบการพัฒนา (Development) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) โดยร่วมกันดำเนินการดังนี้คือ ๑) สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ๒) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา

~ ๒๒ ~

กลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ๓) ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม และ ๔) เสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา ร่วมกับ หน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน^{๑๖}



^{๑๖} พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ, “รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ วัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรม วิทยากร”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๒): หน้า ๕๙ - ๗๐.



~ ๒๓ ~



ส่วนที่ ๒ ภาคปฏิบัติ



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อฝึกสมาธิให้แก่เยาวชนผ่านกิจกรรม ๓ช
๒. เพื่อตักตักยภาพของเยาวชน พร้อมทั้งให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรมระจกสะท้อนใจ
๓. เพื่อส่งเสริมโอกาสให้แก่เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ผ่าน กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพและโอกาสแก่เยาวชนในการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



องค์ประกอบ

ภาคปฏิบัติจะประกอบไปด้วย กิจกรรมหลัก ๓ กิจกรรม คือ

- ๑) กิจกรรม ๓ช (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า)
- ๒) กิจกรรมระจกสะท้อนใจ
- ๓) กิจกรรมการออกแบบชุมชนเชิงสร้างสรรค์



~ ๒๔ ~

ปฏิบัติการที่ ๑

กิจกรรม ๓๖ (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า)



คำอธิบาย

กิจกรรม ๓๖ (ชวนคิด ชวนคุย ชวนเล่า) เป็นกิจกรรมแรกในการฝึกอบรมเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผู้เข้าฝึกอบรมอยู่กับตนเอง ใช้เวลากับตนเองให้มากที่สุด เพื่อพร้อมในการทำกิจกรรมต่อไป



กิจกรรม

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำสมาธิ สงบกาย วาจา ใจ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด อย่างน้อย ๕ - ๑๐ นาที ก่อนและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง
๒. ฟังคำอธิบายจากวิทยากรและปฏิบัติการกิจให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ๒.๑ วิทยากรชี้แจงรายละเอียด แนะนำวิธีปฏิบัติให้ทราบ
 - ๒.๒ ผู้ช่วยวิทยากรแจกแผ่นกระดาษ อุปกรณ์การเขียน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม คนละ ๑ ชุด
 - ๒.๓ ผู้เข้าฝึกอบรมวาดภาพตามความรู้สึกของตนเอง ลงในกระดาษที่แจก ตามหัวข้อที่กำหนด (ภาคผนวก ก.)
๓. เมื่อปฏิบัติการกิจเรียบร้อยแล้ว ให้ออกมาหน้าห้องเพื่อสะท้อนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คนละ ๓-๕ นาที หรือตามแต่วิทยากรจะเห็นสมควร
๔. เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอหน้าห้องเรียบร้อยแล้ว วิทยากรกล่าวสรุปความคิดรวบยอด เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไป



มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลา

ใช้เวลารวมทั้งสิ้น ๘๐ นาที แบ่งเป็น ๑) เกริ่นนำ ทำสมาธิ ๑๕ นาที ๒) อธิบายรายละเอียด ๑๐ นาที ๓) ลงมือปฏิบัติ ๓๐ นาที ๔) นำเสนอหน้าห้อง ๑๕ นาที ๕) สรุปกิจกรรม ๑๐ นาที

อุปกรณ์

- ๑) กระดาษ A๔ ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แผ่น
- ๒) ปากกาสีเมจิก ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แท่ง (สลับสีกันเองได้)

~ ๒๕ ~

ปฏิบัติการที่ ๒

กิจกรรมกระจกสะท้อนใจ



คำอธิบาย

กิจกรรมสะท้อนใจ วิทยากรจะนำผู้เข้าอบรมฝึกคิดวิเคราะห์ และเขียนรายละเอียดลงในตาราง ๔ ช่อง (SWOT) เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับสภาพชุมชนของตนเองในปัจจุบัน และสิ่งที่ยอยากเห็นในอนาคต

กิจกรรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาชุมชนของตนเอง รวมถึงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน



กิจกรรม

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำสมาธิ สงบกาย วาจา ใจ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด อย่างน้อย ๕ - ๑๐ นาที ก่อนและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง
๒. ฟังคำอธิบายจากวิทยากรและปฏิบัติการกิจให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ๒.๑ วิทยากรชี้แจงรายละเอียด แนะนำวิธีปฏิบัติให้ทราบ
 - ๒.๒ ผู้ช่วยวิทยากรแจกแผ่นกระดาษ อุปกรณ์การเขียน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม คนละ ๑ ชุด
 - ๒.๓ ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคิดเห็นของตนเอง ลงในกระดาษที่แจก ตามหัวข้อที่กำหนด (ภาคผนวก ข.)
๓. เมื่อปฏิบัติการกิจเรียบร้อยแล้ว ให้ออกมาหน้าห้องเพื่อสะท้อนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คนละ ๓-๕ นาที หรือตามแต่วิทยากรจะเห็นสมควร
๔. เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอหน้าห้องเรียบร้อยแล้ว วิทยากรกล่าวสรุปความคิดรวบยอด เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไป



มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลา

ใช้เวลารวมทั้งสิ้น ๘๐ นาที แบ่งเป็น ๑) เกริ่นนำ ทำสมาธิ ๑๕ นาที ๒) อธิบายรายละเอียด ๑๐ นาที ๓) ลงมือปฏิบัติ ๓๐ นาที ๔) นำเสนอหน้าห้อง ๑๕ นาที ๕) สรุปกิจกรรม ๑๐ นาที

อุปกรณ์

- ๑) กระดาษ A๔ ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แผ่น
- ๒) ปากกาสีเมจิก ตามจำนวนผู้เข้าอบรม คนละ ๑ แท่ง (สลับสีกันเองได้)

~ ๒๖ ~

ปฏิบัติการที่ ๓

กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์



คำอธิบาย

กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมสุดท้าย เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อนำเสนอโครงการ กิจกรรม ที่จะทำร่วมกัน เพื่อออกแบบอนาคตชุมชนของตนเอง



กิจกรรม

๑. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะต้องทำสมาธิ สงบกาย วาจา ใจ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด อย่างน้อย ๕ – ๑๐ นาที ก่อนและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง
๒. ฟังคำอธิบายจากวิทยากรและปฏิบัติการกิจให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ๒.๑ วิทยากรชี้แจงรายละเอียด แนะนำวิธีปฏิบัติให้ทราบ
 - ๒.๒ แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ ๓-๕ คน
 - ๒.๓ ผู้ช่วยวิทยากร แจกกระดาษแผ่นใหญ่ (โฟลชาร์ท) กลุ่มละ ๓ แผ่น พร้อมสีเมจิก กลุ่มละ ๑ กล่อง
- ๒.๓ ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนโครงการ กิจกรรม ที่ตนเองสนใจ อย่างน้อยกลุ่มละ ๓ โครงการ ลงในกระดาษที่แจก ตามหัวข้อที่กำหนด (ภาคผนวก ค.)
๓. เมื่อปฏิบัติการกิจเรียบร้อยแล้ว ให้ออกมาหน้าห้องเพื่อสะท้อนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กลุ่มละ ๑๐-๑๕ นาที หรือตามแต่วิทยากรจะเห็นสมควร
๔. เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอหน้าห้องเรียบร้อยแล้ว วิทยากรกล่าวสรุปความคิดรวบยอด เพื่อนำไปสู่กิจกรรมต่อไป



มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลา

ใช้เวลารวมทั้งสิ้น ๑๒๕ นาที แบ่งเป็น ๑) เกริ่นนำ ทำสมาธิ ๑๕ นาที ๒) อธิบายรายละเอียด ๑๐ นาที ๓) ลงมือปฏิบัติ ๖๐ นาที ๔) นำเสนอหน้าห้อง ๓๐ นาที ๕) สรุปกิจกรรม ๑๐ นาที

อุปกรณ์

- ๑) กระดาษโฟลชาร์ท ตามจำนวนผู้เข้าอบรม กลุ่มละ ๓ แผ่น
- ๒) ปากกาสีเมจิก ตามจำนวนผู้เข้าอบรม กลุ่มละ ๑ กล่อง

~ ๒๗ ~

ส่วนที่ ๓ การประเมินผล

แบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม

ใช้สำหรับทดสอบความรู้ก่อนและหลังเข้าอบรม

๒. แบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม

ใช้สำหรับให้ผู้เข้าฝึกอบรม ประเมินความพึงพอใจในการจัดอบรมในภาพรวมหลังเสร็จ

กิจกรรม



~ ๒๘ ~

๑. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม ใช้สำหรับทดสอบความรู้ก่อนและหลังเข้าอบรม

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด และกากบาทลงกระดาษคำตอบ

๑. คำว่า “เยาวชน” ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวหมายถึง
คือใคร
 - ก. บุคคลที่มีอายุอย่างน้อยกว่าสิบสี่ปี
 - ข. บุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์
 - ค. ผู้ที่บรรลุนิติภาวะแล้ว
 - ง. ผู้ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน
๒. ข้อใดต่อไปนี้ **ไม่ใช่** กระบวนการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน
 - ก. กระบวนการกัลยาณมิตร
 - ข. กระบวนการเปิดการเรียนรู้ภายใน
 - ค. กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม
 - ง. กระบวนการการจัดการภาครัฐ
๓. ข้อใดกล่าวถึงรากของต้นไม้อจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง
 - ก. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
 - ข. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
 - ค. ประสบการณ์ทางสังคม
 - ง. คุณธรรมค่านิยม และทัศนคติ
๔. ตามทฤษฎีของซัลลิแวน วัยใดที่เริ่มมีวุฒิภาวะทางเพศ มีการกล้าแสดงออกมากขึ้นและยัง
ต้องการความเท่าเทียมกับผู้ใหญ่
 - ก. วัยเด็ก
 - ข. วัยเยาว์
 - ค. วัยรุ่น
 - ง. วัยผู้ใหญ่
๕. ขั้นตอนใดต่อไปนี้ **เป็น** ขั้นตอนในการปรับตัวเพื่อแสวงหาอัตลักษณ์ของมนุษย์
 - ก. ความเป็นตัวของตัวเองกับความละอายและสงสัย
 - ข. ความเป็นอัตลักษณ์กับความสับสนในบทบาท

~ ๒๙ ~

- ค. การสืบทอดกับการคำนึงถึงแต่ตนเอง
- ง. ความมั่นคงสมบูรณ์ในชีวิตกับความสิ้นหวัง

๖. ชุมชนเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะเป็นอย่างไร

- ก. ชุมชนที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ข. ชุมชนที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ
- ค. ชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ง. ชุมชนที่มีระบบการศึกษาดี

๗. ข้อใดต่อไปนี้ **ไม่ใช่** ลักษณะของชุมชนพึ่งพาตนเอง

- ก. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของตนเองได้
- ข. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้
- ค. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนยืนอยู่บนความสามารถของตนเองได้
- ง. ชุมชนที่สมาชิกทุกคนในชุมชนมีรายได้ต่อหัวสูง

๘. ชุมชนใด สามารถลดการพึ่งพาจากภายนอกได้มากที่สุด

- ก. ชุมชนปิ่น้องจังหวัดราชบุรี
- ข. ชุมชนชาวประมงจังหวัดสงขลา
- ค. ชุมชนเครื่องจักสานผักตบชวาจังหวัดอุทัยธานี
- ง. ชุมชนปลูกข้าวมะลิทุ่งกุลาร้องไห้จังหวัดสุรินทร์

๙. ปัจจัยใดส่งเสริมชุมชนสร้างสรรค์น้อยที่สุด

- ก. ศักยภาพของคนในชุมชน
- ข. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ค. การจัดการภายในชุมชนที่ดี
- ง. การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ

~ ๓๐ ~

๑๐. ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดชุมชนสร้างสรรค์ได้อย่างไร

- ก. ช่วยให้สมาชิกในชุมชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- ข. ช่วยให้ชุมชนเจริญเติบโตก้าวหน้า
- ค. ช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีความสุข อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- ง. ช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง

เฉลย

๑) ข.

๒) ง.

๓) ค.

๔) ข.

๕) ข.

๖) ค.

๗) ง.

๘) ค.

๙) ง.

๑๐) ง.



~ ๓๑ ~

๒. แบบประเมินภาพรวมการฝึกอบรม

ใช้สำหรับให้ผู้เข้าฝึกอบรม ประเมินความพึงพอใจในการจัดอบรมในภาพรวมหลังเสร็จกิจกรรม

คำชี้แจง

แบบประเมินมีทั้งหมด ๒ หน้า ผู้ทำการประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบประเมินตอนที่ ๑ และกรอกข้อความลงช่องว่างในแบบประเมินตอนที่ ๒ ตามความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมต่อไป

ตอนที่ ๑

ความคิดเห็น			ระดับความคิดเห็น				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม			๕	๔	๓	๒	๑
๑	ความรู้ความเข้าใจที่ท่านได้รับ	ก่อน การเข้ารับการฝึกอบรม					
		หลัง การเข้ารับการฝึกอบรม					
๒	การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม						
๓	ความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ในการถ่ายทอดหลังผ่านการฝึกอบรม						
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม			๕	๔	๓	๒	๑
๔	เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใด						
๕	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากนักน้อยเพียงใด						
๖	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมากนักน้อยเพียงใด						
๗	ความเป็นประโยชน์ของกิจกรรม						
๘	ความเหมาะสมของกิจกรรมปฏิบัติการ						
๙	ความพึงพอใจต่อวิทยากรกิจกรรมปฏิบัติการ						
ด้านการบริหารจัดการของผู้จัด			๕	๔	๓	๒	๑

~ ๓๒ ~

ความคิดเห็น		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๐	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการอบรม					
๑๑	ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม					
๑๒	ความเหมาะสมของบรรยากาศในการอบรม					
ด้านประโยชน์และความคุ้มค่าที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วมอบรม		๕	๔	๓	๒	๑
๑๔	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ศักยภาพของท่าน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๕	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม ความมั่นใจของท่าน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๖	ท่านคิดว่าหลังผ่านการฝึกอบรม เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด					
๑๗	ความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมครั้งนี้					

ตอนที่ ๒

๑ สิ่งที่ท่านประทับใจจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

๒ สิ่งที่การฝึกอบรมในครั้งนี้ควรปรับปรุง

๓ หลักสูตรระยะสั้น (๑-๒ วัน) ที่ท่านสนใจ และต้องการได้รับการฝึกอบรมในครั้งต่อไป โปรดระบุ

๔ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าช่วยให้การฝึกอบรมครั้งต่อไป สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

☺ โปรดส่งแบบประเมินที่เจ้าหน้าที่หลังห้องอบรมของทุกวัน ☺
ขอขอบพระคุณในการตอบแบบประเมิน คณะผู้วิจัย

~ ๓๓ ~

ภาคผนวก ก. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรม ๓๖

๑

อยู่กับตนเอง

๒

มีกลุ่มผ่านภาพ

๓

บุคคล

เรามีความสามารถอะไร	เราอยากช่วยคนอื่นทำอะไร
เรามีความสามารถและสร้าง รายได้ได้อย่างไร	ความสามารถและสร้างรายได้ มี ประโยชน์ต่อส่วนรวมส่วนรวม อย่างไร

~ ๓๔ ~

ภาคผนวก ข. ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ

บ้านเรามีอะไรดี	สิ่งที่บ้านเราต้องช่วยกัน ระวังหรือจำกัดหรือไม่ต้องการ
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.
๔.	๔.
๕.	๕.
บ้านเราอยากมีอะไรดี ที่เรายังไม่รู้	ใครช่วยให้บ้านเรางดงาม/ มีความเป็นอยู่ดี
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.
๔.	๔.
๕.	๕.

~ ๓๕ ~

ภาคผนวก ค.

ชุดฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์

ชื่อกิจกรรม.....

ชื่อชุมชน.....

ชื่อผู้นำชุมชน.....

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม.....

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม.....

รายละเอียดของกิจกรรม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม.....

.....

เป้าหมายของกิจกรรม.....

.....

วิธีดำเนินกิจกรรม.....

.....

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม.....

.....

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับหลังเสร็จกิจกรรม

๑.....

๒.....

๓.....

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(.....)

~ ๓๖ ~

ภาคผนวก ง.

กำหนดการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม ๑ วัน (๗ ชั่วโมง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคเช้า

- ๐๘.๐๐ น. ลงทะเบียนรับเอกสาร
- ๐๘.๑๕ น. แนะนำวิทยากร
- ๐๘.๒๐ น. ชี้แจงรายละเอียดการเข้าร่วมกิจกรรม
- ๐๘.๒๐ น. กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรม ๓๕
- ๐๙.๔๐ น. พักรับประทานอาหารว่าง
- ๐๙.๔๕ น. กิจกรรมกระฉอกสะท้อนใจ
- ๑๒.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน

ภาคบ่าย

- ๑๒.๓๐ น. กิจกรรมการออกแบบอนาคตชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- ๑๔.๓๐ น. พักรับประทานอาหารว่าง
- ๑๔.๔๕ น. สรุปกิจกรรมในภาพรวม
- ๑๕.๐๐ น. เสร็จกิจกรรม

ตารางนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



~ ๓๗ ~

ประวัติวิทยากร



พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

อายุ ๔๖ พรรษา ๒๕

วัดบึงทองหลาง กรุงเทพมหานคร

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวข้อบรรยาย: การสร้างแรงบันดาลใจตามแนวพุทธ



อาจารย์นงลักษณ์ ไชยเสน

กรรมการบริหารสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ประเทศไทย

อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ

เจ้าพระยา

วิทยาการกระบวนการ





ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผลกระทบ
๑. บทความวิจัย	ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารฐาน TCI ๒-๑	ผู้ที่สนใจสามารถนำไปอ้างอิงในผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ตนเองผลิตหรือเขียนขึ้นมาได้
๒. องค์ความรู้ใหม่	เยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้พัฒนาศักยภาพและโอกาสในตนเอง	ได้ชุมชนเชิงสร้างสรรค์จำนวน ๕ ชุมชน
๓. นิสิตหลักสูตร พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	นิสิตได้พัฒนาทักษะทางการวิจัย	คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้น
๔. นิสิตหลักสูตร พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	นิสิตได้พัฒนาทักษะทางการวิจัย	คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้น
๕. หลักสูตร การฝึกอบรมเยาวชน	นักเรียนโรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๐๐ คน ได้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	ชุมชนรอบโรงเรียนได้รับการพัฒนาโดยกลุ่มนักเรียนที่ผ่านการอบรม มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ประวัติผู้วิจัย



๑. ชื่อ: พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

๒. การศึกษา:

- ๒๕๔๔ จบนักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดอินทาราม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๒๕๕๐ จบ ป.ธ.๖ สำนักเรียนวัดตึก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๒๕๕๓ จบ พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง
- ๒๕๕๕ จบ พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ)
- ๒๕๕๘ จบ พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)

๓. ประสบการณ์ทำงาน/ตำแหน่ง:

- ๒๕๕๕-๒๕๕๘ เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล กองทะเบียนและวัดผล
- ๒๕๕๙-๒๕๖๒ รักษาการผู้อำนวยการส่วนทะเบียนนิสิต สำนักทะเบียนและวัดผล
- ๒๕๕๘-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร
- ๒๕๖๐ ได้รับการแต่งตั้งเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๔. ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/บทความทางวิชาการ/หนังสือ/ตำรา)

๔.๑ งานวิจัย

๔.๑.๑ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณและคณะ. (๒๕๖๐). *พุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๔.๑.๒ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณและคณะ. (๒๕๖๐). *กลไกการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนผ่านมิติศาสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๔.๑.๓ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณและคณะ. (๒๕๖๑). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๔.๑.๔ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณและคณะ. (๒๕๖๒). *กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพชีวิตความสามารถของผู้สูงอายุโดยบูรณาการหลักพุทธธรรม* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

๔.๑.๕ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณและคณะ. (๒๕๖๒). *การวิจัยและพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุที่ตั้งในพุทธสถานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้สูงอายุในการดูแลตนเอง* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

๔.๑.๖ พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณและคณะ. (๒๕๖๒). *กลไกการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ* โดยคณะกรรมการจัดตั้งตนเองของแกนนำผู้สูงอายุพุทธธรรม ในการเสริมสร้างศักยภาพชีวิตความสามารถของผู้สูงอายุติดเตียง (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

๔.๒ บทความทางวิชาการ

๔.๒.๑. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๕๙). การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ด้วยการขับเคลื่อนโครงการ หมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๕(๓), ๔๕-๖๑.

๔.๒.๒. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ และคณะ. (๒๕๖๐). การพัฒนาวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนใน จังหวัดชลบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๖(ฉบับพิเศษ), ๕๐๕-๕๒๒.

๔.๒.๓. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๑). การสื่อสารเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในเขต หนองจอกกรุงเทพมหานคร, *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๗(๒ พิเศษ), ๔๐๕-๔๑๘.

๔.๒.๔. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๑). การจัดการสิ่งแวดล้อมภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๗(๒ พิเศษ), ๓๐๑-๓๐๙.

๔.๒.๕. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๑). บทบาทของพระสังฆาธิการในการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนอำเภอมวกเหล็กจังหวัดพิจิตร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๗(๒ พิเศษ), ๒๔๖-๒๕๕.

๔.๒.๖. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๘(๑), ๕๙-๗๐.

๔.๒.๗. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). ภาวะผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอ บางบาลจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๘(๑), ๘๔-๙๕.

๔.๒.๘. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). การพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมโครงการตลาดประชารัฐเพื่อประชาชน ในกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ๘(๑), ๑-๑๒.

๔.๒.๙. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). ถอดบทเรียนจากพื้นที่ : การดูแลผู้สูงอายุตามแนวพุทธในจังหวัด สมุทรปราการ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, ๒(๑), ๑๔๖-๑๖๙.

๔.๒.๑๐. พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพชีวิตความสามารถของผู้สูงอายุโดย บูรณาการหลักพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, ๘(๑), ๒๖-๓๒.

๔.๒.๑๑. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). ผู้สูงอายุต้นแบบตามแนวพุทธ: กรณีศึกษาหลวงพ่อดาวเบิด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, ๑(๒), ๑-๑๗.

๔.๒.๑๒. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ (แซ่หลี่) และคณะ. (๒๕๖๒). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพระ นักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๘(๓), ๘๙-๙๕.

๔.๒.๑๓. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (๒๕๖๒). กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระ วินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๘(๔), ๔๙-๖๐.

๔.๒.๑๔. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๒). การวิจัยและพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุที่ตั้งในพุทธสถาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้สูงอายุในการดูแลตัวเอง. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ๕(๒), ๑-๑๔.

๔.๒.๑๕. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (๒๕๖๓). การพัฒนาการเสริมสร้างความปรองดองเพื่อสังคม สันติสุข โดยพระสังฆาธิการจังหวัดปทุมธานี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๙(๑), ๙๘-๑๐๙.

๔.๒.๑๖. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (๒๕๖๓). รูปแบบการบริหารจัดการของสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดอ่างทอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางปัญญา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, ๘(๑), ๒๒๑-๒๓๒.

๔.๒.๑๗. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (๒๕๖๓). รูปแบบการบริหารวัดสร้างสุขด้วยกิจกรรม ๕ ส จังหวัดสิงห์บุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๙(๑), ๑๙๘- ๒๐๙.

๔.๒.๑๘. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (๒๕๖๓). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ ในการพัฒนา ชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๙(๑), ๒๓-๓๖.

๔.๓ หนังสือ/ตำรา

๔.๓.๑. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (๒๕๕๙). เอกสารประกอบการสอน การจัดการโครงการขั้นสูง : Advance Project Management (๖๑๔ ๒๐๘). พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๔.๓.๓. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (๒๕๖๑). ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๕. ประสบการณ์สอน

๕.๑ ประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาตรี

ที่	วิชา	มหาวิทยาลัย
๑	การวางแผนและการควบคุมงานบริหาร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	ธรรมนิเทศ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	พระสูตรตันตปิฎก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔	การปกครองคณะสงฆ์ไทย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	สถิติเบื้องต้นและการวิจัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖	บาลีไวยากรณ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗	แต่งแปลบาลี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘	ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.๒ ประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาโท

ที่	วิชา	มหาวิทยาลัย
๑	การจัดการโครงการขั้นสูง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	การวิเคราะห์ข้อมูลทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	สัมมนาการวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	สัมมนาทางการจัดการองค์การสมัยใหม่	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.๓ ประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาเอก

ที่	วิชา	มหาวิทยาลัย
๑	องค์การและพฤติกรรมองค์การ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการขั้นสูง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	การวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขั้นสูงทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	เทคนิคการวิจัยขั้นสูงทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ/ฉายา/นามสกุล พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สังกัด หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	ปีที่สำเร็จ	ชื่อสถานที่ศึกษา
พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา)	๒๕๓๙	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์เอเชีย)	๒๕๔๔	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)	๒๕๕๕	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. การงานในความรับผิดชอบ (ภายใน ๓ ปีย้อนหลัง)

๓.๑ ประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาตรี

ที่	วิชา	มหาวิทยาลัย
๑	วิจัยทางการจัดการ ๑-๒	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	ภาษาเพื่อการสื่อสาร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	วินัยปิฎก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเบื้องต้น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	สัมมนาทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖	ประวัติพระพุทธศาสนา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๒ ประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาโท

ที่	วิชา	มหาวิทยาลัย
๑	วิชาการเปรียบเทียบวิจัยทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	วิชาการจัดโครงการขั้นสูง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	วิชาสัมมนาพุทธวิธีบริหารจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	วิชาการมฐาน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	วิชาการจัดการในพระไตรปิฎก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	วิชานวัตกรรมทางการจัดการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๓ ประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาเอก

ที่	วิชา	มหาวิทยาลัย
๑	วิชาสันติวิธีและสมานฉันท์เชิงพุทธ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	วิชาสัมมนาการวิจัยและพัฒนากิจการเชิงพุทธ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	วิชาสัมมนามหาวิทยาลัยสงฆ์กับสังคมไทย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	การจัดการกิจการพระพุทธศาสนาในกลุ่มประเทศอาเซียน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	สัมมนาการจัดการเชิงพุทธ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖	การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/บทความทางวิชาการ/หนังสือ/ตำรา)

๔.๑ งานวิจัย

๔.๑.๑ พระระพี พุทธิสาโรและคณะ. (๒๕๕๙). การพัฒนาเจตคติและจิตวิญญาณความเป็นครูในวิถีพุทธ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). จำนวน ๒๖๑ หน้า.

๔.๑.๒ พระปลัดระพี พุทธิสาโร. (๒๕๖๐). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมไทย-เมียนมาร์ของสถาบันอุดมศึกษาในสังคมไทย (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. จำนวน ๓๑๐ หน้า.

๔.๑.๓ พระปลัดระพี พุทธิสาโรและคณะ. (๒๕๖๒). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมอาเซียนในกลุ่มประเทศ CLMV สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. จำนวน ๕๑๐ หน้า.

๔.๑.๔ พระปลัดระพี พุทธิสาโร. (๒๕๖๓). รูปแบบการประยุกต์ใช้พุทธเศรษฐศาสตร์ในชุมชนต้นแบบในประเทศไทย (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. จำนวน ๑๖๒ หน้า.

๔.๒ บทความทางวิชาการ

๔.๑.๑. พระระพี พุทธิสาโร. (๒๕๕๙). การพัฒนาเจตคติและจิตวิญญาณความเป็นครูในวิถีพุทธ. วารสาร บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ TCI กลุ่ม ๒, ๕(๓), ๑๐๕-๑๑๒.

๔.๑.๒ พระปลัดระพี พุทธิสาโร และคณะ. (๒๕๖๒). การห้ามพระภิกษุสามเณรเกี่ยวข้องกับการเมือง พ.ศ. ๒๕๓๘: ทศนะเชิงวิพากษ์ภายใต้หลักการ ความจริงและความคิด. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ TCI กลุ่ม ๒, ๔(๒), ๑๙๕-๒๑๗.

๔.๑.๓ พระปลัดระพี พุทธิสาโร และคณะ. (๒๕๖๓). กระเทียมในป้อม ปดท.: ภาพสะท้อนข้อเท็จจริง ความรุนแรงในครอบครัว แต่พุทธกาลถึงปัจจุบัน. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ TCI กลุ่ม ๒, ๕(๑), ๓๒-๕๔.

๔.๑.๔ พระปลัดระพิน พุทธิสาโร และคณะ. (๒๕๖๓). กระบวนการปลูกฝังเยาวชนให้มีศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา ของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ TCI กลุ่ม ๑, ๘ (๑), ๒๑๑-๒๒๑.

๔.๓ หนังสือ/ตำรา

๔.๓.๑ พระปลัดระพิน พุทธิสาโร. (๒๕๕๙). การจัดองค์การ. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. จำนวน ๒๕๐ หน้า.

๔.๔.๒ พระปลัดระพิน พุทธิสาโร และคณะ . (๒๕๖๑). ผู้หญิงกับพื้นที่ทางศาสนาในประเทศไทย. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. จำนวน ๘๐ หน้า.

๔.๔.๓ พระปลัดระพิน พุทธิสาโร และคณะ . (๒๕๖๓). ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นบ้านสวนสุโขทัย. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. จำนวน ๒๕๐ หน้า.



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ - ฉายา : พระครูโกศลธรรมานุสิฐ (ประสิทธิ์ อโสโก/มกรางกูร)
- เกิด : -
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๒๒ หมู่ ๖ ตำบลสามกระทาย อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- อุปสมบท : วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๙ ณ วัดสวนหงส์ ตำบลบางปلام้า
อำเภอบางปلام้า จังหวัดสุพรรณบุรี
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๒๕ จบชั้น ม.ศ. ๕ โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ
พ.ศ. ๒๕๓๑ สอบได้ น.ธ. เอก วัดสวนหงส์ อ.บางปلام้า จ.สุพรรณบุรี
พ.ศ. ๒๕๓๗ สอบได้ ประโยค ๑-๒ วัดปราสาททอง อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี
พ.ศ. ๒๕๕๗ จบปริญญาตรี (พธ.บ) พุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
สาขาการจัดการเชิงพุทธ
พ.ศ. ๒๕๕๘ จบปริญญาโท (พธ.ม) พุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
สาขาการจัดการเชิงพุทธ
ประวัติการทำงาน: พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นพระธรรมทูต ประจำอำเภอบางปلام้า
พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นเจ้าอาวาสวัดสวนหงส์
พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นเจ้าคณะตำบลโคกคราม เขต ๒
พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเจ้าสำนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี
ประจำจังหวัดสุพรรณบุรี แห่งที่ ๒
พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นรองเจ้าคณะอำเภอบางปلام้า
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดสวนหงส์ เลขที่ ๖ หมู่ ๘ ตำบลบางปلام้า อำเภอบางปلام้า
จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๑๕๐ โทรศัพท์. ๐๘๑-๙๔๑-๖๕๑๗

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ - สกุล** : นายสุภัทรชัย สีสะใบ
- วัน/เดือน/ปีเกิด** : -
- ภูมิลำเนาที่เกิด** : ๑๓ หมู่ ๒ บ้านใหม่สามัคคี ตำบลห้วยแย้ อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๒๕๐
- การศึกษา**
- พ.ศ.๒๕๕๓ : ปริญญาตรี พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
- พ.ศ.๒๕๕๕ : ปริญญาโท พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พ.ศ.๒๕๖๓ : ปริญญาเอก ประ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ประสบการณ์การทำงาน**
- พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๖๒ : นักวิชาการศึกษา หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พ.ศ.๒๕๖๓-ปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ผลงานทางวิชาการ**
- : สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๑). “พุทธวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้
ชุมชนการเกษตร”. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๑ “พุทธ
ปัญญากับทศวรรษแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน”. ๙-๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
ณ วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วัดไร่ขิง พระอารามหลวง จังหวัด
นครปฐม.
- : สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๑). “Succession Planning: เตรียมความ
พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กร”. วารสารสมาคมศิษย์
เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑
(มกราคม-มิถุนายน) : ๑๑๓-๑๒๗.
- : สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๒). “ถอดบทเรียนจากพื้นที่ : การดูแลผู้สูงอายุ
ตามแนวพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ Lesson Learned from Area:
Elderly Care According to Buddhist Way in Samutprakarn
Province”. วารสารวิจัยวิชาการ. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน
๒๕๖๒).
- : สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๒). “ถอดบทเรียนจากพื้นที่ : การดูแลผู้สูงอายุ
ตามแนวพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม Lesson Learned from Area:

Elderly Care According to Buddhist Way in Samutsongkhram Province”

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑. “พระพุทธศาสนากับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”. ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ อาคารเรียนรวม วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

: สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๒). “สัปปุริสธรรม ๗ กับกระบวนการสรวทาบุคลากรเชิงรุก”. **โครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ เรื่อง นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐.** วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

: สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๒). “การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลประสิทธิภาพพุทธวิถีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร”. **วารสารวิชาการธรรมทรรศน์.** ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๔ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๓).

: สุภัทรชัย สีสะใบ. (๒๕๖๓). “การพัฒนาโมเดลประสิทธิภาพพุทธวิถีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ.** วังวันตก จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓).

: ๙/๖ ม.๓ ตำบลยาย อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๒๒๐ โทร. ๐๙๕-๖๐๔-๔๙๕๙ E-mail: chay.jaa@hotmail.com

ที่อยู่ปัจจุบัน