

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ตาม จำเป็นจะต้องทำการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด จากเอกสาร หรือแหล่งความรู้อื่นๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบกับประเด็นที่เลือกทำการวิจัย ซึ่งในการนำเสนอ จะแบ่งเป็นหัวข้อในการนำเสนอดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทหารกับการพัฒนา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับทหารกับการพัฒนา

การดำเนินงานด้านการพัฒนาในปัจจุบันนั้น เป็นการดำเนินการในลักษณะบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความสมดุลและเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการประสานการปฏิบัติกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นบทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อน กองทัพเป็นกลไกหนึ่งของรัฐที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา กองทัพจึงต้องกำหนดบทบาทที่เหมาะสม ดังมีรายงานการวิเคราะห์บทบาทของกองทัพ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อ้างถึงใน ณรงค์ มหาคุณ, 2538 : 9 -18)

บทบาทของกองทัพในการร่วมพัฒนาประเทศตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน

1. จากการศึกษาประวัติศาสตร์การทหารของประเทศ ส่วนมากเห็นได้ชัดว่ากองทัพมีบทบาทในการร่วมพัฒนาประเทศตลอดมา ทั้งนี้ ทหารในอดีตได้มีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม นานัปการสำหรับประเทศไทยนั้น กองทัพมีบทบาทในการพัฒนาประเทศมายาวนานเช่นในสมัยกรุงศรีอยุธยา ชายไทยที่อายุครบ 18 ปี จะต้องขึ้นทะเบียนทหารเป็น “ไพร่สม” และเมื่ออายุครบ 20 ปี ก็จะไปเปลี่ยนสภาพเป็น “ไพร่หลวง” รับราชการปีละ 6 เดือน ระหว่างเดือนที่รับราชการ ซึ่งเรียกว่า “เดือนเข้า” เมื่อว่างจากการฝึกอบรมก็จะร่วมกันสร้างคลอง คู ประตุมือง และสาธารณูปโภคอื่น ๆ มากมายครั้งถึง “เดือนออก” ทหารเหล่านี้จะไปประกอบอาชีพทำไร่นาหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวปฏิบัติกันอย่างนี้จนอายุครบ 60 ปี จึงจะถือว่าพ้นราชการ

2. ต่อมาบทบาทของกองทัพในการพัฒนาประเทศได้ดำเนินการในรูปช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเป็นการใช้กำลังทหารเพื่อสร้างสรรค์โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชนบท โดยเฉพาะในระหว่างการฝึกภาคสนามหรือฝึกภาคทะเล ทหารจะช่วยเหลือประชาชนด้วยการก่อสร้างถนน ซ่อมปรับปรุงโรงเรียนบูรณะวัดวาอาราม ขุดลอกคูคลอง ตลอดจนการรักษาพยาบาลและการฝึกอบรมเยาวชน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดีตามสภาพ ของท้องถิ่นนั้น ๆ

3. บทบาทในการพัฒนาประเทศของกองทัพ เริ่มมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น เมื่อเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) โดยได้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้น มีชื่อว่า “กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ” (กรป.กลาง) เมื่อปี พ.ศ.2505 มีหน้าที่ป้องกันและต่อต้านการดำเนินการของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ซึ่งมีหน่วยงานที่สำคัญ คือ “หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่” (นพค.) เป็นการส่งหน่วยทหารในรูปแบบของหน่วยพัฒนาเคลื่อนที่เข้าพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ถูกผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ เข้ามาแทรกซึมบ่อนทำลายควบคู่กับการใช้กำลังทหารในการปราบปราม

4. โครงการพัฒนาต่างๆ ที่กองทัพได้ดำเนินการไปแล้ว และได้รับความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง สรุปได้ดังนี้

4.1 พัฒนาอาชีพ เป็นการช่วยเพิ่มพูนรายได้ตามอาชีพเดิมโดยนำวิทยาการใหม่ๆ เข้าไปสนับสนุนการประกอบการฝึกอบรมให้มีอาชีพตามที่สนใจเสริมอาชีพอื่นๆ เพื่อเพิ่มรายได้และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4.2 การพัฒนาแหล่งน้ำ เป็นการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ การสร้างประปาหมู่บ้าน การเจาะบ่อน้ำบาดาล การขุดสระกักเก็บน้ำ การขุดลอกคูคลอง หนองบึง การทำฝาย และรางส่งน้ำ เป็นต้น

4.3 การพัฒนาเส้นทางคมนาคม เป็นการช่วยให้ประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้านหรือตำบลที่ห่างไกลจากเส้นทางคมนาคมสายหลัก ได้นำผลิตผลที่ผลิตได้ออกมาสู่ตลาดสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังได้สร้างเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียงให้สามารถติดต่อช่วยเหลือกันได้

4.4 การพัฒนาสุขภาพอนามัย เป็นการให้ความรู้ทางด้านการสาธารณสุขแก่ประชาชนในชนบท เพื่อให้ช่วยเหลือตัวเองได้ในระดับหนึ่ง โดยการจัดชุดแพทย์เคลื่อนที่เข้าไปในพื้นที่เพื่อดูแลรักษาและแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

4.5 การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นห่างไกลที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอบรมให้เป็นพลเมืองดี มีศีลธรรม รู้จักรักษานขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

4.6 การพัฒนาทัศนคติ เป็นการอบรมให้เกิดสำนึกในความเป็นไทย ซึ่งจะต้องมีหน้าที่ในการช่วยทำนุบำรุงบ้านเมือง โดยยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.7 การพัฒนาเยาวชน เป็นการฝึกอบรมเยาวชนในชนบทให้มีคุณภาพพร้อมที่จะเป็นผู้สืบทอดความเป็นไทย และรักษามรดกของชาติไว้ตลอดไป

4.8 การพัฒนาและฟื้นฟูท้องถิ่นที่ประสบภัยธรรมชาติ หรืออุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นการช่วยเหลือประชาชนในเหตุการณ์เฉพาะหน้า เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในขั้นต้นและร่วมประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในการวางแผนฟื้นฟูปรับปรุง ตลอดจนหาแนวทางในการป้องกันภัยต่าง ๆ ซึ่งจะเน้นในเรื่องการรักษาสถานภาพแวดล้อมธรรมชาติเป็นนโยบายหลัก

4.9 การพัฒนาโครงการพิเศษอื่น ๆ ได้แก่การร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ และเอกชนตลอดจนองค์กรต่างประเทศ ในการปรับปรุงและก่อสร้างสถานที่ต่าง ๆ เช่น พุทธมณฑล สวนจตุจักร สวนหลวง ร.9 โครงการพัฒนาออยตุง หมู่บ้านชาวเขา โครงการหมู่บ้านจุฬาภรณ์พัฒนา โครงการหมู่บ้านชายแดนไทย - มาเลเซีย และการปรับปรุงสถานพระราชมงคลสุโขทัย เป็นต้น

5. หน่วยงานหลักของกองทัพอีกหน่วยงานหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2518 คือ "สำนักงานทหารพัฒนา" ซึ่งเป็นหน่วยรองของ กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) ที่มีภารกิจในการพัฒนากำลังพลของกองทัพ ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้นในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายหมายที่จะทำให้กองทัพเป็นโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ที่สุดจากการให้การศึกษแก่ทหารกองประจำการที่ถูกเกณฑ์เข้ามาปีละหลายหมื่นคนชายไทยเหล่านี้จะได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในอาชีพต่าง ๆ อีกด้วย การดำเนินการของสำนักงานทหารพัฒนา ที่ได้รับผลดีเป็นที่น่าพอใจพอสรุปได้ดังนี้

5.1 การศึกษาสายสามัญเป็นงานที่มุ่งขจัดความไม่รู้หนังสือของทหารกองประจำการ มีโครงการฝึกหัดครูการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญเพื่อไปดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขึ้นพื้นฐาน ในหน่วยทหารต่าง ๆ แต่เดิมดำเนินการเพียงให้ทหารกองประจำการมีความรู้จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เท่านั้น ต่อมาได้ขยายมาจนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขึ้นพื้นฐานในหน่วยทหาร 44 โรงเรียน มีผู้ผ่านการศึกษาไปแล้วไม่น้อยกว่า 10,000 คน ต่อมาเมื่อรัฐบาลมีนโยบายจะขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปจนถึงชั้นมัธยมปีที่ 3 สำนักงานทหารพัฒนา จึงได้ร่วมกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดทำโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขึ้น เพื่อดำเนินการตามนโยบายนั้นต่อไป

5.2 การฝึกวิชาชีพ มีความมุ่งหมายให้ทหารกองประจำการ ทหารประจำการ ทหารกองหนุน และราษฎร ได้มีความรู้ความชำนาญในด้านเกษตรกรรมแผนใหม่และด้านการช่างฝีมือจนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ มีการจัดชุดฝึกวิชาชีพเคลื่อนที่ออกไปดำเนินการ ณ ที่ตั้งหน่วยทหารกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรที่ดำเนินการอยู่ ได้แก่ การเลี้ยงสัตว์ พืชสวน พืชไร่ การประมง การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องทุ่นแรงทางการเกษตร การทำเชื้อและเพาะเห็ด การถนอมอาหารการเลี้ยงผึ้ง ช่างผลิตภัณฑ์จากปูนซีเมนต์ ช่างตัดผม ช่างซ่อมบำรุงเครื่องยนต์ขนาดเล็ก ช่างซ่อมและบริการรถจักรยานยนต์ ช่างเดินและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า และช่างเชื่อม

5.3 การเผยแพร่ความรู้ทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ทหารกองประจำการ ทหารประจำการทหารกองหนุนและราษฎร วิชาที่เผยแพร่ ได้แก่ หน้าที่พลเมืองดี การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์โบราณวัตถุและศิลปวัตถุ ศาสนาศิลปวัฒนธรรม วัฒนธรรม ยาเสพติดให้โทษ การวางแผนครอบครัว การสาธารณสุขมูลฐาน การป้องกันโรคเอดส์ การปกครองท้องถิ่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และกฎหมายต่าง ๆ ที่ควรรู้อันนี้ ดำเนินการโดยจัดชุดเผยแพร่ความรู้ไปดำเนินการ ที่ตั้งหน่วยทหาร การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ไปดำเนินการ ณ ที่ตั้งหน่วยทหาร การจัดทำเอกสารเผยแพร่ และการออกอากาศทางสถานีวิทยุ อ.ส. พระราชวังดุสิต

5.4 การสนับสนุนโครงการกองหนุน เพื่อความมั่นคงแห่งชาติ มีหน้าที่สนับสนุนสนับสนุนการฝึกวิชาชีพ และความรู้ทั่วไปแก่สมาชิกองค์กรทหารกองหนุนกระทำทุกปีในพื้นที่ของกองทัพภาคต่าง ๆ

5.5 การสนับสนุนศูนย์ของมูลนิธิศิลปาชีพพิเศษ ในพระบรมราชินูปถัมภ์เป็นการสนับสนุนการฝึกอบรมนักเรียนศิลปาชีพพิเศษโดยมุ่งพัฒนาจิตใจให้นักเรียนเหล่านี้มีศีลธรรมคุณธรรมรู้จักรักและหวงแหนศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม มีความรักและหวงแหนผืนแผ่นดินไทย และภาคภูมิใจที่เกิดมาเป็นคนไทย

5.6 การฝึกวิชาชีพ ให้แก่ราษฎร เป็นโครงการใหม่ตามนโยบายการขยายขอบเขตของภารกิจ ให้ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายที่เป็นราษฎรด้วยโดยสำนักงานทหารพัฒนาจัดการฝึกอบรมทั้งวิชาชีพในด้านการเกษตร ด้านการช่างฝีมือและความรู้ทั่วไป ให้แก่ราษฎรตามโครงการอีสานเขียวในส่วนที่กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) รับผิดชอบ

5.7 การส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน เป็นภารกิจใหม่ของสำนักงานทหารพัฒนาพัฒนาพัฒนา โดยมุ่งดำเนินการต่อเป้าหมายหลักคือเยาวชนในส่วนภูมิภาคที่อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร ซึ่งส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจนไม่มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษา กิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ได้แก่ โครงการชุมชนเยาวชนในท้องถิ่นได้รู้จักการประกอบอาชีพ เพื่อเสริม

รายได้ของตนเอง มีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีศีลธรรม คุณธรรม รักและหวงแหนศิลปวัฒนธรรมของชาติ รู้จักวิถีการ และเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

5.8 การส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ เป้าหมายคือทำให้การสนับสนุนหน่วยทหาร หน่วยงานอื่น และราษฎรในชนบทให้มีความรู้ทางเทคโนโลยีการเกษตรแผนใหม่ และใช้เป็นแปลงสาธิตและฝึกการปฏิบัติงานด้านการเกษตร เพื่อสนับสนุนการศึกษาในหลักสูตรการเกษตรของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยทหาร และหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน มีโครงการต่าง ๆ ในงานนี้ ได้แก่ โครงการส่งเสริมการเลี้ยงสุกร โครงการส่งเสริมด้านการเกษตรและปศุสัตว์ โครงการด้านกลสิกรรม โครงการผลิตอาหารสัตว์โครงการประมงและโครงการส่งเสริมการสหกรณ์

5.9 การสนับสนุนการขยายพันธุ์สัตว์มีเป้าหมายเช่นเดียวกัน แต่เน้นด้านปศุสัตว์ ได้แก่ โครงการส่งเสริมการผสมเทียมโค โครงการผลิตน้ำเชื้อแช่แข็ง โค กระบือ โครงการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับผสมเทียมโค

6. จะสังเกตเห็นว่า ระยะเวลาของการเริ่มงานการพัฒนาของกองทัพ (2504 - 2519) นั้น งานพัฒนาของกองทัพยังไม่มีขอบเขตกว้างพอ เพราะรัฐบาลสมัยนั้นเห็นว่า การใช้กำลังไปปราบปรามตามพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ เป็นมาตรการที่เพียงพอที่จะหยุดยั้งการขยายตัวของคอมมิวนิสต์ได้ แต่พรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยยังสามารถเปลี่ยนสถานการณ์สงครามได้ในปี 2512 และขยายตัวรุนแรงยิ่งขึ้นจนเป็นสงครามปฏิวัติในช่วงปี 2519 - 2521 ทางกองทัพจึงได้มีนโยบายเน้นงานด้านการพัฒนามากขึ้น แต่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ กล่าวคือยังคงเป็นแนวทางการดำเนินการทั่ว ๆ ไปไม่มีการเน้นทิศทางการที่ชัดเจนไม่มีการใช้เครื่องมือทำงานด้านความมั่นคงอย่างเป็นระบบเป็นรูปธรรม

7. จากจุดนี้เองที่ทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาเพื่อความมั่นคงขึ้น โดยที่กองทัพมีบทบาทเป็นฝ่ายอำนวยการของโครงการ และมีหน่วยงานฝ่ายพลเรือนเข้าร่วมด้วยเป็นการผนึกกำลังของระบบราชการทั้งหมด และระดมทรัพยากรของชาติมาใช้ เพื่อแก้ปัญหาความมั่นคงอย่างมีหลักเกณฑ์ทางวิชาการสนับสนุนมากขึ้น เป็นโครงการพัฒนาชนบทสมบูรณ์แบบเฉพาะพื้นที่ ทั้งนี้โดยการกำหนดพื้นที่เป้าหมายการพัฒนาเพื่อความมั่นคง แล้วใช้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการตามแผน ทำให้เกิดความสำเร็จตามแนวคิดนี้หลายโครงการ เช่น โครงการ เช่น โครงการพัฒนาตามพระราชดำริ โครงการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) โครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชต.) โครงการฮาร์ปปีนบารู โครงการพัฒนาตอยดุง และโครงการพัฒนาลุ่มน้ำเข็ก เป็นต้น

8. นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 เป็นต้นมา งานพัฒนาของฝ่ายทหารได้ลดน้อยลงเป็นลำดับ ทั้งนี้ เป็นเพราะแผนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคงกำลังปรับเข้าสู่ระบบพัฒนาปกติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 กำหนดให้กองทัพเข้าไปดำเนินการโดยอาศัยนโยบายของรัฐบาลของกองทัพในการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดนเป็นหลัก การดำเนินการที่ผ่านมากองทัพได้ดำเนินการ โดยอาศัยนโยบายของรัฐบาลและกองทัพในการพัฒนาโดยเน้นการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดนและให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในปัจจุบันสถานการณ์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น บทบาทของกองทัพในพื้นที่ต่าง ๆ จึงลดบทบาทลงเพราะได้มีหน่วยงานอื่นได้เข้าไปดำเนินการพัฒนามากขึ้น

9. กล่าวโดยสรุปเท่าที่ผ่านมานี้ บทบาทของกองทัพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

9.1 บุกรเบิก ได้แก่ การริเริ่มเข้าไปพัฒนาในพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลที่มีประชาชนที่ยากไร้ ซึ่งไม่มีหน่วยงานใดเข้าไปดำเนินการมาก่อน เช่น การทำงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ

9.2 อำนวยการ คือการดำเนินการโดยฝ่ายทหารโดยตรง เนื่องจากวัตถุประสงค์ ของการดำเนินการนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับด้านความมั่นคง เช่น การพัฒนาพื้นที่เพื่อความมั่นคงในลักษณะของโครงการชนบทสมบูรณแบบ

9.3 เสริม ได้แก่ การเข้าไปช่วยแบ่งเบาภาระของฝ่ายพลเรือนมาทำ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการร้องขอเช่นการใช้กำลังทหารพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

9.4 สนับสนุน ได้แก่ การรับเอาภารกิจบางอย่างที่ฝ่ายพลเรือนมีข้อจำกัด และฝ่ายทหารมีความพร้อมมากกว่า เช่น การให้ทหารช่างสร้างเส้นทางคมนาคมในพื้นที่มีอันตรายจากการก่อการร้าย และการบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

การดำเนินการของกองทัพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาประเทศ การปฏิบัติโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การช่วยเหลือประชาชน การบรรเทาสาธารณภัย และอื่น ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรมประชาชน การพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ และการพัฒนาทหารกองหนุนและทหารผ่านศึก

หน่วยงานของกองทัพที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ

การจัดส่วนราชการหลักของกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ดังนี้ คือ กองบัญชาการทหารสูงสุด, กองทัพบก, กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยในแต่ละส่วนจะมีหน่วยทหารที่ใช้ในด้านการพัฒนาประเทศอยู่ เหล่าทัพจะใช้หน่วยด้านการพัฒนาของตนเอง ปฏิบัติภารกิจด้านการพัฒนาที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานพัฒนาของทหารนั้น จะเป็นการเสริมงานด้านยุทธการเป็นหลัก แต่เมื่อสถานการณ์และนโยบายด้านการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนตามสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไป ทำให้หน่วยทหารที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ มีบทบาทชัดเจนมากยิ่งขึ้น งานการพัฒนาประเทศที่กองทัพไทยดำเนินการอยู่นั้น ได้มีการมอบภารกิจให้กับหน่วยทหารรับผิดชอบดังนี้

1. กองบัญชาการทหารสูงสุด

หน่วยงานของทหาร ซึ่งมีภารกิจหลักในการพัฒนาประเทศคือ กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) กองบัญชาการทหารสูงสุดในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 3 กรป.กลาง เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาในเขตพื้นที่แทรกซึมของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย (พคท.) ต่อมาในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 4 เป็นต้นมากองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) ได้เปลี่ยนบทบาทมาเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ในลักษณะการพัฒนาชนบทสมบูรณแบบ กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) มีหน่วยงานรองในบังคับบัญชา 2 หน่วยงาน คือ

1.1 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) เป็นหน่วยซึ่งมีขีดความสามารถสูงในด้านการพัฒนาโครงการพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ฯลฯ ในพื้นที่ทุรกันดาร รวมทั้งรับผิดชอบ การก่อสร้างเส้นทางเพื่อความมั่นคงนับตั้งแต่ปี 2520 - 2534 ได้ก่อสร้างเส้นทางเพื่อความมั่นคงไปแล้วจำนวน 22 เส้นทาง นอกจากด้านการก่อสร้างแล้วหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) ยังทำงานด้านการส่งเสริมอาชีพ เช่นโครงการประมงหมู่บ้าน เป็นต้น เมื่อได้เปลี่ยนแนวคิดมาใช้โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคง หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) ในนามของ กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) มีบทบาทร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) และหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชด.) ด้วยและเนื่องจากมีหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) หลายหน่วยกระจายอยู่พื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) จึงมีผลงานพัฒนาค่อนข้างมาก

1.2 สำนักงานทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานซึ่งตั้งขึ้นมาภายหลังรับผิดชอบในโครงการพัฒนาอาชีพและการศึกษา โดยปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหารในพื้นที่ และโรงเรียน ช่างฝีมือทหาร ในระยะแรกๆที่ดำเนินงานได้เน้นเป้าหมายที่ทหารกองประจำการ และทหารกองหนุนเพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล และมีความสามารถที่จะ

ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ ในระยะต่อมาได้ขยายเป้าหมายไปถึงประชาชนทั่วไปด้วย

2. กองทัพบก

หน่วยงานที่มีขีดขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศสูงอีกหน่วยหนึ่งคือ กองทัพบกซึ่งมีกำลังพล และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ หน่วยงานรองของกองทัพบก ที่มีขีดขีดความสามารถในการพัฒนา ได้แก่

2.1 กองพลพัฒนา มีอยู่ทั้งหมด 4 กองพลขึ้นการบังคับบัญชากับกองทัพบกภาคภารกิจของกองพลเหล่านี้ นอกจากการพัฒนาสาธารณูปโภค และการส่งเสริมอาชีพในหน่วยทหารแล้ว ยังต้องรับผิดชอบงานพัฒนาประเทศตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานพัฒนาเพื่อความมั่นคง งานพัฒนาชนบทที่ยากจน งานพัฒนาเสริมสร้างหมู่บ้านป้องกันตนเองตามแนวชายแดน (ปชด.) งานบรรเทาสาธารณภัยและงานก่อสร้าง สิ่งอำนวยความสะดวกตามโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น เส้นทางคมนาคม ท่าเรือ คลังเชื้อเพลิง เป็นต้น

2.2 กองพลทหารช่าง มีขีดขีดความสามารถปฏิบัติงานช่างในระดับยุทธศาสตร์ และยุทธวิธี โดยรับผิดชอบงานช่างขนาดใหญ่ที่เป็นงานพิเศษที่เหนือขีดขีดความสามารถของกองพลพัฒนา สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประเทศในงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น ท่าเรือน้ำลึก อุโมงค์การส่งกำลังทางท่อ สนามบิน เขื่อน เส้นทางคมนาคม ทางถนน ทางรถไฟ และทางน้ำ คลังน้ำมันขนาดใหญ่ และงานพิเศษ อื่นๆ

2.3 นอกจากนั้นยังมีหน่วยอื่นๆ ในกองทัพบก ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอยู่บ้าง เช่น กรมแพทย์ทหารบก สามารถมีส่วนในการช่วยพัฒนาอนามัยและให้บริการทางการแพทย์ได้ กรมการสัตวทหารบก มีส่วนร่วมในการพัฒนาการเกษตร เป็นต้น

หน่วยงานของกองทัพบกตามที่กล่าวมาแล้วนั้น มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบ สำหรับในพื้นที่ปฏิบัติการของแต่ละหน่วย ได้มีการแบ่งแยกการปฏิบัติกันอย่างชัดเจนโดยใช้พื้นที่รับผิดชอบและขีดขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนด และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อกล่าวถึงกองพลพัฒนาขอบเขตของอำนาจหน้าที่มีรายละเอียดดังนี้ (ณรงค์ มหาคุณ, 2538 : 21)

1. ภารกิจ

กองพลพัฒนามีภารกิจส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการพัฒนาประเทศ ทางด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และการทหาร เพื่อให้เกิดความมั่นคงของชาติ ภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมายทั้งให้การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชนที่ประสบสาธารณภัย

2. หน้าที่สำคัญ

2.1 งานพัฒนาประเทศ ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคง งานพัฒนาชนบทที่ยากจน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้มาตรฐาน จปฐ.9 งานพัฒนาเสริมสร้างหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน ตามยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ และการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชนที่ประสบสาธารณภัย

2.2 งานก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ตามโครงการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น เส้นทางคมนาคม แท็งค์ฟาร์ม ท่าเรือ และอื่นๆ และงานก่อสร้างและพัฒนาภายในหน่วยทหาร ทางด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ ไฟฟ้า ประปา ถนนภายในหน่วยทหาร หรือค่ายทหาร

2.3 งานการส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพภายในหน่วยทหาร เพื่อยกระดับเศรษฐกิจให้ดีขึ้น จนสามารถทำการผลิตเพื่อเลี้ยงตนเองและหน่วยได้

2.4 งานพัฒนาทางด้านการเมือง เช่น ให้การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยการจัดตั้งองค์กรประชาธิปไตย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาธิปไตย การอบรมปลูกฝังอุดมการณ์ และอื่น ๆ

2.5 งานพัฒนาด้านสังคมจิตวิทยา เช่น เสริมสร้างและดำรงไว้ในเรื่องจารีตประเพณีอันดีงาม พิธีกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อลด ละ เลิก อบายมุข และหันมาร่วมมือกันจรรโลงสังคมของตนให้คง คุณความดีสืบไปและทำให้ประชาชนมีความเท่าเทียมกันในเรื่อง การบริการทางสังคม อันได้แก่ การศึกษา การสาธารณสุข การบริการทางสันตินาการ และอื่นๆ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอก้าวถึงกองพลพัฒนาที่ 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการพัฒนาในพื้นที่ของกองทัพภาคที่ 3

บริบทของกองพลพัฒนาที่ 3

กองพลพัฒนาที่ 3 รับผิดชอบงานการพัฒนาในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย 17 จังหวัด อันได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ ดาก กำแพงเพชร สุโขทัย นครสวรรค์ อุทัยธานี ชัยนาท และพิษณุโลก หน่วยงานดังกล่าวถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2532 โดยมีภารกิจส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการพัฒนาประเทศ ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมจิตวิทยา และการทหาร เพื่อให้เกิดความมั่นคงของชาติ ภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ทั้งให้การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชนที่ประสบสาธารณภัย จากภารกิจข้างต้น จะเห็นว่า กองพลพัฒนาที่ 3 นั้น มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบกว้างขวางมาก ในแง่มุมของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ต้องตอบสนองทั้งภายในและภายนอก

หน่วยด้วย ดังจะเห็นจากหน้าที่สำคัญที่กองพลพัฒนาที่ 3 จะได้รับ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา อ้างถึงใน ธรรมนูญ มหาคณ, 2538 : 21)

1. งานด้านการพัฒนาประเทศ จะปฏิบัติงานในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคง งานยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้ได้มาตรฐาน งานโครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน งานช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย เป็นต้น
2. งานก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และโครงสร้างพื้นฐาน เส้นทางคมนาคม อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ งานสาธารณูปโภค และปรับปรุงสภาพแวดล้อม ทั้งในหน่วยทหารต่าง ๆ และภายนอกหน่วยทหารด้วย
3. งานส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพภายในหน่วยทหาร เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของกำลังพลและครอบครัวให้ดีขึ้น จนสามารถทำการผลิตเพื่อเลี้ยงตนเองและหน่วยได้
4. งานพัฒนาด้านการเมือง เช่น การอบรมความรู้เพื่อพัฒนาประชาธิปไตย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาธิปไตย การอบรมปลูกฝังอุดมการณ์ เป็นต้น
5. งานพัฒนาด้านสังคมจิตวิทยา เช่น การเสริมสร้างและดำรงไว้ในเรื่องจารีตประเพณีวัฒนธรรม พิธีกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อลด ละ เลิก อบายมุข และหันมาร่วมมือกันจรรโลงสังคมของตนให้คงคุณความดีสืบไป

การนี้ทำให้เห็นได้ว่าภารกิจ และหน้าที่สำคัญที่กองพลพัฒนาที่ 3 จะต้องปฏิบัตินั้น มีความหลากหลายอย่างมากมาย ซึ่งเมื่อต้องส่งบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่าง ๆ แล้ว ถึงแม้ว่าภารกิจที่หน่วยได้รับจากหน่วยบังคับบัญชาหรือแม้กระทั่งนโยบายของรัฐบาลก็ตาม โครงการที่ได้รับจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะในแต่ละโครงการ แต่มีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากภารกิจที่ได้รับ ตามนัยของศักยภาพของหน่วย ตามที่ระบุไว้ในภารกิจของกองพลพัฒนา กล่าวคือ บุคลากรจะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของแต่ละภารกิจที่ได้รับมอบ และในขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่เฉพาะที่กำหนดไว้ในศักยภาพหรือขีดความสามารถของหน่วยด้วยพร้อม ๆ กัน

จากการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นได้ว่าภารกิจและนโยบายด้านการพัฒนาที่กองทัพได้รับ ทำให้หน่วยทหารที่มีภารกิจเฉพาะในด้านการพัฒนา มีบทบาทมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเน้นหนักไปในด้านการป้องกันประเทศ และด้านความมั่นคงเป็นหลัก งานด้านการพัฒนาประเทศที่กองทัพได้รับนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นงานในลักษณะเสริมและสนับสนุนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่โดยตรง

กองพลพัฒนาที่ 3 เป็นหน่วยปฏิบัติการในการพัฒนาประเทศของกองทัพบกในระดับพื้นที่ ภารกิจที่ได้รับมอบสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. งานก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค
2. งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนที่ประสบภัยพิบัติต่างๆ
3. งานพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนในโครงการต่าง ๆ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะเรื่องการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนในโครงการต่างๆเป็นหลัก เพราะเนื่องจากว่า ประเด็นนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว จะเป็นการพัฒนาที่มีรูปแบบที่ชัดเจน กล่าวคือ การพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจะเป็นการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้าง อาคาร เส้นทาง ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน รวมไปถึงการฟื้นฟูและปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องทางเทคนิคเฉพาะ มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ค่อนข้างเป็นระบบที่ชัดเจน แตกต่างจากการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนที่ต้องมีกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ไม่ตายตัว กระบวนการพัฒนาจะเปลี่ยนไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ หรือสภาพชุมชน ดังนั้นในการปฏิบัติงานในลักษณะนี้จึงไม่สามารถกำหนดกรรมวิธีการปฏิบัติที่ตายตัวได้ สำหรับกองพลพัฒนาที่ 3 ภารกิจดังกล่าวมีการดำเนินงานที่ทำการศึกษาดังนี้ (กองทัพภาคที่ 3, 2545 : 144)

- 3.1 โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 3.2 โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคง
- 3.3 โครงการหมู่บ้านยามชายแดน
- 3.4 โครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน

สำหรับรายละเอียดของโครงการพัฒนาที่กองพลพัฒนาที่ 3 มีดังนี้

1. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ นั้น เป็นโครงการที่พระมหากษัตริย์หรือพระบรมวงศานุวงศ์ได้ทรงวางแผนพัฒนา ทรงเสนอแนะรัฐบาล ให้หน่วยงานของรัฐบาลซึ่งมีทั้งฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร ร่วมกันดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2547 : ออนไลน์) ลักษณะโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่กองพลพัฒนาที่ 3 ได้รับ มีดังนี้ (กองทัพภาคที่ 3, 2545 : 144 - 145)

1.1 โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริบ้านขุนแตะอำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่เป็นโครงการที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมราษฎรในพื้นที่โครงการ ฯ ให้มีรายได้เสริม เป็นแหล่งอาหารให้ราษฎรในพื้นที่โครงการ ฯ เป็นแหล่งข้อมูลจากผลการสาธิต และทดลองของส่วนราชการที่ดำเนินกิจกรรมในฟาร์มตลอดจนเป็นแหล่งศึกษาและถ่ายทอดของกรรมวิธีดำเนินกิจกรรมที่ได้ผล เพื่อให้ราษฎรนำไปดำเนินการเอง โดยให้ใช้วัสดุ และอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุด และเป็นการขยายพื้นที่ป่าไม้ในบริเวณโครงการ ฯ อีกด้วย

1.2 โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริบ้านแม่ตุงตุง อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโครงการลักษณะเดียวกับโครงการฟาร์มตัวอย่างบ้านขุนแตะ

1.3 โครงการสถานีสาธิตและถ่ายทอดการเกษตร ป่าไม้ สิ่งแวดล้อมตามพระราชดำริบ้านแปกแซม อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโครงการเพื่อส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มศักยภาพด้านการเกษตรกรรม การปศุสัตว์ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของราษฎรในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อจัดหาและปรับปรุงแหล่งน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตรกรรมในพื้นที่ อีกทั้งยังเป็นการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพป่าต้นน้ำ สร้างความชุ่มชื้นให้กับพื้นที่ และเป็นการจัดระเบียบชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มศักยภาพเรื่องความพอเพียงของราษฎร ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยให้กับราษฎรในพื้นที่

1.4 โครงการบ้านเล็กในป่าใหญ่ตามพระราชดำริ ดอยฟ้าห่มปก อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นการสนองพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ที่ให้ราษฎรที่ยากไร้และสมัครใจเข้าร่วมโครงการ ได้มีที่อยู่ที่ทำกินเป็นหลักแหล่ง ในอันที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นรวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางการอยู่ร่วมกันของคนกับป่า ในลักษณะบ้านเล็กในป่าใหญ่ ซึ่งเป็นการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพป่าต้นน้ำให้กลับมามีความอุดมสมบูรณ์ดั้งเดิม ตลอดจนเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงพื้นที่จังหวัดตาก-แม่ฮ่องสอน (พมพ.จว.ต.ก. - ม.ส.) เป็นโครงการที่ยึดแนวทางพัฒนาเสริมความมั่นคงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคง ตลอดจนจัดระเบียบชายแดนไทย - พม่า

3. โครงการหมู่บ้านยามชายแดน เป็นโครงการที่มุ่งแก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นฐานของราษฎรชาวไทยภูเขา ซึ่งเป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการจัดระเบียบการปกครอง ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงชายแดน การดำเนินการตามโครงการนี้ ใช้กรอบการดำเนินการของโครงการพัฒนาชาวไทยภูเขา (คณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนารัฐบาลชาวไทยภูเขา อันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2542 : ไม่มีเลขหน้า)

3.1 เพื่อจัดระเบียบชุมชนให้เป็นถิ่นฐานที่ถาวร มีความปลอดภัยอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม และนำไปสู่การเป็นชุมชนที่ถูกต้องตามกฎหมายของรัฐ

3.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

3.3 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้ และคุณภาพชีวิต โดยให้ราษฎรชาวไทยภูเขามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถปรับตัวทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์

3.4 เพื่อให้ราษฎรชาวไทยภูเขามีจิตสำนึกในความเป็นไทย และปฏิบัติตามกฎหมายไทย

3.5 เพื่อให้ราษฎรชาวไทยภูเขามีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ราษฎรและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

3.6 เพื่อเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และกระบวนการวางแผน ประสานงานแผนในลักษณะบูรณาการ โดยส่วนราชการ องค์กรเอกชน และชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

3.7 เพื่อให้ราษฎรชาวไทยภูเขา เรียนรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติด รวมทั้งร่วมมือกันกำจัดแหล่งผลิต แหล่งค้า ตลอดจนการส่งเสริมราษฎรชาวไทยภูเขาหันมาปลูกพืชเศรษฐกิจทดแทนการปลูกพืชเสพติด

จากกรอบงานโครงการข้างต้น ประกอบกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ อันได้แก่ ความไม่ชัดเจนในเขตแดนไทย – พม่า ซึ่งก่อให้เกิดการล่องล้าอชิปไตยของกลุ่มต่างๆ การแจ้งเตือนการเข้ามาของกองกำลังต่างชาติ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด เส้นทางคมนาคม และการทำลายสิ่งแวดล้อม โครงการหมู่บ้าน ยามชายแดน กองพลพัฒนาที่ 3 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ (กองพลพัฒนาที่ 3, 2545 : ไม่มีเลขหน้า)

1. จัดตั้งชุมชนให้กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม โดยกระจายกันอยู่ตามพื้นที่ป่าธรรมชาติ ให้วิถีชีวิตเป็นไปในลักษณะสมถะ สันโดษ เรียบง่าย ตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชนเผ่า

2. ส่งเสริมให้ราษฎรมีการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการบริโภคตลอดปี ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง สามารถพึ่งพาตนเองได้

3. ฝึกอบรมราษฎรเรียนรู้เรื่องการทำหน้าที่เป็นยามชายแดน และแจ้งเตือนการรุกล้าอชิปไตยของกองกำลังต่างชาติ รวมถึงดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ดินน้ำ โครงการลักษณะนี้ กองพลพัฒนาที่ 3 รับผิดชอบ 3 โครงการ

- 1) โครงการหมู่บ้านยามชายแดนบ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 2) โครงการหมู่บ้านยามชายแดนบ้านมะโอ๊ะโตะ อำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก
- 3) โครงการหมู่บ้านยามชายแดนบ้านแม่ส่วยอุ อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

4. โครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ศูนย์จัดระบบป้องกันเพื่อจัดระเบียบพื้นที่ชายแดนกองทัพภาคที่ 3, 2547 : ออนไลน์) เป็นโครงการที่ช่วยเหลือราษฎรไทยที่ได้รับผลกระทบจากการสู้รบ บริเวณแนวชายแดนจากกองกำลังภายนอกประเทศ โดยสร้างระบบป้องกันประเทศตามแนวชายแดน สร้างความกินดีอยู่ดีให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความหวงแหนในแผ่นดิน ไม่อพยพทิ้งถิ่นฐาน และดำเนินการพัฒนาชุมชน ฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปด้วย สำหรับโครงการดังกล่าวนั้น ดำเนินการทุกหมู่บ้านตามแนวชายแดนไทย – พม่า โดยกองพลพัฒนาที่ 3 ได้จัดชุดปฏิบัติการลงปฏิบัติงานตามแผนงาน จะเห็นได้ว่าจากโครงการที่กองพลพัฒนาที่ 3 ได้รับดังกล่าวมาแล้วนั้น ในแต่ละโครงการมีความเหมือน และความแตกต่างกันอยู่ในแต่ละประเภทของโครงการเอง ทั้งวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ก็มีความสัมพันธ์กัน และเป็นไปในแนวทางที่ค่อนข้างจะคล้ายกัน แต่บริบทของพื้นที่และประชาชน และเงื่อนไขบางประการเท่านั้นที่จะปรับเปลี่ยนไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไป จะมีผลโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ เพราะการขับเคลื่อนภายในองค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาบุคลากรจึงมีความหลากหลายในการเรียนรู้ และต้องสามารถนำมาปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ สำหรับรายละเอียดที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. การพัฒนา (Development) มีความหมายแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าจะนำไปประกอบกับคำอื่นใด ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าจะนำไปประกอบกับคำอื่นใด สำหรับความหมาย

1.1 การพัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือทำให้เติบโต งอกงาม ทำให้งอกงามมากขึ้น เช่น เจริญทางเมตริ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ; 2538 : 238 อ้างถึงใน สนธิยา พลศรี, 2545 : 2)

1.2 ความหมายโดยทั่วไป การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม (สนธิยา พลศรี, 2545 : 2)

1.3 ความหมายด้านปริมาณและคุณภาพ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวความคิด และการเปลี่ยนแปลงการกระทำ ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงนั้น มีการวางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้าสิ่งใดก็ตามถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เราไม่นับเป็นการพัฒนา (คู่มือปฏิบัติงานอาสาพัฒนา, 2536 : 2)

1.4 กระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน กับการให้การศึกษา ความหมายแรกนั้นมักจะมีจุดหมายไปในเชิงการเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถ เฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษานั้นมักจะพุ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับงานที่

เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคในการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติของการทำงานแตกต่างไปจากเดิม การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 80)

ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการที่มนุษย์กำหนดแนวทางและวิธีการไว้ล่วงหน้าอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม

2. ทักษคติ (Attitudes) คือการประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนๆหนึ่ง เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทักษคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทักษคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทักษคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่ไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาติญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทักษคติ จากความหมายของทักษคติดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะมีส่วนประกอบของทักษคติ (Component of Attitudes) ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 68 - 70)

2.1 ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) คือส่วนที่เป็นความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อถือ (Beliefs) ของบุคคล ซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้

2.2 ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) คือส่วนของอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นทักษคติส่วนบุคคล

2.3 ส่วนพฤติกรรม (Behavioral Component) คือส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึกหรือทักษคติที่มีอยู่เช่น ฉันจะลาออกจากงาน

ทักษคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความสอดคล้องของความเข้าใจของบุคคลสามารถอธิบายได้ว่า ทักษคติและพฤติกรรม (Attitudes and Behavior) ของคนเรานั้น เป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ทักษคติจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับทักษคติ ส่วนทักษคติและความสอดคล้องของความเข้าใจ (Attitudes and Cognitive Consistency) Leon Festinger นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาเกี่ยวกับความสลับซับซ้อนด้านความเข้าใจ (Cognitive Dissonance) ซึ่งเป็นสภาวะความขัดแย้งระหว่างทักษคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทักษคติของเขา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการที่จะลดความสลับซับซ้อนด้านความเข้าใจ (Cognitive Dissonance) พนักงานให้หมดไป ซึ่งสามารถทำได้โดย 1) การเปลี่ยนแปลงทักษคติ 2) การเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมในอนาคต 3) การพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่ออธิบายหรือการให้เหตุผลความขัดแย้งกัน (วังสวัตต์ ประเสริฐศรี, 2548 : 68 - 70)

3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้างเกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และมีความสุข (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 81)

4. การพัฒนาบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ (สมาน รังมีโยรภษณ์, 2544 : 83)

5. แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือตลอดเวลาไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 63)

6. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การยกระดับความสามารถของพนักงานในทุกระดับให้สามารถทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา (दनัย เทียนพูน, 2545 : 41)

7. การกำหนดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) ” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ” (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2548 : 22)

8. การเรียนรู้ (Learning) คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรมอันมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งควรเป็นการปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้น เมื่อพูดถึงกระบวนการเรียนรู้ ได้มีนักการศึกษาและนักพัฒนาพยายามคิดค้นหารูปแบบที่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยสรุปที่ผ่านมา กระบวนการเรียนรู้จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

ประเภทที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการถ่ายทอดความรู้ คือผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ และผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอด

ประเภทที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการสร้างความรู้ โดยผ่านผู้เรียนเอง ผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ แบบนี้จะยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2547 : 6)

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

1. การเรียนรู้ ตามความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์จากความหมาย ดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (ธีระพร อูวรรณโน อ้างถึงใน ชนาธิป แก้วทอง, 2549 : 2)

1.1 พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจะต้องเปลี่ยนไปอย่างค่อนข้างถาวร จึงจะถือว่าเป็นเกิดการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการ เปลี่ยนแปลงชั่วคราวก็ยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ เช่น นักศึกษาพยายามเรียนรู้การออกเสียงภาษาต่างประเทศ บางคำ หากนักศึกษาออกเสียงได้ถูกต้องเพียงครั้งหนึ่ง แต่ไม่สามารถออกเสียงซ้ำให้ถูกต้องได้อีก ก็ไม่นับว่า นักศึกษาเกิดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาต่างประเทศ ดังนั้นจะถือว่านักศึกษาเกิดการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อออก เสียงคำ ดังกล่าว ได้ถูกต้องหลายครั้ง ซึ่งก็คือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ยังมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่เปลี่ยนแปลงชั่วคราวอัน เนื่องมาจากการที่ร่างกายได้รับสารเคมี ยาบางชนิด หรือเกิดจากความเหนื่อยล้า เจ็บป่วยลักษณะดังกล่าว ไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นเกิดจากการเรียนรู้

1.2 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจะต้องเกิดจากการฝึกฝน หรือเคยมีประสบการณ์นั้น ๆ มาก่อน เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ต้องได้รับการฝึกฝน และถ้าสามารถใช้เป็นแสดงว่าเกิดการเรียนรู้ หรือความสามารถในการขับรถ ซึ่งไม่มีใครขับรถเป็นมาแต่กำเนิดต้องได้รับการฝึกฝน หรือมีประสบการณ์ จึงจะขับรถเป็น ในประเด็นนี้มีพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นโดยที่เราไม่ต้องฝึกฝนหรือมีประสบการณ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเจริญเติบโต หรือการมีวุฒิภาวะ และพฤติกรรมที่เกิดจากแนวโน้มการตอบสนองของเผ่าพันธุ์

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยาอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ อธิบายว่า การเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า กับการตอบสนอง ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้วางเงื่อนไขแบบคลาสสิก หรือแบบสิ่งเร้า (Classical Conditioning Theory) หรือ แบบสิ่งเร้า ผู้ค้นพบการเรียนรู้ลักษณะนี้คือ อีวาน พาฟลอฟ (Ivan Pavlov, 1849 – 1936) นักสรีรวิทยาชาวรัสเซียที่มีชื่อเสียงมาก พาฟลอฟ สนใจศึกษาเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร โดยได้ทำการ - ทดลองกับสุนัขระหว่างที่ทำการทดลอง พาฟลอฟ สังเกตเห็นปรากฏการณ์บางอย่างคือ ในบางครั้งสุนัขน้ำลายไหลโดยที่ยังไม่ได้รับอาหารเพียงแต่เห็น ผู้ทดลองที่เคยเป็นผู้ให้อาหารเดินเข้ามาในห้องนั้น สุนัขก็น้ำลายไหลแล้ว จากปรากฏการณ์ดังกล่าวจุดประกาย ให้พาฟลอฟคิดรูปแบบการทดลองเพื่อหาสาเหตุให้ได้ว่า เพราะอะไรสุนัขจึงน้ำลายไหลทั้งๆ ที่ยังไม่ได้รับอาหาร พาฟลอฟเริ่มการทดลองโดยเจาะต่อมน้ำลายของสุนัข และต่อสายรับน้ำลายไหลออกสู่ขวดแก้วสำหรับ

วัดปริมาณน้ำลาย จากนั้นพาฟลอปก็เริ่มการทดลองโดยก่อนที่จะให้อาหารแก่สุนัข จะต้อง สันกระดิ่งก่อน (สันกระดิ่งแล้วทิ้งไว้ประมาณ .25 - .50 วินาที) แล้วตามด้วยอาหาร (ผงเนื้อ) ทำอย่างนี้อยู่ 7 - 8 วัน จากนั้นให้เฉพาะแต่เสียงกระดิ่ง สุนัขก็ตอบสนองคือน้ำลายไหล ปรากฏการณ์เช่นนี้เรียกว่าพฤติกรรมสุนัขถูกวางเงื่อนไข หรือเรียกว่าสุนัขเกิดการเรียนรู้ การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (Cognitive Theory) ทฤษฎีในกลุ่ม นี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจ การรับรู้สิ่งเร้าที่มา กระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่ง การผสมผสานระหว่าง ประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีต จำเป็นต้องอาศัย กระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการ ทางปัญญา (Cognitive Process) มากกว่า การวางเงื่อนไข เพื่อให้เกิดพฤติกรรม

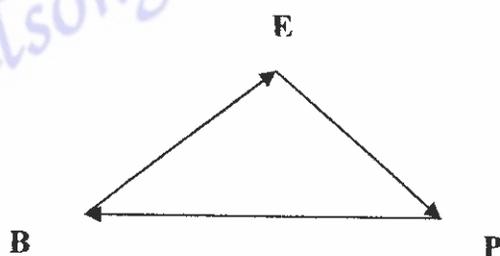
3. ทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) (Albert Bundura, 1986 : ออนไลน์)

แนวคิดพื้นฐาน

1) แบนดูรามีทัศนะว่า พฤติกรรม (Behavior หรือ B) ของมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ กับปัจจัยหลักอีก 2 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยทางปัญญาและปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ (Personal Factor หรือ P)

1.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อม (Environmental Influences หรือ E)



ภาพประกอบ 1 แนวคิดพื้นฐาน

จากภาพประกอบ 1 จะเห็นว่า B, P และ E ล้วนแต่มีลูกศรชี้เข้าหากันและกัน ซึ่งหมายถึงต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่นนักศึกษาที่เข้าไป เรียนในชั้นเรียนซึ่ง เพื่อนนักศึกษา ส่วนมากขยันตั้งใจเรียน ฉะนั้นเมื่อสภาพแวดล้อม (E) เป็นเช่นนี้ก็ส่งผลให้ นักศึกษาเชื่อ (P) ว่าความขยัน และการตั้งใจเรียนเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มนี้ ซึ่งมีผลให้ นักศึกษามี พฤติกรรม (B) ซึ่งแสดงถึงความขยัน และ ตั้งใจเรียนไปด้วย และพฤติกรรมซึ่ง

แสดงความขยันและตั้งใจเรียนของนักศึกษาก็ทำหน้าที่เป็นสภาพแวดล้อม (E) ให้กับนักศึกษาคณอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

2) แบนดูราได้ให้ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ (Learning) กับการกระทำ (Performance) ซึ่งสำคัญมาก เพราะคนเราอาจจะเรียนรู้อะไรหลายอย่างแต่ไม่จำเป็นต้องแสดงออกทุกอย่าง เช่นเราอาจจะเรียนรู้วิธีการ ทุจริตในการสอบว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่ถึงเวลาสอบจริงเราอาจจะไม่ทุจริตก็ได้ หรือเราเรียนรู้ว่าการพูดจาและแสดงกริยาอ่อนหวานกับพ่อแม่เป็นสิ่งดีแต่เราอาจจะไม่เคยทำกริยาดังกล่าวเลยก็ได้

3) แบนดูราเชื่อว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) สำหรับตัวแบบไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแบบที่มีชีวิตเท่านั้น แต่อาจจะ เป็นตัวแบบสัญลักษณ์ เช่น ตัวแบบที่เห็นในโทรทัศน์ ภาพยนตร์ เกมสคอมพิวเตอร์ หรืออาจจะเป็นรูปภาพ การ์ตูน หนังสือ นอกจากนี้ คำบอกเล่าด้วยคำพูดหรือข้อมูลที่เขียนเป็นลายลักษณ์-อักษรก็เป็นตัวแบบได้

4. ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) (ทิสนา แคมมณี, 2547 : 85 - 88) ผู้บุกเบิกทฤษฎีนี้คือ การ์ดเนอร์ (Gardner) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ในปี ค.ศ. 1983 เขาได้เขียนหนังสือชื่อ "Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligences" ซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง แนวคิดของเขาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดเกี่ยวกับ "เชาว์ปัญญา" เป็นอย่างมาก และกลายเป็นทฤษฎีที่กำลังมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในปัจจุบัน

แนวความคิดเกี่ยวกับเชาว์ปัญญา (Intelligence) ที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิมนั้น จำกัดอยู่ที่ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ และการคิดเชิงตรรกะหรือเชิงเหตุผล การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ให้นิยามคำว่า "เชาว์ปัญญา" (Intelligence) ไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมต่างๆ หรือการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมในแต่ละแห่ง ในความคิดของการ์ดเนอร์ เชาว์ปัญญาประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นไปตามธรรมชาติและตามบริบทของวัฒนธรรมของบุคคลนั้น
2. ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม
3. ความสามารถในการแสวงหาหรือตั้งปัญหาเพื่อหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้

เชาว์ปัญญา 8 ด้านตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ มีดังนี้

1. ทางด้านภาษา (Linguistic Intelligence)
2. ทางด้านคณิตศาสตร์หรือการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ (Logical mathematical Intelligence)
3. สถิติปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence)
4. ทางด้านดนตรี (Musical Intelligence)
5. ทางด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ (Bodily - Kinesthetic Intelligence)
6. ทางด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Intelligence)
7. ทางด้านเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence)
8. ทางด้านความเข้าใจธรรมชาติ (Naturalist Intelligence)

เนื่องจากเชาว์ปัญญาทุกด้านเป็นส่วนหนึ่งของการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เชาว์ปัญญาแต่ละด้านจึงแสดงออกในระดับพื้นฐานเหมือนกันทุกแห่ง โดยเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งความสามารถนี้จะแสดงอย่างเด่นชัดในช่วงปีแรกของชีวิตและต่อ ๆ มาจะค่อย ๆ พัฒนาโดยการสัมพันธ์กับระบบสัญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

5. ทฤษฎีการสร้างความรู้ให้กับตนเอง (Constructivism) (ทิสนา แชมมณี, 2547 : 90) วีกอทสกี (Vygotsky) เป็นนักจิตวิทยาชาวรัสเซียที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาในสมัยเดียวกับเพียเจต์ (Piaget) ผลงานของเขาเป็นที่ยอมรับกันในประเทศรัสเซียและเริ่มเผยแพร่สู่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่างๆ ในยุโรปเมื่อได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1962 ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 โคซูลิน (Kozulin) ได้แปลและปรับปรุงหนังสือของวีกอทสกีอีกครั้งหนึ่ง เป็นผลทำให้มีผู้นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของเพียเจต์และของวีกอทสกีเป็นรากฐานที่สำคัญของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เพียเจต์อธิบายว่า พัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของบุคคล มีการปรับตัวผ่านทางกระบวนการซึมซาบหรือดูดซึม (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) พัฒนาการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับและซึมซาบข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้หรือโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม หากไม่สามารถสัมพันธ์กันได้ จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น (Disequilibrium) บุคคลจะพยายามปรับสภาวะให้อยู่ในภาวะสมดุล (Equilibrium) โดยใช้กระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) เพียเจต์เชื่อว่า คนทุกคนจะมีการพัฒนาเชาว์ปัญญาไปตามลำดับขั้น จากการมีปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการคิดเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logico Mathematical Experience) รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social Transmission) วุฒิภาวะ (Maturity) และกระบวนการพัฒนาความสมดุล (Equilibration) ของ

บุคคลนั้น วิกิพีเดียก็ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและสังคมมาก เขาอธิบายว่ามนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งนอกจากสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติแล้วยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมซึ่งก็คือ วัฒนธรรมที่แต่ละสังคมสร้างขึ้น ดังนั้นสถาบันสังคมต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้น ภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญ ของการพัฒนาเชาวน์ปัญญาขั้นสูงพัฒนาทางด้านภาษาและทางด้านความคิดของเด็กเริ่มด้วยการพัฒนาที่แยกจากกัน แต่เมื่ออายุมากขึ้น พัฒนาการทั้ง 2 ด้านจะเป็นไปร่วมกัน

6. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning) (ทิตนา แชมมณี, 2547 : 98 - 99) การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม นักการศึกษาสำคัญเผยแพร่แนวคิดของการเรียนรู้แบบนี้คือ สลาวิน (Slavin) เดวิด จอห์นสัน (David Johnson) และร็อบเจอร์ จอห์นสัน (Roger Johnson) เขากล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป เรามักจะไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ส่วนใหญ่เรามักจะมุ่งไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเป็นมิติที่มักจะถูกมองข้ามไปทั้ง ๆ ที่มีผลการวิจัยชี้ชัดเจนว่า ความรู้สึกของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ครูและเพื่อนร่วมชั้นมีผลต่อการเรียนรู้มาก จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1994 : 31 - 32) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะคือ

1. ลักษณะแข่งขันกัน ในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนจะพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่น เพื่อให้ได้คะแนนดี ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ
2. ลักษณะต่างคนต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบดูแลตนเองให้เกิดการเรียนรู้ไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น
3. ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง และในขณะเดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สามารถดำเนินการได้ในหลายวิธี ดังนี้ (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537 : 20 - 22 อ้างถึงใน ปรีชา เต็งศิริวัฒน์, 2543 : 14 - 16)

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรหรือบุคลากรเก่าที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้รู้จักงานในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติ
2. การสอนงาน เป็นการช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ตามความต้องการของผู้สอนและผู้รับการสอน ผู้สอนจะเป็นผู้แนะนำให้รู้จักการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยการสอนงาน อาจเป็นวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่า

หรืออยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้รับการสอนเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งจะเป็นการสอนแบบตัวต่อตัว หรือบางครั้งอาจสอนกันเป็นกลุ่มก็ได้

3. การส่งไปดูงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่ไป ดูจะได้เห็นรูปแบบของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมีโอกาสได้ซักถาม ปัญหากับผู้ปฏิบัติได้เห็นกริยาอาการอิริยาบถต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ได้เห็นขั้นตอน การปฏิบัติงานและเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริง

4. การส่งไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง เฉพาะบุคลากรได้มีโอกาส ไปหาความรู้ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ

5. การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้นเป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการให้ เรียนรู้งานขณะปฏิบัติงานเพราะผู้ได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบจะได้มีโอกาสและต้องศึกษา งานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างดี จึงจะสามารถตัดสินใจ ทำงานตามที่ได้รับมอบอำนาจรับผิดชอบ

6. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการที่ดีวิธีหนึ่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานมากขึ้นเพราะการทำงานใน องค์กรต่าง ๆ จะเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ต่อเมื่อบุคลากรในองค์กรได้ทำงานประสาน สัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

7. การทำหน้าที่ผู้ช่วย เป็นการฝึกให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายได้เรียนรู้งานใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระหว่างที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยก็จะได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน รู้จัก การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองรู้วิธีการทำงาน รู้วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตนเอง จะต้องรับผิดชอบต่อไป เป็นการเริ่มพัฒนาตนให้รู้จักคนทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

8. การให้รักษาการแทนใช้กับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ไม่อาจปฏิบัติ ราชการได้ ผู้ทำหน้าที่รักษาการแทนจะมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นงานใน ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้เกิดการศึกษา เรียนรู้งานที่เข้าใจ รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีจากสถานการณ์จริง

9. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ การที่บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาส เข้าร่วมประชุมแทนผู้บริหารก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรนั้น ๆ

10. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานในการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร เพราะจะทำให้บุคลากรได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน อย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์

11. การฝึกระหว่างศึกษาอบรม ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตนเองฝึกงานใน การฝึกมักเป็นงานตรงกับงานที่ปฏิบัติในองค์กร จึงทำให้ผู้ฝึกงานเกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี

12. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีหนึ่งที่บุคลากรจะได้รับความรู้ แนวความคิดใหม่ เจตคติและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม

13. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำการมากและถ้าจัดได้ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด

การพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมากที่สุด และสามารถดำเนินการได้ในทุกโอกาสได้แก่ การฝึกอบรม (Training) ความหมายของการฝึกอบรมนั้นคือ กระบวนการ (Process) อย่างหนึ่ง ในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ กลายเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และฝึกฝนมันใจที่จะนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (จิรพรรณ กาญจนจิตรรา, 2536 : 238) โดยจะทำ การฝึกอบรมเตรียมคนเพื่อทำงานที่เรียกว่า การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-service Training) ถือเป็นการเริ่มที่สำคัญ เพราะฉะนั้น หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมจะต้องปรับปรุงให้ทันสมัย และเหมาะสมกับเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะต้องวางรูปแบบให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) มากกว่าที่จะให้เป็นโครงการฝึกอบรมแบบสิ้นสุด เพราะการฝึกอบรมก่อนประจำการนั้น แม้จะกระทำอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่มีประสบการณ์มาก่อนและการศึกษาเดิมก็แตกต่างกัน การปฏิบัติงานในระยะแรกหลังจากฝึกอบรมย่อมจะมีอุปสรรคบ้าง และอาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร ต่อเมื่อระยะเวลาหนึ่งได้ผ่านไป ผู้ปฏิบัติอาจจะเกิดความสนใจในงาน มีประสบการณ์ในการทำงานบ้างพอสมควร เขาก็จะเริ่มรู้สึกว่าเขาขาดเหลือความรู้ในเรื่องอะไร เขาต้องการอะไร เพื่อที่จะช่วยให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชนบทนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่ การฝึกอบรมระหว่างประจำการในรูปใดรูปหนึ่ง เช่น การพัฒนาระยะสั้น 3 – 7 วันบ้าง การจัดสัมมนาประกอบการนำไปทัศนศึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง การจัดฝึกอบรมระยะยาวในเรื่องทักษะ เกษตร หรือการสัมมนาระหว่างผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชนบท และผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้รู้จักบทบาท และหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนจะต้องมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่ชุมชน เมื่อประชาชนในท้องถิ่นนั้นต้องการความช่วยเหลือในกรณีที่เขาไม่อาจจะช่วยได้ด้วยตนเอง ก็อาจจะไปขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ (จิรพรรณ กาญจนจิตรรา, 2536 : 241 - 242)

นอกจากนั้น ความจำเป็นที่บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองเป็นจิตสำนึกว่ามนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเองได้ ตามแนวคิดที่ว่า ความเชื่อในความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้ หรือเชื่อในความเป็นมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ จะทำให้เกิดจิตสำนึก ที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองซึ่งแสดงอาการออกมาเป็นความอ่อนน้อมถ่อมตน อันชี้บ่งถึงความเป็นผู้พร้อมที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองนั้นขึ้นไป เฉพาะอย่างยิ่งจิตสำนึกในการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลที่มีท่าทีต่อประสบการณ์ทั้งหลายอย่างที่ว่ามองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้หรือรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง (พระเทพเวที, 2532 : 153 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543 : 82) ดังนั้นการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การ จึงควรเริ่มต้นด้วยการเสริมสร้างปรัชญาและ

อุดมการณ์ที่พึงปรารถนาเสียก่อน การกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ที่เหมาะสมจึงงามจะมีคุณประโยชน์สำคัญ คือ (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 90 – 91)

1. ช่วยให้บุคคลมีกรอบความคิด ความเชื่อ จุดหมาย และหลักการของการดำเนินชีวิตของตนเอง ที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยเป็นกรอบความประพฤติและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามมา

2. การกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ที่ดีงาม จะมีส่วนช่วยปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสมของบุคคล

3. การกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ของบุคคล จะเป็นที่มาของการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ร่วมกันจะเป็นที่มีของพลังกลุ่มและพลังของความมุ่งมั่นที่สอดคล้องกันจะเป็นผู้ดีต่อองค์กรโดยรวม ๆ ด้วย

ในส่วนการดำเนินงานตามภารกิจด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 มีโครงสร้างของการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายและสั่งการของผู้บัญชาการกองพลพัฒนาที่ 3 แบ่งเป็นระดับ ดังนี้

ระดับบน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางในภารกิจที่ได้รับโดยแนวทางที่ให้จะต้องมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ ภายใต้อาณัติความเป็นจริง หรือบริบทของหน่วยพัฒนา นอกจากนั้นยังต้องกำหนดให้เกิดมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดผู้รับผิดชอบที่แน่นอน

ระดับกลาง หมายถึง ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่แปลงนโยบายการปฏิบัติลงสู่แผนงานการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ทั้งยังต้องติดตามประเมินผลการปฏิบัติในสนามอยู่ตลอดเวลา หากการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนงาน หรือมีปัญหาอุปสรรคใด ต้องวิเคราะห์และปรับแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงตลอดเวลา

ระดับล่าง หมายถึง ชุดปฏิบัติการ หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ของโครงการต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติงานเป็นที่มงาน หรือเป็นที่เฉพาะกิจในลักษณะของโครงการที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ต้องรับแผนงานจากฝ่ายอำนวยการและต้องสามารถวิเคราะห์ถึงแนวทางปฏิบัติของแผนงานนั้น ๆ ได้ แล้วนำไปปฏิบัติ ภายใต้อาณัติความรู้ความเข้าใจที่ตนเองมีอยู่หรือได้รับการพัฒนาจากหน่วยบังคับบัญชา ทั้งนี้เมื่อปฏิบัติงานแล้ว ต้องสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 ในปัจจุบัน ดำเนินการในลักษณะของการปฐมนิเทศก่อนขึ้นปฏิบัติงาน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ให้กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รับทราบบทบาทหน้าที่และแนวทางการประสานงานกับหน่วยงานพลเรือน ตลอดจนให้ความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจก่อนออก

ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขอบเขตในการประชุมพิเศษจะเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชา ความเป็นมาของโครงการ สถานการณ์โดยทั่วไปของพื้นที่โครงการ ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ แนวทางการปฏิบัติงาน และการแสวงประโยชน์จากส่วนราชการพลเรือนระดับอำเภอ จังหวัด โดยกำหนดหัวระยะเวลา 3 วัน มีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้ (กองพลพัฒนาที่ 3, 24 สิงหาคม 2549)

วันที่หนึ่งของการประชุมพิเศษ

1. การบรรยายเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้มาลาเลีย โรคเท้าช้าง โรคที่นำโดยแมลงและโรคอื่นๆ

2. สถานการณ์ด้านการข่าวในพื้นที่ปฏิบัติการ

3. การบรรยายพิเศษ กฎหมาย และการป้องกันคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง

วันที่สองของการประชุมพิเศษ

1. การบรรยายพิเศษปัญหาด้านยาเสพติดตามแนวชายแดน

2. การบรรยายพิเศษ กฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับป่าไม้ และเขตป่าสงวนแห่งชาติ

3. การบรรยายพิเศษ ในเรื่องการจัดระบบอนุรักษ์ดิน น้ำและหญ้าแฝก

4. การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณี

วันที่สามของการประชุมพิเศษ

1. การอบรมเรื่องการทำปุ๋ยชีวภาพ (ทฤษฎี)

2. การสาธิตการทำปุ๋ยชีวภาพ (ปฏิบัติ)

3. การบรรยายพิเศษโดยผู้บังคับบัญชา

การออกแบบและการพัฒนาความรู้ในองค์กร

องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของคนในการฝึกอบรมและพัฒนานั้น สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของบลูม (Bloom, B.S. Taxonomy of Education Objective, 1956 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุ่ม, 2545 : 43 - 45) ความรู้/ความคิด ทักษะและทัศนคติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้/ความคิด

องค์ประกอบการเรียนรู้ในเรื่องนี้คือ ข้อกำหนดว่าผู้เข้าฝึกอบรมควรจะเรียนรู้อะไร มากน้อยเพียงใด ควรจะเข้าใจอะไรมากน้อยแค่ไหนและควรวิเคราะห์ประเมินหรือประยุกต์อะไร ได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น องค์ประกอบแรกนี้เน้นที่ความสัมพันธ์ของความรู้กับสติปัญญา โดยตรง และเน้นความสามารถที่จะใช้สติปัญญาอย่างแตกฉาน โดยมีความรู้เป็นพื้นฐานจึงมักเรียกควบคู่กันไปด้วยว่า ความรู้และความคิด ซึ่งจะจำแนกได้ 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้

1. ความรู้ – ความจำ คือ ความสามารถในการจำได้หรือระลึกได้ เช่น เห็นสัญลักษณ์ก็รู้ว่าคือบริษัทอะไร

2. ความเข้าใจ คือ หลังจากการอบรมแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถแปลความได้อธิบายได้ ขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้

3. การนำไปใช้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมแล้ว ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป เช่น ไปเข้ารับการอบรมเพื่อเขียนหลักสูตรฝึกอบรมเมื่อกลับมาที่ทำงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาทดลองเขียนหลักสูตรด้านการจัดการยุคอี - บิสซิเนส

3. การวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกสิ่งที่สับสนปนเป้ออกจากกันอย่างมีความหมาย และเห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนย่อยเหล่านั้นด้วย

4. การสังเคราะห์เป็นความสามารถในการรวบรวมความรู้ ข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้

5. การประเมินผลเป็นความสามารถขั้นสูง ที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือกโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ 2 : ทักษะคิด

องค์ประกอบในเรื่องนี้เป็นผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในจิตใจอันเกี่ยวข้องกับผูกพันความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในการฝึกอบรมและพัฒนาระดับวิชาชีพขั้นสูงเราเน้นกันมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องมีทัศนคติ คุณธรรมในวิชาชีพนั้น คุณธรรมในวิชาชีพจะมีไม่ได้เลยถ้าขาดคุณธรรมขั้นพื้นฐานของการเป็นพลเมืองที่ดี เช่น ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ มีอุดมคติ อุดมการณ์ ซึ่งจำแนกได้ 6 ระดับจากต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้

1. เชื่อ ผู้เข้าฝึกอบรมยอมรับทราบ เต็มใจรับฟัง เกิดความสนใจและตั้งใจยอมรับในสิ่งนั้น

2. ชอบ ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสนใจที่จะตอบสนองด้วยความเต็มใจและเกิดความพึงพอใจที่ได้ตอบสนองหรือแสดงความคาดหวังออกมาให้ประจักษ์

3. ยอมรับ ขั้นนี้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการยอมรับคุณค่าของสิ่งนั้นหรือแนวคิดนั้นอย่างเต็มใจและมีความสุข ในที่สุดก็จะเกิดความผูกพันกับสิ่งนั้น

4. สร้างรูปแบบ เป็นการเข้าถึงแนวคิดของคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตลอดจนการสร้างรูปแบบของคุณค่าขึ้นมา

5. นำไปใช้จริง เป็นขั้นสูงสุดที่ผู้เข้าฝึกอบรมนำระบบของคุณค่าที่สร้างขึ้นไปใช้ในชีวิตประจำวันโดยกำหนดเป็นลักษณะนิสัยประจำตัว

องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ 3 : ทักษะ

องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ 3 ครอบคลุมในแง่การฝึกได้ ทำได้อย่างมีความชำนาญเพียงพอ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากขั้นต่ำไปสู่ระดับสูง มี 3 ขั้น คือ

1. ทำได้เองภายใต้คำแนะนำ ผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติตามขั้นตอนของกลุ่มมือได้ เช่น ทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ PC ตอนแรกยังใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ PC ไม่ถูกต้องนักต้องอาศัยคำแนะนำทางตัวอย่างเป็นอันมากพร้อมกำลังใจอย่างต่อเนื่องจึงทำได้

2. ทำได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เข้าฝึกอบรมเริ่มมีทักษะและความชำนาญขึ้นและยังไม่ถึงขั้นชำนาญหรือทำได้โดยอัตโนมัติ เช่น เมื่อเปิดเครื่องคอมพิวเตอร์ PC แล้วลองกดใช้เมาส์คลิกไอคอน (Icon) ต่าง ๆ เพื่อ Run โปรแกรม ไม่คล่องนักแต่ก็ทำได้ ต้องอาศัยการฝึกเพิ่มเติมและมีการชี้แนะบ้าง หรือทดลองซ้ำแล้วซ้ำอีก

3. ทำได้ด้วยตนเองอย่างอัตโนมัติ มีทักษะอย่างสมบูรณ์ มีความชำนาญในการปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติและมีประสิทธิภาพ เช่น สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ PC โดยสามารถคลิกไอคอนจนเปิดโปรแกรม Office 2000 และใช้ทำงานได้อย่างถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาดเลย

ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาใดๆก็ตาม นอกจากกระบวนการบริหารจัดการแล้ว “คน” ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การกำหนดความสามารถ หรือ Competency จึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา โดย Competency นั้นจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมองได้แก่ KSA ดังต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548 : 22-23)

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตัวเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงาน ให้มีระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

2.3 ลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับการนำ Competency ไปใช้ประโยชน์นั้น จะเป็นการเขียนกำหนดรายละเอียดพฤติกรรมหรือเรียกว่าพจนานุกรมความสามารถ (Competency Dictionary) ขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ในหลายมุมมอง ได้แก่ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548 : 36 - 37)

1. มุมมองในการประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงาน พฤติกรรมที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนจะเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เป็นการลดปัญหาการประเมินผลจากการใช้วิจารณ์ญาณ เพราะจะทำให้ผู้ประเมินประเมินได้ว่าบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนดขึ้นบ่อยครั้งแค่ไหน

2. มุมมองในการฝึกอบรมพนักงาน การกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมตาม Competency ที่กำหนดขึ้นนั้นจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาการฝึกอบรมซึ่งจะทำให้มีกรอบหรือแนวทางในการจัดอบรมเหมาะสมและตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ต้องการ

3. มุมมองในการพัฒนาพนักงาน รายละเอียดของพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นมา นั้นจะเป็นพฤติกรรมที่คาดหวัง และต้องการให้พนักงานที่อยู่ในระดับนั้นแสดงพฤติกรรมให้เห็น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกในปัจจุบัน อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แต่อาจจะแสดงพฤติกรรมได้มหาหรือน้อยกว่าพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น พฤติกรรมที่คาดหวังของผู้จัดการจะกำหนดให้อยู่ที่ Advanced Level แต่ในความเป็นจริงผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการมีพฤติกรรมแสดงออกในระดับ Developing Level นั้นหมายความว่าผู้จัดการคนนั้นแสดงพฤติกรรมตามความสามารถตัวนั้นยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถที่ยังขาดอยู่ให้พัฒนาขึ้น

นอกจากนั้น ในการที่จะนำการพัฒนาไปสู่ประชาชน ควรต้องมีหลักการและกระบวนการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันถึงความสำเร็จในการปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ การเข้าถึงประชาชน โดยมีหลักดังนี้ (จิรพรรณ กาญจนะจิตรา, 2536 : 178 - 183)

การเข้าถึงประชาชน หมายถึง การที่นักพัฒนาหรือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายสร้างมิตรภาพต่อประชาชน เพื่อให้เกิดผลทางด้านจิตใจ คือความรักใคร่นับถือ และไว้วางใจกับให้ประชาชน ได้รับผลดีทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาวัฒนธรรมพร้อมกันไปด้วย คือ การกินดีอยู่ดี

1. วิธีการเข้าถึง (Approach) อาจแยกออกได้เป็น 2 วิธี คือ

1.1 วิธีเข้าถึงเป็นการส่วนตัว (Personal Approach) คือ การเข้าถึงเพื่อก่อให้เกิดความรักใคร่นับถือเป็นการเฉพาะบุคคล เช่น การใช้ภาษาเดียวกันหรือภาษาพื้นเมืองเพื่อก่อให้เกิดความซาบซึ้งในความรู้สึก การรับประทานอาหารร่วมกันโดยมิได้แสดง ความรังเกียจ ก็ย่อมจะก่อให้เกิดความเลื่อมใสและนับถือเช่นกัน วิธีการอื่นๆ ก็ได้แก่ การเป็นผู้ตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดี มีใจโอบอ้อมอารี ฯลฯ เหล่านี้ แม้จะเกิดผลเฉพาะผู้ปฏิบัติโดยตรง แต่ก็เกิดผลดีแก่ส่วนรวมโดยทางอ้อมด้วย ถ้าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติกันอย่างจริงจังแล้ว ก็จะก่อให้เกิดผลดีแก่ส่วนรวมได้มากที่สุดทีเดียว

1.2 การเข้าถึงโดยส่วนรวม (Impersonal Approach) คือ วิธีเข้าถึงประชาชนเพื่อให้เกิดผลส่วนรวม การที่จะนำวิธีการดังกล่าวนี้เข้าสู่ประชาชน จำต้องมีการสำรวจวิจัยข้อมูลต่าง ๆ พอสมควร เพื่อป้องกันการผิดพลาด กล่าวคือ ในเบื้องต้น ควรจะได้ทราบภาวะความเป็นอยู่ ความต้องการของประชาชน ความขัดแย้ง หรือปัญหาต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับลัทธิการเมือง ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม มาตรฐานการศึกษาของประชาชน ตลอดจนความสำคัญของบุคคลต่าง ๆ ในท้องถิ่นนั้น ๆ ก็จะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นอย่างมาก

วิธีดำเนินการเข้าถึงประชาชนทั้ง 2 วิธีนี้ ควรจะดำเนินการควบคู่กันไป โดยนำวิชาการสาขาต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลมาใช้ เช่น วิชาประมุขศิลป์ วิชามนุษยสัมพันธ์ วิชาจิตวิทยาสังคม วิธีทำงานร่วมกับประชาชน เป็นต้น นั่นคือ วิธีการเข้าถึงประชาชน (Approach) บวกกับกลยุทธ์ (Tactics) นำโดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไปสู่เป้าหมายคือประชาชน

2. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ (Officials) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่จะเข้าถึงประชาชนแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และข้าราชการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการจากกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองทำหน้าที่ในฐานะผู้ประสานงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 ประเภทนี้ ต้องปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด และควรจะได้ทำการวิจัยร่วมกัน ก่อนที่จะลงมือทำงานก็ควรจะได้กำหนดแผนงานหรือโครงการขึ้นไว้เป็นหลักในการดำเนินงานด้วย ในการเข้าถึงประชาชนนั้น คุณสมบัติส่วนตัวและพื้นความรู้ทางวิชาการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากกว่า คือ

2.1 คุณสมบัติส่วนตัว ถ้าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐบาล มีความประพฤติไม่ดี เช่น ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอื้อเฟื้อ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ฯลฯ การเข้าถึงประชาชนก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 พื้นความรู้ทางวิชาการ นอกจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะมีความประพฤติดีแล้ว ยังต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการสาขาต่าง ๆ ดีจนสามารถนำไปถ่ายทอด และแนะนำแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี เช่น วิชาประมุขศิลป์ วิชามนุษยสัมพันธ์ วิชาการประชาสัมพันธ์ วิชาการพูดต่อหน้าชุมชน วิชาจิตวิทยาสังคม วิชาการทำงานร่วมกับประชาชน วิชาการประสานงาน เป็นต้น

3. วิธีการเข้าถึงประชาชน (Procedures) หมายถึง วิธีดำเนินการเข้าถึงประชาชน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมการในการวางโครงการ การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่อประชาชน วิธีการปฏิบัติต่อประชาชน และกิจกรรมที่จะนำไปให้ถึงตัวประชาชน

4. ผลทางด้านจิตใจ (Abstract Results) ผลทางด้านจิตใจมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผลงานทางด้านวัตถุ ดังจะเห็นได้จากหลักการปกครองประเทศ ซึ่งมีหลักที่ให้ประชาชนยึดมั่นในความมั่นคงของประเทศ 4 ประการ คือ การยึดมั่นในสายโลหิต คือ ความเป็นชาติหรือสัญชาติ การยึดมั่นในทางศาสนา การเคารพสักการะต่อประมุขของประเทศ และหวงแหนดินแดนอันเป็นบ้านเกิดเมืองมารดรของตนนั้น ปรากฏว่าเป็นเรื่องทางจิตใจเสีย 3 ประการ คือ การยึดมั่นในสายโลหิต การยึดมั่นในทางศาสนา และการเคารพสักการะต่อประมุขของประเทศ ส่วนทางวัตถุนั้นเพียงประการเดียว คือ การหวงแหนดินแดนอันเป็นบ้านเกิดเมืองมารดรของตน หลัก 3 ประการที่กล่าวข้างต้น จึงย่อมมีความสำคัญต่อการเข้าถึงประชาชนด้วยในทำนองเดียวกัน

5. ผลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Concrete Results) หมายถึง การยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้สูงขึ้น อันได้แก่ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การมีที่อยู่อาศัยดี มีเครื่องนุ่งห่มดี มีสถานพยาบาล มีอนามัยดี และมีสิ่งจำเป็นที่ประชาชนต้องการ สำหรับการครองชีพ ตลอดจนการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข

กลวิธีการเข้าถึงประชาชนของนักพัฒนาย่อมอาศัยวิธีการต่าง ๆ นักพัฒนาจะต้องเข้าถึงประชาชนโดยใช้วิธีการให้การศึกษาชุมชน โดยให้ความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต เพื่อให้เขาได้นำเอาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ และปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น แต่การให้ความรู้หรือให้การศึกษาในที่นี้ไม่ได้หมายถึง การสอนในห้องเรียน หรือให้ชาวบ้านมานั่งฟังคำบรรยาย การทำให้ชาวบ้านเข้าใจถึงวิทยาการใหม่ ๆ และเห็นประโยชน์ในสิ่งเหล่านั้น จะต้องอาศัยวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้หลายอย่าง เช่น วิทยุ เอกสารสิ่งพิมพ์ การสาธิต การจัดนิทรรศการ การให้ลองทำ การสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนที่จะทำให้คนยอมรับในสิ่งต่าง ๆ จะต้องค่อยเป็นค่อยไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปานเทพ ภูวนารถนุรักษ์ (2536) จากผลการวิจัย ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาของหน่วยทหารว่า ควรเป็นการสนับสนุนและช่วยเหลือหรือเสริมการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ นอกจากนี้ยังต้องไปตามความต้องการของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทั้งนี้พื้นที่การปฏิบัติงานควรเป็นพื้นที่ที่มีผลกระทบกับความมั่นคง ห่างไกลทุรกันดาร และหน่วยงานพลเรือนเข้าไม่ถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงบทบาทในการสนับสนุนและช่วยเหลือ จำเป็นจะต้องมีการพัฒนากำลังพล พัฒนาระบบบริหาร เครื่องมือเครื่องใช้ และมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ

ณรงค์ มหาคุณ (2538) ได้สรุปผลการวิจัย การพัฒนาบุคลากรของกองพลพัฒนาว่า ควรเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกประสานงาน หรือสนับสนุนและช่วยเหลือหน่วยงานอื่นมากกว่าที่จะดำเนินการเองโดยตรง ด้วยการถ่ายทอดและเรียนรู้ในศาสตร์ (Science) และ ศิลป์ (Art) ของการพัฒนา

อัจฉรีย์ เดโชพาร (2538) ได้ผลสรุปการค้นพบว่า การพัฒนาบุคลากรของพัฒนากรในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 5 นั้น พัฒนาการมีความต้องการฝึกอบรมมาก ในประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่พัฒนากร นโยบายการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชนบทและการพัฒนาการเกษตร ตลอดทั้งความรู้และกิจกรรมเฉพาะด้านในงานพัฒนาชุมชน

พันธ์นิภา แยมชุตติ (2544) สรุปผลการวิจัย การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือไว้ว่า ควรเน้นเนื้อหาสาระและประสบการณ์ด้านทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเรียงลำดับตามความต้องการดังนี้ การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การสัมมนา และการทัศนศึกษาดูงาน โดยการเลือกใช้การพัฒนาบุคลากรในแต่ละรูปแบบต้องคำนึงถึงความต้องการ ความพร้อม ความเหมาะสมทั้งในส่วนของบุคลากรแต่ละด้าน และในส่วนของโรงเรียน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรเป็นหลักสำคัญด้วย

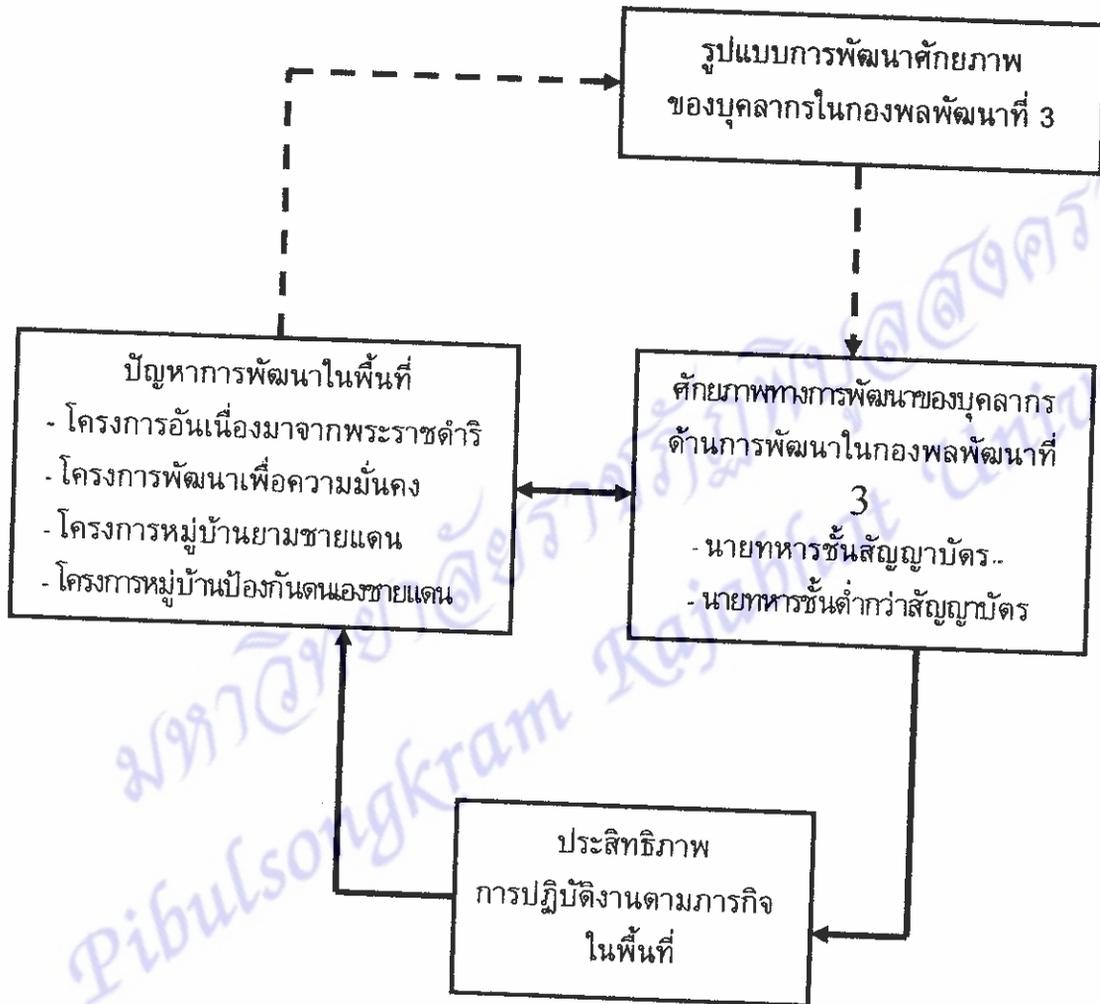
เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2544) สรุปความเห็นในการวิจัยการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ การทดลองงานบุคลากรว่า ควรได้มีการประชุมชี้แจงระเบียบ กฎเกณฑ์ และชี้แจงบทบาทหน้าที่ มีการฝึกทดลองงาน โดยมีพี่เลี้ยงทดลองงาน โดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน จัดระบบประเมิน ตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ ยังมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การฝึกอบรมทักษะความรู้ ความเข้าใจในภาระงาน การส่งเสริมความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับ

การอบรม รวมทั้งการพิจารณาความสามารถของวิทยากร ความทันสมัยของเนื้อหา และความเหมาะสมกับสถานการณ์

ผลจากการศึกษาทั้งหมดสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีความจำเป็นในลำดับต้นๆ ที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันถึงประสิทธิภาพ และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงานหรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย