

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะในชวบนองค์กรชุมชน 3 ปี (พ.ศ. 2561-2563)



พอช - CODI

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณในขบวนองค์กรชุมชน 3 ปี

(พ.ศ. 2561-2563)

พิมพ์ครั้งแรก

กันยายน 2561

จำนวนพิมพ์

1,000 เล่ม

ที่ปรึกษา

พระอมรมิตร คัมภีร์ธัมโม, จินดา บุญจันทร์, สังคม เจริญทรัพย์, นายแก้ว สังข์ชู
ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ, บรรจง นะแส, ชัยมพร กองสอน, ไพโรจน์ สุวรรณหงส์, วิภาศิริ ช่างทอง
สมชาติ ภาระสุวรรณ, อีรพล สุวรรณรุ่งเรือง, อัมพร แก้วหนู, สุภาณิตร จุมผา

กองบรรณาธิการ

สุธิดา บัวสุขเกษม , เสาวลักษณ์ ปรปักษ์พ่าย , สุวิมล มีแสง

พิสูจน์อักษร

เสาวลักษณ์ ปรปักษ์พ่าย

ภาพประกอบ

ทีมพัฒนาคณในขบวนองค์กรชุมชน ภาคกรุงเทพฯ ปริมณฑล และตะวันออก ,
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ , สุวิมล มีแสง , เสาวลักษณ์ ปรปักษ์พ่าย

ประสานการผลิต

สำนักสื่อสารจัดการความรู้และนวัตกรรมชุมชน

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย

สำนักสื่อสารจัดการความรู้และนวัตกรรมชุมชน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

912 ซอยนวมินทร์ 45-47 ถนนนวมินทร์

แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

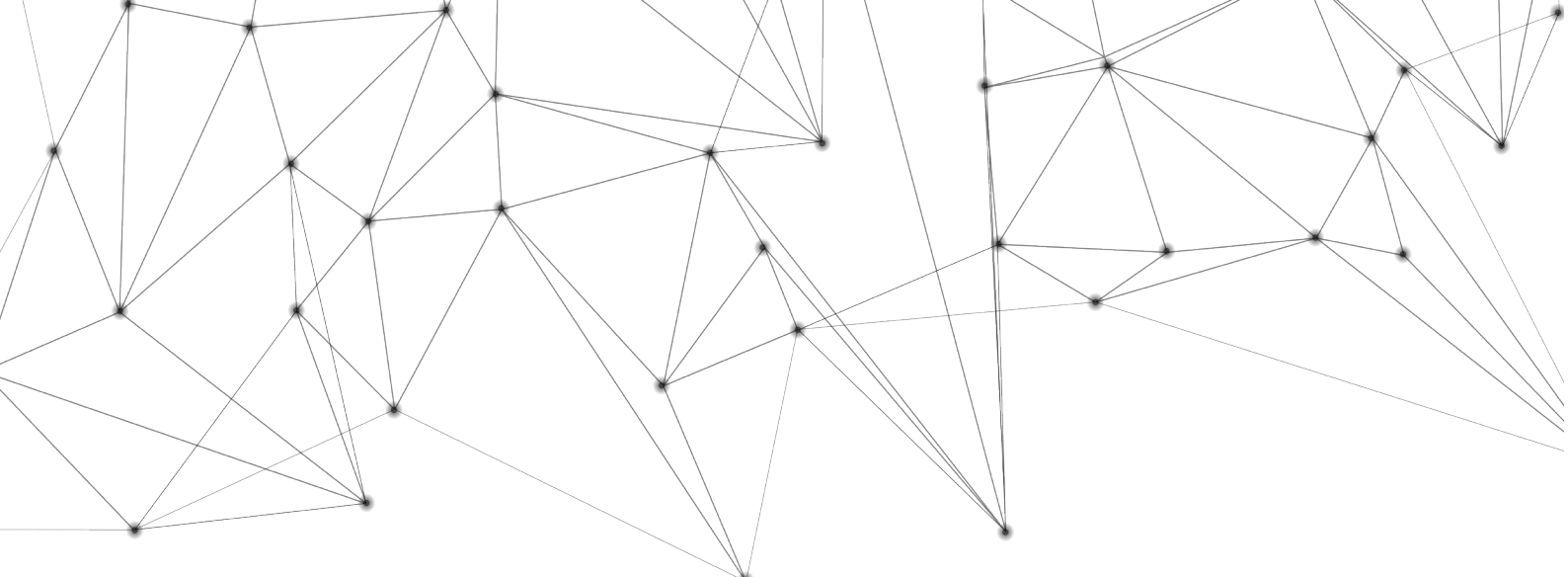
โทรศัพท์ 0-2378-8300-9 โทรสาร 0-2378-8411

Home page : www.codi.or.th E-mail : codi@codi.or.th

สารบัญ

หลักการ เหตุผล และสถานการณ์สำคัญ.....	5
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนในขบวนองค์กรชุมชน 3 ปี (พ.ศ.2561-2563).....	12
หลักสูตรกลางการพัฒนาคมนในขบวนองค์กรชุมชน.....	15
1. หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยพลังองค์กรชุมชน.....	15
2. หลักสูตรการขับเคลื่อนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ.....	17
3. หลักสูตรการสื่อสารสาธารณะ.....	18
4. หลักสูตรการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ (Learning by Doing).....	18
5. หลักสูตรการพัฒนา และการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ.....	19
6. การบริหารจัดการองค์กรชุมชนอย่างมีธรรมาภิบาล.....	19
7. หลักสูตรประเด็นงานยุทธศาสตร์.....	20
7.1 สภาพองค์กรชุมชน.....	20
7.2 การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยโดยชุมชนเป็นแกนหลัก.....	20
7.3 สวัสดิการชุมชน.....	22
7.4 การแก้ไขปัญหาที่ดิน.....	22
7.5 เศรษฐกิจชุมชน.....	22





หลักการ เหตุผล และสถานการณ์สำคัญ

ตลอดระยะเวลา 17 ปี สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. ได้ทำงานร่วมกับ “ขบวนองค์กรชุมชน” ที่ถือเป็นขบวนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่เป็นรากฐานต่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนและสังคม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถาบันฯ ได้มีเวทีเชิญผู้นำจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งผู้นำชุมชนอาวุโส ผู้แทนภาคประชาสังคม นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมปรึกษาหารือในแนวทางการสนับสนุนและขับเคลื่อนงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของชุมชนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนากลไกการทำงานร่วมกันในทุกระดับ โดยการกำหนดแนวทาง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนนโยบายต่างๆ ในระดับพื้นที่ที่มีผลกระทบต่อขบวนองค์กรชุมชนผ่านประเด็นงานพัฒนาต่างๆ เช่น สภาพองค์กรชุมชน เศรษฐกิจและทุนชุมชน สวัสดิการชุมชน ที่อยู่อาศัย บ้านมั่นคง การแก้ไขปัญหาที่ดินทำกิน เป็นต้น ที่สนับสนุนให้ขบวนองค์กรชุมชนได้ออกแบบวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ด้วยตนเอง รวมถึงการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีหน่วยงาน เช่น สสส. กรมการพัฒนาชุมชน อปท. องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) สถาบันการศึกษา เป็นต้น ในการออกแบบการพัฒนาผู้นำด้านต่างๆ เพื่อให้ขบวนองค์กรชุมชนได้มีผู้นำการพัฒนาในทุกระดับ

สำนักงานยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงขบวนชุมชน โดยสำนักเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและประชาสังคม ร่วมกับคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรในงานขบวนองค์กรชุมชน และคณะทำงานพัฒนาผู้นำในขบวนองค์กรชุมชนของแต่ละภาค เมื่อวันที่ 8-9 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรมทาวเวอร์อินทาวน์ เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ ได้จัดเวทีนำเสนอบทเรียนสำคัญในการพัฒนาผู้นำ โดยได้นำเสนอบทเรียนจากงานวิจัยและการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2557 เพื่อเป็นแนวทางในการวางภาพอนาคตยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำ โดยมีความเห็นร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้นำในขบวนองค์กรชุมชนทั้งในระดับชาติและระดับภาค ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2560 ได้เห็นชอบกรอบคิดและทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในงานขบวนองค์กรชุมชน 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) โดยมีเป้าหมายเพื่อ **“พัฒนาแกนนำให้ขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาและเสริมพลังชุมชนในทุกระดับ ทุกประเด็นงานสู่การเป็นโรงเรียนพลเมือง”** คาดหวังผลสำเร็จใน 3 ด้าน คือ 1) ความเข้าใจที่ถูกต้องและใกล้เคียงกัน 2) ทักษะที่ดีร่วมกัน 3) สมรรถนะในการเป็นผู้นำ พัฒนานายกระดับเพื่อนำไปสู่

เป้าหมายชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง โดยมีกระบวนการหลักๆ ใน 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) *วิธีคิด ทศนคติ (Attitude)* : การรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจเป้าหมายชีวิต การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น 2) *การคิดเชิงระบบ (system Thinking)* : วิธีคิดเพื่อการจัดการกับเรื่องราว สถานการณ์ที่สลับซับซ้อน การมอง และการคิดแบบองค์รวม 3) *การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic Thinking)* : ความสามารถในการหาวิธีการทางเลือกที่ดีที่สุด เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ 4) *การปฏิบัติ (Practice)* : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะในการปฏิบัติ/พื้นที่ปฏิบัติการเรียนรู้

ก้าวย่างเข้าสู่ปีที่ 18 ของการดำเนินงานของขบวนการองค์กรชุมชน และสถาบันฯ เพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ให้การพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชนมีความต่อเนื่อง มีผู้นำการพัฒนาในประเด็นงานต่างๆ กระจายเพิ่มมากขึ้น และขยายผลการทำงานออกไปทั่วประเทศ สถาบันฯ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสถาบันฯ พ.ศ. 2560-2564 ว่าด้วยการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน เป็น **“ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วย การพัฒนาศักยภาพคนในขบวนการองค์กรชุมชนและองค์กรชุมชน”** โดยมีเป้าหมาย **“พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของคนทำงานในขบวนการองค์กรชุมชน และผู้นำชุมชนท้องถิ่นใน 5 ปี รวม 15,000 คน”** โดยมุ่งหวังให้คนในขบวนการองค์กรชุมชน และองค์กรชุมชน มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับองค์กรและชุมชนท้องถิ่น

คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2561 มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน โดยให้มีองค์ประกอบ บทบาทหน้าที่ และแนวทางในการปฏิบัติให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ผู้อำนวยการสถาบันฯ จึงมีคำสั่งแต่งตั้ง **“คณะทำงานยกร่างแนวทางการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน”** โดยมีองค์ประกอบจากกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนในคณะกรรมการสถาบันฯ จำนวน 3 ท่าน ที่ปรึกษาคณะกรรมการสถาบันฯ จำนวน 3 ท่าน และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันฯ จำนวน 4 ท่าน รวม 10 ท่าน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน กำหนดแนวทาง และหลักสูตรกลาง การพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน เสนอแนะการแต่งตั้งกลไกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน และรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถาบันฯ โดยคณะทำงานฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2561 รวมประมาณ 5 เดือน

สำนักเชื่อมโยงขบวนการองค์กรชุมชนและประชาสังคม ร่วมกับคณะทำงานยกร่างแนวทางการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในขบวนการองค์กรชุมชน 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) เมื่อวันที่ 12-13 กุมภาพันธ์ 2561 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 98 คน จากผู้แทนขบวนการองค์กรชุมชน 5 ภาค ประชาสังคม นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงาน พอช. ได้ร่วมกันสะท้อนบทเรียน พร้อมปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเมื่อปี พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา โดยพบว่า ขบวนการองค์กรชุมชน 5 ภาค สามารถผลิตผู้นำในขบวนการองค์กรชุมชนด้านต่างๆ เช่น วิทยากรกระบวนการ นักการจัดการข้อมูล นักสื่อสาร นักการจัดการความรู้ นักบริหารจัดการ นักสำรวจเก็บข้อมูล นักการเงินบัญชี และนักยุทธศาสตร์ เป็นต้น รวม 3,482 คน

ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการที่พบ ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายไม่ตรงกับเนื้อหาหลักสูตร การเข้าร่วมไม่ครบกระบวนการ ระยะเวลาไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ผู้นำบางคนไม่ยอมรับเนื้อหาหลักสูตร ขาดการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน (เข้าร่วมตามโควตา) ส่งผลให้การจัดการคนเข้าร่วมไม่เหมาะสม ไม่มีการสำรวจความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม งบประมาณไม่สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา ขาดกระบวนการติดตามหลังการพัฒนา/อบรม มีช่องว่างทางความคิดระหว่างผู้นำเก่า-ใหม่ เจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ได้มีข้อเสนอแนะต่อการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพคนใน ขบวนการองค์กรชุมชนร่วมกัน คือ ผู้นำและขบวนการองค์กรชุมชนสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การ จัดการตนเองและเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยวางหลักคิดในการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน ต้องสร้างการ เรียนรู้ ใช้ความรู้ภูมิปัญญา ร่วมพลังภาคี ในการขับเคลื่อนอย่างมียุทธศาสตร์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยพลังองค์กรชุมชน ด้วยหลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) หรือ ทำไป คิดไป เรียนรู้ไป

คณะทำงานยกร่างแนวทางการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2561 ณ ห้องประชุมศรีพูนสุข โรงแรมทาวเวอร์อินทาวน์ เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ ได้มีมติเห็นชอบ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคนในขบวนการองค์กรชุมชน ที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ เสนอเมื่อวันที่ 12-13 กุมภาพันธ์ 2561 โดยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา ยกร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาคนใน ขบวนการองค์กรชุมชน 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) และได้มีมติเห็นชอบ **(ร่าง)แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคนในขบวนการ องค์กรชุมชน 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)** โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้นำ และคนในขบวนการองค์กรชุมชน เป็นคนมีคุณธรรม มีความสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ไปสู่การจัดการตนเอง และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างการเรียนรู้ด้วยการใช้ความรู้ภูมิปัญญา ร่วมพลังภาคี ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาในพื้นที่อย่างมี ยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยพลังองค์กรชุมชน
2. พัฒนาผู้นำ และคนในขบวนการองค์กรชุมชน ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) หรือ ทำไป คิดไป เรียนรู้ไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาผู้นำ และคนในขบวนการองค์กรชุมชนให้มีคุณธรรม มีคุณภาพในการ พัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง และนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การใช้พื้นที่ปฏิบัติการเป็นฐานสำคัญในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) ในการพัฒนาความสามารถผู้นำและคนในขบวนการองค์กรชุมชน และขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการความรู้เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมการพัฒนา และการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ หรือเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (COPs : Community of Practice)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของผู้นำและคนในขบวนการองค์กรชุมชน ในการพัฒนาองค์ความรู้ วิชาการชุมชนท้องถิ่น และสื่อสารสู่สาธารณะ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้นำ และคนในขบวนการองค์กรชุมชน ได้รับการพัฒนาเป็นคนที่มีคุณธรรม มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการ พัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การจัดการตนเอง และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ผู้นำ และคนในขบวนการชุมชน มีพื้นที่ปฏิบัติการที่สามารถพัฒนาและบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น
3. ผู้นำ และคนในขบวนการชุมชนมีการจัดการความรู้จากการปฏิบัติ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์
4. ผู้นำ คนในขบวนการชุมชน และภาคีเครือข่าย สามารถนำองค์ความรู้จากการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ได้จากผู้นำและคนในขบวนการชุมชนไปปฏิบัติ หรือปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา

การพัฒนาผู้นำ และคนในขบวนการชุมชน เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) โดยมี 4 แนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาวิถีคิดและทัศนคติ (Attitude)

- **การรู้จักตนเอง (Self-awareness)** คือ การรับรู้ และรู้จักความสามารถของตนเอง โดยต้องรู้ว่าตนเองเป็นอย่างไร ซึ่งการรู้จักตนเองเป็นรากฐานของการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการรู้จักตนเอง หมายถึง ชัดความสามารถของตนเอง (เก่งอะไร) รู้ข้อจำกัดของตนเอง การรู้จักตนเองทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น เช่น เจตคติ ความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เมื่อผู้นำได้เข้าใจปัจจัยต่างๆ จะทำให้เกิดการยอมรับ เข้าใจผู้อื่น และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
- **การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)** หมายถึง ทักษะในการจัดระบบความคิดเรื่องต่างๆ โดยสามารถมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกัน
- **การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)** หมายถึง การจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และรู้ว่าแต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่าง และเหมือนกันอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาความสามารถของตนเอง
- **การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)** หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการ หรือทางเลือกที่ดีที่สุด ท่ามกลางสถานการณ์ที่อาจมีอุปสรรคและความไม่แน่นอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จะทำให้เราเป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinker) สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่มี คิดหาทางแก้ไขปัญหา และหาแนวทางที่ดีที่สุด สำหรับการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง หรือในการดำเนินงานต่างๆ ได้

แนวทางที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะและทักษะ (Skill) ให้มีความรู้ (Knowledge) มีความเชี่ยวชาญ โดยมุ่งเน้นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง ที่นำไปสู่การจัดการตนเอง และการสังเคราะห์ความรู้จากการปฏิบัติในงานพัฒนาในพื้นที่ และในด้านต่างๆ

แนวทางที่ 3 การสร้างพื้นที่ปฏิบัติ (Practice) เป็นฐานรูปธรรมการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในงานพัฒนา การคลี่คลายปัญหาของพื้นที่ การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ และไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing)

แนวทางที่ 4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่สร้างกระบวนการปลดปล่อยศักยภาพของแต่ละคน แต่ละพื้นที่ และนำมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน นำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติมาแลกเปลี่ยน

เคล็ดลับ เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติ สำหรับความรู้ที่ชัดเจนที่ได้รับจากภายนอก (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนความรู้ที่ฝังในตัวคน (Tacit Knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน ข้ามพื้นที่ และสร้างนวัตกรรมการพัฒนา เป็นชุมชนนักปฏิบัติ (COPs : Community of Practice) ที่จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Coaching) การจับคู่ (Matching) พื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้นำ และคนในขบวนการองค์กรชุมชน หมายรวมถึง

- ผู้นำระดับพื้นที่ ตำบล ที่เป็นคนทำงาน ปฏิบัติการในพื้นที่ ทั้งที่เป็นคนรุ่นเก่า คนที่สนใจงานพัฒนา คนที่มีจิตอาสา หรือคนที่ “มีแวว” ในการทำงานพัฒนาในอนาคต
- ผู้นำระดับจังหวัด ที่จะเป็นคนผลักดันเนื้อหาของพื้นที่ สู่ระดับนโยบายจังหวัด หรือบรรจุในแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด
- ผู้นำยุทธศาสตร์ ที่จะเป็นคนผลักดันเนื้อหาของพื้นที่ จังหวัดสู่นโยบายระดับภาค พัฒนาเป็นประเด็นนโยบายสาธารณะ
- ผู้นำกองเลขาขบวนจังหวัด ขบวนการประเด็น เป็นคนที่ต้องสนับสนุนการทำงานของพื้นที่ในเรื่องต่างๆ เช่น การบริหารจัดการ การสนับสนุนข้อมูล การประสานงาน เป็นต้น
- คนรุ่นใหม่ในขบวนการองค์กรชุมชน และในชุมชนท้องถิ่น เป็นคนที่มีทักษะความสามารถใหม่ๆ เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้ที่จะสืบทอดกระบวนการทำงานพัฒนาของขบวนการองค์กรชุมชน
- ผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นคนที่จะสนับสนุน ส่งเสริม และเอื้ออำนวยการทำงานของขบวนการองค์กรชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

2. ผลผลิตเชิงปริมาณ 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) จำนวน 9,000 คน

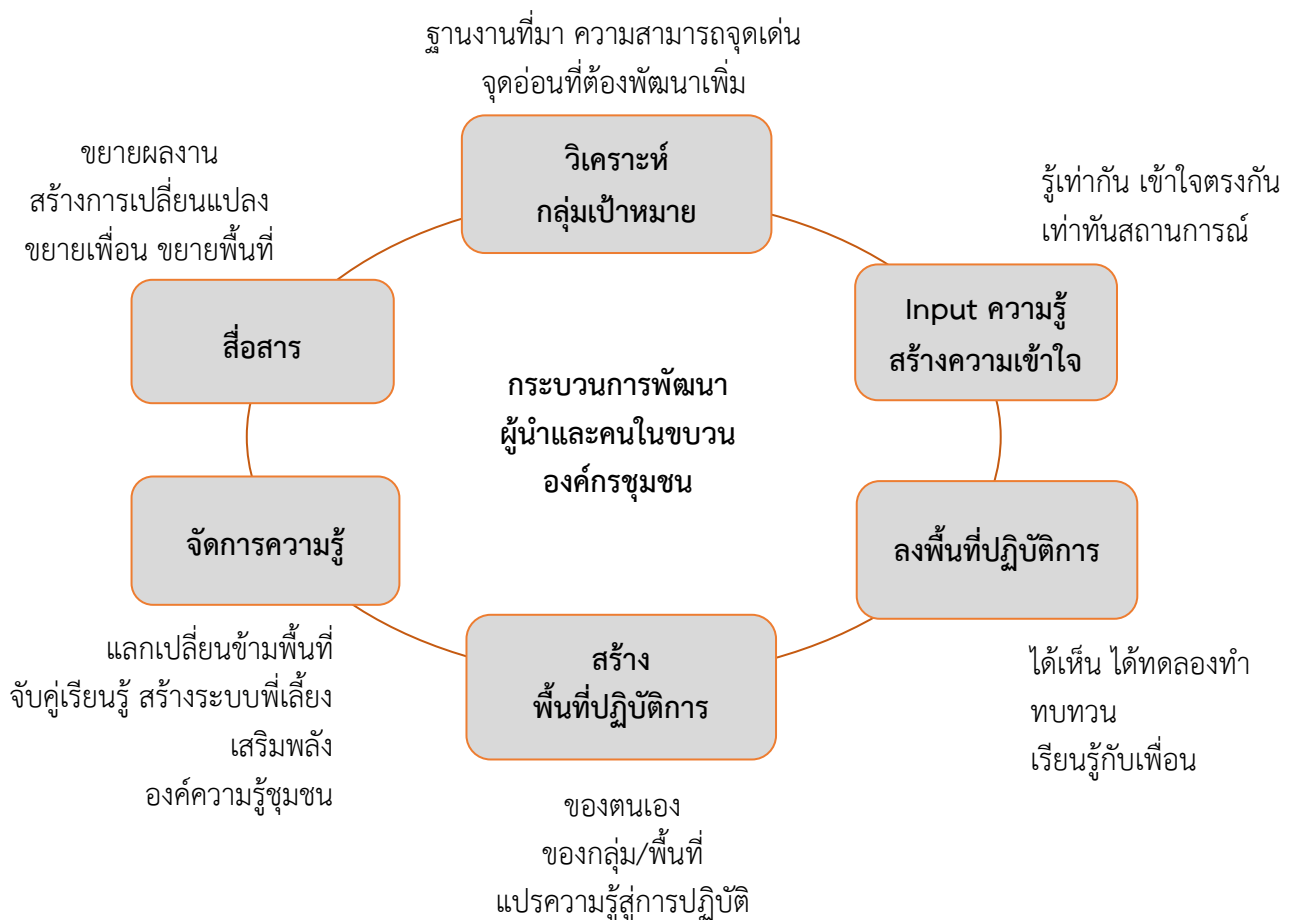
ผลลัพธ์ที่อยากเห็น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้มีจิตสาธารณะ มีปัญญา สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จุดประกายความคิดให้กับตนเองและผู้อื่น มีการปฏิบัติงานพัฒนา ที่นำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่น และสังคมได้

ผู้นำแนวใหม่ คือ ผู้นำที่มีกระบวนการทัศน์ใหม่ เข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์อย่างรอบด้าน มีทักษะใหม่ โดยเฉพาะ “ทักษะด้านดิจิทัล” ที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อการพัฒนา รวมทั้งมี “ภาวะผู้นำใหม่” ที่ไม่ได้นำเพียงคนเดียว แต่สามารถเชื่อมประสานกับคนอื่นๆ เป็น “ภาวะผู้นำร่วม” สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาและปฏิรูปสังคมได้

กระบวนการ และวิธีการพัฒนา

1. **วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย** คือ การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายสำคัญ (Key Person) ของพื้นที่ที่เหมาะสมกับแต่ละหลักสูตร เช่น ฐานงานที่มา ความสามารถที่เป็นจุดเด่น จุดอ่อนที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เป็นต้น
2. **Input : ความรู้ สร้างเข้าใจพื้นฐาน** เกี่ยวกับความเชื่อ แนวคิดอุดมการณ์งานพัฒนา และประเด็นงานยุทธศาสตร์ที่สำคัญ รวมถึงสถานการณ์ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับพื้นฐานความรู้ให้เกิดการรับรู้ที่เท่ากัน เท่าทันสถานการณ์ และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันมากที่สุด
3. **ลงพื้นที่ปฏิบัติการเรียนรู้** โดยการเรียนรู้ทฤษฎีไปพร้อมกับได้เห็นของจริง ได้ทดลองทำ เพื่อเพิ่มทักษะ ทบหาวิธีการทำงานของตนเอง และแลกเปลี่ยนวิธีการระหว่างกันกับเพื่อน
4. **สร้างพื้นที่ปฏิบัติการ** ของตนเอง หรือของกลุ่มองค์กรชุมชน หรือพื้นที่ตนเอง เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ ไปปรับใช้ในการสร้างนวัตกรรมการพัฒนา (อาจจะเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่ ผลผลิตจากงานที่เป็นสิ่งใหม่) สร้างชุมชนนักปฏิบัติร่วม สร้างพื้นที่รูปธรรมที่เห็นชัดเจน
5. **จัดการความรู้** ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้ามพื้นที่ หรือการจับคู่พื้นที่เรียนรู้ หรือการสร้างระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และติดตามประเมินผลเสริมพลังกันและกัน เพื่อทำให้เกิดข้อสรุปร่วม องค์กรความรู้ร่วมที่ตกผลึกร่วมกัน เป็นองค์ความรู้จากการทำงานขององค์กรชุมชน
6. **สื่อสาร** เพื่อให้เกิดการขยายผลงานสู่สาธารณะเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ขยายพื้นที่ ขยายเพื่อน เป็น “เครือข่ายความรู้ชุมชน” หรือเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้”





แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคนในขบวนการชุมชน 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)

วิสัยทัศน์ (Vision) : ผู้นำ และคนในขบวนการชุมชน เป็นคนมีคุณธรรม มีความสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การจัดการตนเอง และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
พันธกิจ (Mission)

1. สร้างการเรียนรู้ด้วยการใช้ความรู้ภูมิปัญญา ร่วมพลังภาคี ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาในพื้นที่อย่างมียุทธศาสตร์ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยพลั้งองค์ชุมชน
 2. พัฒนาผู้นำ และคนในขบวนการชุมชน ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากปฏิบัติ (Learning by doing) หรือ ทำไป คิดไป เรียนรู้ไป
- เป้าหมาย 3 ปี** ผู้นำ และคนในขบวนการชุมชนได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 9,000 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ผลลัพธ์ความสำเร็จ	กลยุทธ์/แนวทาง	แผนงานโครงการ/ ภารกิจ/ งบประมาณ
1. การพัฒนาผู้นำ และคนในขบวนการชุมชนให้มีคุณธรรม มีคุณภาพในการพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง และนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง	ผู้นำ และคนในขบวนการชุมชนได้รับการพัฒนาให้เป็นคนมีคุณธรรม มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การจัดการตนเอง และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	1. จำนวนผู้นำและคนในขบวนการชุมชนที่ได้รับการพัฒนา 2. จำนวนผู้นำและคนในขบวนการชุมชนที่สามารถพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การจัดการตนเอง โดยดูจาก 2.1 มีผู้นำและคนในขบวนการชุมชนจำนวนกี่คนที่สามารถพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การจัดการตนเองได้ 2.2 มีรูปแบบ และวิธีการทำงานที่บอกถึงการจัดการตนเองของพื้นที่ หรือชุมชนท้องถิ่นอย่างไรบ้าง 2.3 มีพื้นที่/ตำบล/ชุมชน ที่สามารถจัดการตนเอง และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้	1. การพัฒนาวิธีคิด และทัศนคติ (Attitude) ในเรื่องต่างๆ เช่น ให้อำนาจแก่ประชาชนในตนเอง การยอมรับและการเข้าใจผู้อื่น การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น 2. การพัฒนาสมรรถนะและทักษะ (Competency and skill) ให้เป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตนเองถนัด และให้นำความสามารภไปพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเองได้	แผนงาน/โครงการพัฒนาผู้นำและคนในขบวนการชุมชน โดยให้มีเนื้อหาหลักสูตร และกระบวนการในการพัฒนา ดังนี้ • การพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้วยพลังองค์กรชุมชน • การบริหารจัดการองค์กรชุมชนอย่างมีธรรมาภิบาล • การสื่อสารสาธารณะ
2. การใช้พื้นที่ปฏิบัติการเป็นฐานสำคัญในการเรียนรู้จากปฏิบัติ	ผู้นำ และคนในขบวนการชุมชน มีพื้นที่ปฏิบัติการที่สามารถพัฒนา	1. จำนวนผู้นำ และคนในขบวนการชุมชนที่ได้รับการพัฒนา	การพัฒนาสมรรถนะและทักษะ (Competency and skill) :	แผนงานโครงการพัฒนาผู้นำและคนในขบวนการชุมชน โดยมี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ผลลัพธ์ความสำเร็จ	กลยุทธ์/แนวทาง	แผนงานโครงการ/ หลักสูตร/ กระบวนการ
(Learning by doing) ในการพัฒนาความสามารถผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชน และขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ	และบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น	2. จำนวนผู้นำ และคนในชุมชนองค์กรชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติการที่สามารถบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดูจาก 2.1 มีผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชนจำนวนกี่คนที่พื้นที่ปฏิบัติการที่สามารถบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 มีพื้นที่ปฏิบัติการที่เข้มแข็งกี่พื้นที่ 2.2 มีรูปธรรม และวิธีการทำงานที่บอกถึงการบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นอย่างไรบ้าง	โดยการพัฒนาความรู้ พัฒนาความเชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จาก การปฏิบัติงานในพื้นที่ หรือในงานประเด็นยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ	เนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการในการพัฒนา ดังนี้ • การเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ (Learning by Doing) • การขับเคลื่อนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ • การพัฒนาผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชนผ่านประเด็นงานยุทธศาสตร์สำคัญของพื้นที่ เช่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยโดยชุมชนเป็นแกนหลัก การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน เศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น • การบริหารจัดการองค์กรชุมชนอย่างมีธรรมาภิบาล • การสื่อสารสาธารณะ • การพัฒนาและการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ
3. การจัดการความรู้เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรม การพัฒนา และ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ หรือเป็นชุมชนนัก	ผู้นำ และคนในชุมชนองค์กรชุมชนมีการจัดการความรู้จาก การปฏิบัติ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสามารถ	1. จำนวนผู้นำ และคนในชุมชนองค์กรชุมชนที่ได้รับการพัฒนา 2. มีรูปแบบ กระบวนการ การจัดการความรู้ หรือเครื่องมือทางการพัฒนาที่เป็นนวัตกรรมของผู้นำและคนในชุมชนองค์กร	ก ร ร จั ด ก า ร ค ว ม รู้ (Knowledge Management) โดยการถอดบทเรียนองค์ความรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในรูปแบบต่างๆ เช่น ระบบที่มีเรียนรู้พื้นที่ ระบบ	แผนงานพัฒนาผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชน โดยมีเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการในการพัฒนา ดังนี้ • การสื่อสารสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ผลลัพธ์ความสำเร็จ	กลยุทธ์/แนวทาง	แผนงานโครงการ/ ภารกิจ/ กระบวนการ
ปฏิบัติ (COPs : Community of Practice)	นำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์	ชุมชนที่เกิดจากการปฏิบัติในพื้นที่ 5 ภาค 3. การจัดการความรู้สามารถเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชนองค์กรชุมชน เพื่อนำองค์ความรู้ไปแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้	ทีมพี่เลี้ยงถ่ายทอดงาน การสร้างนวัตกรรมการพัฒนา การสร้างพื้นที่หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นต้น	- การพัฒนาผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชนผ่านประเด็นงานยุทธศาสตร์สำคัญของพื้นที่ เช่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยโดยชุมชนเป็นแกนหลัก การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน เศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น - การเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ (Learning by Doing)
4. การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชน ในการพัฒนาองค์ความรู้ วิชาการชุมชนท้องถิ่น และสื่อสารสู่สาธารณะ	ผู้นำ คนในชุมชนองค์กรชุมชน และภาคีเครือข่าย สามารถนำองค์ความรู้จากการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ได้จากผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชน ไปปฏิบัติ หรือปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงได้	1. จำนวนผู้นำ และคนในชุมชนองค์กรชุมชนที่ได้รับการพัฒนา 2. ชุดองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรม การพัฒนาของชุมชนท้องถิ่น หรือประเด็นเชิงนโยบาย ที่สามารถนำไปสื่อสารสาธารณะ และนำไปใช้ได้จริงในพื้นที่ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ 3. จำนวนพื้นที่ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการขยายองค์ความรู้สู่ภายนอกพื้นที่ หรือสู่สาธารณะ	การสร้างพื้นที่ปฏิบัติการ (Practice) หรือฐานรูปธรรมการทำงาน โดยมีองค์ความรู้เป็นเครื่องมือในการสร้างการเปลี่ยนแปลง การคลี่คลายแก้ไข ปัญหาของชุมชนองค์กรชุมชน และการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ	- การพัฒนาผู้นำและคนในชุมชนองค์กรชุมชน โดยมีเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการในการพัฒนา ดังนี้ - การสื่อสารสาธารณะ - การพัฒนาและการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

หลักสูตรกลางการพัฒนาคนในขบวนองค์กรชุมชน

หลักสูตรกลางการพัฒนาคนในขบวนองค์กรชุมชน มีขอบเขตเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางให้ขบวนองค์กรชุมชนและสำนักงานภาค ได้นำไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของคนในขบวนองค์กรชุมชน ประกอบด้วย 7 หลักสูตร/เรื่อง ดังนี้

1. หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยพลังองค์กรชุมชน เนื้อหาประกอบด้วย

1.1 ความรู้พื้นฐาน ได้แก่

1) ความเชื่อ และอุดมการณ์งานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

- แนวคิด และความเชื่อชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง
- พัฒนาการของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม
- แนวคิดประชาสังคมและท้องถิ่นนิยม
- แนวคิดการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นและประเทศไทย
- แนวคิดจังหวัดจัดการตนเอง การกระจายอำนาจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- แนวคิดสำคัญของงานประเด็นต่างๆ ที่มีในพื้นที่ เช่น สวัสดิการชุมชน ที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจชุมชน การแก้ไขปัญหาที่ดิน เป็นต้น

2) สถานการณ์ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ

ขบวนภาคประชาชน

3) ความเข้าใจในการปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง



4) คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม เป็น “พลเมือง
ตื่นรู้ ใส่ใจสังคม”

1.2 พัฒนาทักษะ ยกระดับความสามารถ ได้แก่

- 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ : การวิเคราะห์บริบทที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ
การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์และนโยบายอย่างเป็นระบบ
- 2) แผนยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง
 - 2.1) การศึกษา การค้นคว้าหาข้อมูล ข้อเท็จจริง การกำหนดปัญหา และการ
วิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.2) การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์และแผนการขับเคลื่อน (เทคนิคการวางแผน
โดยใช้ SWOT And AIC)
 - 2.3) การออกแบบการขับเคลื่อนจังหวัดจัดการตนเอง โดยใช้กลยุทธ์การทำงาน 3
พื้นที่ (พื้นที่รูปธรรม พื้นที่ทางสังคม พื้นที่ทางนโยบาย) ด้วยการพัฒนาพื้นที่
รูปธรรมและการถอดองค์ความรู้ การสื่อสารสาธารณะ และการเชื่อมประสาน
พลังภาคีความร่วมมือเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์
 - 3.1) การจัดตั้ง Core team และกองเลขานุการขับเคลื่อนงาน
 - 3.2) การประเมินสถานการณ์และการกำหนดจังหวะก้าว
- 4) การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
 - 4.1) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
 - 4.2) ลักษณะและประเภทของความขัดแย้ง
 - ความขัดแย้งในตัวบุคคล
 - ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
 - ความขัดแย้งภายในกลุ่ม
 - ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
 - ความขัดแย้งภายในองค์กร
 - ความขัดแย้งระหว่างองค์กร
 - 4.3) ปัญหาและสาเหตุของการเกิดความขัดแย้ง
 - ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ทั้งส่วนบุคคล ส่วนกลุ่มองค์กร
 - ความขัดแย้งในการยึดมั่นกับความคิดของตนเองมากเกินไป
 - ความขัดแย้งที่เกิดจากการแยกไม่ออกระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่อง
ส่วนรวม
 - ความขัดแย้งเรื่องไม่สามารถเข้าใจในวิธีคิด ระเบียบวิธีคิด และ
บุคลิกลักษณะนิสัยของแต่ละคนที่แตกต่างกัน

- ความขัดแย้งที่เกิดจากการขาดสติ เช่น เวลาเกิดความผิดก็พยายามปกป้องหน้าตาตัวเองด้วยการแสดงออก สร้างความถูกต้อง ยกเหตุผลต่างๆ นานามาอ้างมากมายเพื่อให้ตัวเองถูก
- 4.4) พฤติกรรมของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- 4.5) กระบวนการ และขั้นตอนการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- เผชิญหน้ากับความขัดแย้ง
 - ทำความเข้าใจสถานภาพของแต่ละฝ่าย
 - การระบุปัญหา
 - แสวงหาทางเลือกและประเมินทางเลือก
 - สรุปทางเลือกและนำทางเลือกไปใช้

2. หลักสูตรการขับเคลื่อนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ เน้นหาประกอบด้วย

2.1 ความรู้เกี่ยวกับขบวนการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรณีที่ได้รับผลกระทบ ที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญ ประกอบด้วย

- สถานการณ์ บทเรียนความเดือดร้อนที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
- พ.ร.บ. การชุมนุมสาธารณะ การยื่นขออนุญาต
- การประกันตัวผู้ต้องหา รูปแบบ และวิธีการ
- การใช้ประโยชน์จากศาลปกครอง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ปปช. ผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภา ฯลฯ



2.2 ขบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล/โครงการ/นโยบาย ฯลฯ ที่ส่งผลกระทบ ประกอบด้วย

- ทักษะในการรวบรวมรายละเอียดที่สำคัญ
- การทำข้อมูลผลกระทบในหลากหลายมิติ
- การนำเสนอข้อมูลรูปแบบต่างๆ ในการสื่อสารกับสาธารณะ (การใช้สื่อ Media ในรูปแบบต่างๆ)



2.3 องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการในการเคลื่อนไหว

1) การจัดองค์ประกอบของการจัดการเคลื่อนไหว

- ขั้นตอนเตรียมการ/จัดขบวนยังงัย/ยึดเชื้อหรือชั่วคราว
- อุปกรณ์ที่จำเป็น
- รูปแบบ/วิธีการ/สถานที่



- การจัดระบบบริหารการเคลื่อนไหว
 - การสื่อสารระหว่างการเคลื่อนไหว/การเจรจาต่อรอง
- 2) บทเรียนจากการเคลื่อนไหวในอดีต

- สมัชชาคนจน
- กรณีโรงแยกก๊าซและท่อส่งก๊าซไทยมาเลย์
- กรณีการคัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินกระบี่/เทพา
- กรณีโปแตส/เหมืองทองพิจิตร/นโยบายทางคืนผืนป่า

2.4 การออกแบบกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

3. หลักสูตรการสื่อสารสาธารณะ เนื้อหาประกอบด้วย

3.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารสาธารณะ

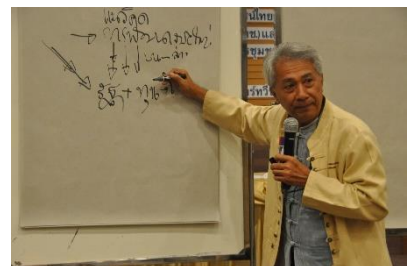
- ความหมาย และองค์ประกอบของการสื่อสารสาธารณะ
- กฎหมายว่าด้วยเรื่องการสื่อสารสาธารณะ
- ประเภทของสื่อชนิดต่างๆ

3.2 การสื่อสารอย่างมีพลังเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

- ทักษะการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์-สังเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ)
- กลยุทธ์ในการสื่อสาร ประกอบด้วย การวางแผน การสื่อสาร การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการสื่อสาร การวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสาร และเทคนิคการนำเสนอในรูปแบบต่างๆ
- การเขียนเพื่อการสื่อสาร (เรื่องเล่าเร้าพลัง)

3.3 ทักษะการใช้เครื่องมือในการสื่อสาร

- การจัดทำวิดีโอทัศน์ และคลิปด้วยสมาร์ทโฟน
- การทำแบนเนอร์
- การจัดทำอินโฟกราฟฟิค



4. หลักสูตรการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ (Learning by Doing) เนื้อหาประกอบด้วย

4.1 การเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จากการลงมือทำ คืออะไร

- แนวคิด ที่ไปที่มาของการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ

4.2 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ

- มีจุดมุ่งหมายให้นำประสบการณ์มาช่วยในการแก้ไขปัญหา
- เน้นความถนัด หรือความสามารถ
- การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น

4.3 กระบวนการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ เป็นอย่างไร

- ศึกษาทำความเข้าใจด้วยกระบวนการสำรวจ การค้นคว้า การเก็บข้อมูล
- แร่สร้างบันทึใจ จุดประกายความคิดจากคนทำงานจริง หรือพื้นที่ทำงานจริง
- การวิเคราะห์ข้อมูล ค้นหาปัจจัยสนับสนุน ค้นหาเงื่อนไขข้อติดขัด
- การทดลองทำ ฝึกปฏิบัติการ
- สรุปบทเรียน (สิ่งที่ได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ แนวคิดใหม่ ความสามารถของตนเอง ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ)
- สร้างพื้นที่ปฏิบัติการ (แปรแนวคิด ความรู้สู่การปฏิบัติ)
- ขยายผลงาน ขยายเพื่อน ขยายพื้นที่

5. หลักสูตรการพัฒนา และการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ เนื้อหาประกอบด้วย

5.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา และการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

5.2 กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาและการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

- การวิเคราะห์ข้อมูล ประเด็นเนื้อหา เพื่อพัฒนาเป็นนโยบายสาธารณะ
- การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)
- การเขียนนโยบายสาธารณะ
- การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ



6. การบริหารจัดการองค์กรชุมชนอย่างมีธรรมาภิบาล เนื้อหาประกอบด้วย

6.1 ธรรมาภิบาลขององค์กรชุมชน

- เป็นองค์กรชุมชน ทำไมต้องมี “ธรรมาภิบาล”

6.2 ธรรมาภิบาลขององค์กรชุมชน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความเปิดเผย โปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

6.3 การสอบทานคุณภาพองค์กรชุมชน

- ทำไมต้องสอบทานคุณภาพองค์กรชุมชน
- เกณฑ์การสอบทานคุณภาพองค์กรชุมชน
- กระบวนการ/วิธีการสอบทานคุณภาพองค์กรชุมชน
- การวิเคราะห์ผลการสอบทานคุณภาพองค์กรชุมชน และการนำไปใช้ประโยชน์

6.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

- แนวคิดและหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management)
- ลักษณะหรือองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- อุปสรรค หรือข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- วัฒนธรรมขององค์กรชุมชนที่มีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7. หลักสูตรประเด็นงานยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นเครื่องมือการพัฒนาเชิงพื้นที่ ได้แก่

7.1 สภาพองค์กรชุมชน เนื้อหาประกอบด้วย

- 1) แนวคิด เจตนารมณ์ และความเป็นมาของการก่อเกิด พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน
 - แนวคิด เจตนารมณ์ และความเป็นมาของการก่อเกิด พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน
 - การสร้างประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม โดยมีสภาองค์กรชุมชนเป็นเครื่องมือ
 - การส่งเสริมการจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน
 - บทบาทหน้าที่ของสภาองค์กรชุมชน
- 2) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง
 - พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน คือ กฎหมายแห่งความร่วมมือ
 - โครงสร้างและลักษณะการบริหารราชการแผ่นดินของไทย
 - แยกส่วนการทำงาน
 - การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งต้องสร้างการบูรณาการ สานพลังกัน
- 3) หลักการและความสำคัญของการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง
- 4) ทักษะและวิธีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของสภาองค์กรชุมชน
- 5) การจัดทำนโยบายสาธารณะและข้อเสนอเชิงนโยบายของสภาองค์กรชุมชน
 - ข้อมูลชุมชนท้องถิ่น คือ พลังอำนาจในการจัดการตนเอง
 - สิทธิชุมชนในการจัดการตนเอง
 - กระบวนการพื้นที่กลาง คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง
 - นโยบายสาธารณะ คือ การเรียนรู้ชุมชนและการพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง
 - กระบวนการจัดทำนโยบายสาธารณะและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายของสภาองค์กรชุมชน
- 6) การพัฒนาความเข้มแข็งของสภาองค์กรชุมชน ด้านการบริหารจัดการ
 - การพัฒนาระบบทะเบียนกลาง/ ระบบข้อมูลสภาองค์กรชุมชน
 - การพัฒนาแผนงาน/กิจกรรมของสภาองค์กรชุมชน
 - การพัฒนาระบบติดตามประเมินผล ด้วยกระบวนการสอบทานสภาองค์กรชุมชน

7.2 การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยโดยชุมชนเป็นแกนหลัก เนื้อหาประกอบด้วย

- 1) แนวคิดและหลักการของการพัฒนาที่อยู่อาศัยคนจน
- 2) พัฒนาการด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยในประเทศไทย
 - ความเป็นมา และพัฒนาการของการแก้ไขปัญหาที่อยู่คนจน

- จิตวิญญาณ หัวใจสำคัญของ “บ้านมั่นคง : บ้านที่มากกว่าคำว่าบ้าน”
- ประเภท/รูปแบบของการพัฒนาที่อยู่อาศัย เช่น บ้านมั่นคง

3) การพัฒนาที่อยู่อาศัยโดยชุมชนเป็นแกนหลัก

- กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- กระบวนการ ขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาที่อยู่อาศัย
- แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนา/แก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัย (บทบาทขบวนชุมชน บทบาทเจ้าหน้าที่ และกลไกการบริหารจัดการ)
- การพัฒนาระบบข้อมูล

4) ทักษะด้านการจัดระบบกองทุน และการบริหารจัดการการเงิน สินเชื่อ

- ความสำคัญของการสร้างกองทุนชุมชน กับการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัย
- ระบบการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย (การออมทรัพย์)
- ระบบบัญชี
- การบริหารจัดการสินเชื่อ
- การบริหารจัดการวัสดุก่อสร้าง

5) การพัฒนาเมืองทุกมิติอย่างมีส่วนร่วม

- ความหมาย/ ความสำคัญของการพัฒนาเมืองทุกมิติอย่างมีส่วนร่วม
- กระบวนการพัฒนาเมืองทุกมิติ ประกอบด้วยอะไรบ้าง (เช่น การคัดเลือกพื้นที่ การค้นหาศักยภาพของเมือง การหาหลัก/กรอบยึดในการทำงาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนการพัฒนาเมืองทุกมิติ เป็นต้น)
- ทักษะการประสานภาคี สร้างการพัฒนาเมืองร่วมกัน (ความรู้ความเข้าใจร่วม การประสานแผนงานร่วม การสนับสนุนร่วม)

6) การพัฒนาศักยภาพช่างชุมชน

6.1) การฟื้นฟูจิตวิญญาณ “ช่างชุมชน” (Restoring the spirit of community artisan)

- ความสำคัญของขบวนช่างชุมชน
- ทำความเข้าใจ และรู้จักตนเองของช่างชุมชน
- เปิดมุมมองด้านการพัฒนางานช่างและที่อยู่อาศัยในหลากหลายมิติ
- การค้นหา สร้างแนวทางของตนเองในการขับเคลื่อนงานช่างในภาค
- สร้างทำเนียบของช่างในแต่ละภาค / เรียนรู้จุดแข็งของเพื่อน
- การปลุกกระแส “ครูช่างชุมชน” (Waking the current of community artisan guru)

6.2) การพัฒนา “องค์ความรู้ช่างชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น” (Developing the community artisan knowledge to local development)

- การจัดการระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานช่างชุมชนในแต่ละภาค
- การจัดการศูนย์เรียนรู้ด้านงานช่างชุมชน
- การจัดการองค์ความรู้ ประสพการณ์ของภาค

- การเชื่อมโยงกับภาคีท้องถิ่น สถาบันการศึกษา
- การวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ตำบล เมือง ร่วมกันในท้องถิ่น

7.3 สวัสดิการชุมชน เนื้อหาประกอบด้วย

1) แนวคิด และหลักการสำคัญของสวัสดิการชุมชน

- การพัฒนาที่ชุมชนเป็นแกนหลักพื้นที่เป็นตัวตั้ง คืออย่างไร
- สวัสดิการชุมชน คืออะไร
- ทำไมต้องจัดสวัสดิการชุมชน
- ประโยชน์ของการมีสวัสดิการชุมชน
- ฐานการจัดสวัสดิการชุมชนมาจากไหนบ้าง
- รูปแบบ/ประเภทของการจัดสวัสดิการชุมชน

2) กระบวนการ ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

3) การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

- การพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุน (กองทุน แกนนํา สมาชิก) ด้วยกระบวนการ สอบทานแบบมีส่วนร่วม
- การบริหารความเสี่ยง
- การพัฒนาระบบข้อมูลกองทุน
- การขยายและเชื่อมโยงการดำเนินงานของกองทุนไปสู่การจัดสวัสดิการรูปแบบอื่นๆ
- เทคนิคการขยายฐานสมาชิก
- ทักษะด้านการเขียนรายงานผลการดำเนินงาน
- เทคนิคการสื่อสารสาธารณะ

4) การประสานงานเชิงนโยบาย และการพัฒนานโยบายสาธารณะ

- ทักษะและเทคนิคการประสานงานกับหน่วยงานภาคี
- ทักษะการเลือกประเด็นเชิงนโยบาย
- ทักษะการเขียนข้อเสนอเชิงนโยบาย และการพัฒนานโยบายสาธารณะ

7.4 การแก้ไขปัญหาที่ดิน เนื้อหาประกอบด้วย

1) สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำการถือครองที่ดินในประเทศไทย

2) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3) แนวทางสำคัญต่อการวางแผน และรูปแบบการแก้ไขปัญหาที่ดิน เช่น โฉนดชุมชน ธนาคาร

ที่ดิน เป็นต้น

4) เทคนิคการใช้เครื่องมือ เช่น ภาพถ่ายทางอากาศ (GIS) เป็นต้น

7.5 เศรษฐกิจชุมชน เนื้อหาประกอบด้วย

- 1) นิยาม ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจชุมชน
- 2) ฐานการพัฒนา และประเภทของเศรษฐกิจชุมชน เช่น ธุรกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชน องค์กรการเงิน สถาบันการเงินชุมชน การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นต้น
- 3) องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น
 - กระบวนการรวมกลุ่ม
 - การจัดการระบบการเงินของชุมชน
 - ระบบการจัดการทุนชุมชนที่ครอบคลุมทุนทางสังคม ทุนคน ทุนทรัพยากรสำคัญของชุมชน
 - ระบบข้อมูลที่ทันสมัยรอบด้านทั้งภายในและภายนอก
 - ระบบการผลิตของชุมชน
 - การสร้างความร่วมมือในทุกระดับ ทุกมิติ (ระดับกลุ่ม ระดับเครือข่าย ระดับพื้นที่ ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด)
 - ระบบการอยู่ร่วมกัน (กติกา จารีตประเพณี ข้อตกลงร่วม)
 - คุณธรรม จริยธรรมในการทำกิจกรรม
 - ความเป็นเจ้าของร่วมกันของคนในชุมชน
- 4) กระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน และการวัดความสำเร็จ
 - 4.1) กระบวนการขับเคลื่อนระดับกลุ่ม ชุมชน และตำบล
 - การสร้างความเข้าใจ “การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่เพื่อพัฒนาคน”
 - การสร้างกลไกการทำงานในระดับตำบล “กลไกการจัดการร่วม”
 - การสร้างกองทุนระดับตำบลที่เป็นนิติบุคคล โดยคนในชุมชนเป็นเจ้าของ
 - การพัฒนาและการสร้างระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายระดับตำบล
 - การสรุปบทเรียน และถอดความรู้จากการทำงานเพื่อยกระดับงาน ขยายผลงานเชิงพื้นที่ และนโยบาย
 - 4.2) กระบวนการขับเคลื่อนระดับจังหวัด
 - การสร้างวาระการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก
 - สร้างกลไกการขับเคลื่อนในระดับจังหวัด ที่ประกอบด้วย ภาคชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม
 - สร้างกลไกร่วมในการบริหารจัดการสินค้า
 - การเชื่อมโยงงานขบวนในทุกประเด็น และการสร้างเครือข่ายงานประเด็น (Cluster) เช่น การผลิต การแปรรูป ท่องเที่ยวโดยชุมชน สถาบันการเงินชุมชน ประมง เป็นต้น
 - การสร้างระบบการจัดการบริหาร และระบบข้อมูล

