

การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชน ของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน
ต.แม่สุก อ.แม่ใจ จ.พะเยา

The Efficiency Development in Management of Committee of Community Welfare Fund in Mae Suk
Sub-district, Maejai District, Phayao Province, Thailand.

ธีรุตม์ หมั่นวงศ์เทพ ภัทรา บุรารักษ์ นวพร เกษสุวรรณ สุพรรณณี โนนจันทร์
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา 56000 โทรศัพท์ 0-5446-6666 ต่อ 1508 E-mail theerut.mu@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก มีการพัฒนาทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการด้านระเบียบของกองทุนฯ 2) การบริหารจัดการด้านการสื่อสารของกองทุนฯ 3) การบริหารจัดการด้านคณะกรรมการของกองทุนฯ และ 4) การบริหารจัดการด้านสมาชิกของกองทุนฯ และยังทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของคณะกรรมการกองทุนฯ ในอีก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านความรู้และความเข้าใจที่มีต่อหลักการของกองทุนฯ และ 3) ด้านความเข้าใจในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น 2) การทำแผนและถอดประสบการณ์ 3) การเสริมศักยภาพการสื่อสาร และผลิตสื่อเสริม และ 4) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 5 เวที

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน, คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

Abstract

The perspectives of the efficiency development in management of committee of community welfare fund are classified into 4 categories of development: 1) the obligation of CWF 2) the communication from the inside out 3) the committee, and 4) the member of CWF. In consequence of this process, it also catalyzes skill of CWF committee in particular 1) how to communicate people inside and outside CWF relating to its information 2) how to understand the precise purpose of establishing CWF, and 3) how to exchange knowledge of managing CWF to other CWF committee.

The process of efficiency development in CWF management of committee at the community level consists of 4 significant steps such as 1) holding meeting to brain storm how to develop CWF management efficiently 2) extracting both satisfactory and unsatisfactory experiences of committee and construct the vigorous plan to develop CWF management 3) elaborating ability of communication

and media production, and 4) holding 5 meetings to share experience from each other in different CWF committee.

Keywords: The Efficiency Development, The Community Welfare Fund Management, The Committee Community Welfare Fund.

1. บทนำ

จากการศึกษาวิจัย การพัฒนาความมั่นคงของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดพะเยา ระยะที่ 2 ที่ศึกษาการเพิ่มศักยภาพการสื่อสารทางการตลาด และการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ ต.แม่สุก อ.แม่ใจ จ.พะเยา ผลการศึกษาพบว่าการใช้แนวคิดทางการสื่อสารการตลาด การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารชุมชน พฤติกรรมสุขภาพ ประชากรศาสตร์ และการประเมินโครงการ สามารถส่งเสริมความมั่นคงของกองทุนฯ ได้ 3 ประเด็นคือ 1) สามารถเปลี่ยนแปลงระเบียบกองทุนที่เอื้อต่อการบริหารจัดการการเงินได้ 2) เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ การรับรู้และให้ความหมายต่อกองทุนฯ และ 3) เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล โดยเฉพาะคณะกรรมการกองทุนฯ ให้สามารถเข้าใจความหมาย รู้ลึกถึงความเป็นเจ้าของและเกิดความภาคภูมิใจในกองทุนฯ ชุมชนและตัวเอง ที่ส่งผลทำให้เกิดความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกองทุนมากขึ้น [1] ผลจากการศึกษาดังกล่าว ทำให้กองทุนสวัสดิการตำบลแม่สุก มีชุดประสบการณ์ในการบริหารจัดการกองทุนฯ 4 ด้าน คือ 1) ด้านระเบียบของกองทุนฯ 2) ด้านการสื่อสารของกองทุนฯ 3) ด้านคณะกรรมการของกองทุนฯ และ 4) ด้านสมาชิกของกองทุนฯ ในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนมีจำนวนเพิ่มขึ้น และเริ่มมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการมากขึ้นหากกองทุนฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ

ซึ่งหากสามารถพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ โดยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จาก ไปขยายผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอื่นๆ ในจังหวัดพะเยาที่ปัจจุบัน (2551) ที่มีกว่า 72 กองทุนฯ จะไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อกองทุนสวัสดิการอื่นๆ เท่านั้น ขณะเดียวกันจะช่วยพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุกเพิ่มขึ้น

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ต.แม่สุกอ.เมือง จ.พะเยา

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัยและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือ กองทุนสวัสดิการชาวบ้านหรือกองทุนสวัสดิการหมู่บ้าน เป็นกองทุน ที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่นระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ฯลฯ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่ เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกันเพื่อเป็นหลัก ประกันความมั่นคงในชีวิต บนพื้นฐานของการพึ่งตนเองการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการสวัสดิการของชาวบ้าน โดยชาวบ้าน เพื่อชาวบ้าน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า การรับอย่างมีศักดิ์ศรี การอยู่ร่วมกันของคน ชุมชน และธรรมชาติอย่างเคารพซึ่งกันและกัน มีกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ใช้หลักศาสนา และการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะได้รับสวัสดิการตามที่หลักเกณฑ์ กติกาที่สมาชิกร่วมกันกำหนดโดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน (ที่สมาชิกเลือกขึ้นมา) เป็นผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่มีความยืดหยุ่น คล่องตัวเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนและดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกประเภทตั้งแต่เกิดจนตาย

3.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ใช้ในการกรอบแนวทางการทำกระบวนการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทบทวนและการเลือกความรู้ไปประยุกต์ใช้

การจัดการความรู้ คือ กระบวนการของการสร้าง การ จัดเก็บ และถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อจัดการทรัพยากรความรู้อันมีค่าที่มีอยู่ในตัวบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรและผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร อย่างต่อเนื่องความรู้คือการทำให้เกิดการสร้างการใช้และการ แลกเปลี่ยนความรู้อันจะก่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั่นเอง การ จัดการความรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพของการตัดสินใจใน องค์กรซึ่งการจัดการความรู้มี 3 ประเภท 1. Content Management คือการจัดการความรู้ประเภทความรู้ชัดแจ้ง โดยเน้นการจัดระเบียบ เอกสารหรือโครงสร้างต่างๆ 2. Narrative Management เป็นการ จัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องที่รู้ภายใต้แนวคิดที่ว่าเราไม่ สามารถเขียนทุกอย่างออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้เนื่องจากข้อจำกัด ในการเขียนดังกล่าวที่ว่าเรารู้มากกว่าเราพูดและเราพูดมากกว่า เขียนการใช้เทคนิคนี้ต้องเชื่อมต่อระหว่างวิธีการสื่อสารที่น่าสนใจและ เนื้อหาสาระที่ต้องการ 3. Context Management เป็นการจัดการ ความรู้โดยใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยเครือข่ายทางสังคม การจัดการความรู้ ในแนวคิดนี้เน้นทั้งด้านการจัดการกับสาระ และการ สร้างการแลกเปลี่ยนไหลเวียนของความรู้ [2]

วัฏจักรของความรู้ (Knowledge Cycle) มี 4 ช่วงตอนดังนี้

1. การสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) คือ การสร้างความรู้ใหม่ (New Finding) จากฐานความรู้เดิม กล่าวว่าเป็น กระบวนการในการหาวัตกรรมในการทำงานเพื่อสามารถก้าวสู่ กระบวนการที่คนใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความรู้โดยตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจ แต่หากก่อให้เกิดผลดีแล้วนั้นก็จัดเป็นการสร้างความรู้ และ กระบวนการสร้างความรู้ นั้นจะประกอบด้วย การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมี การทบทวนในสิ่งที่ทำไปและรวบรวมข้อมูลไว้เป็นหลักฐานเพื่อนำมา ประกอบการวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นแนวทางในการ จัดกระบวนการ ความรู้หรือแลกเปลี่ยนต่อไป [3]

2. การใช้ความรู้/การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Utilization/Transfer) คือ การถ่ายทอดการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อ ความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้ง องค์กรการ ถ่ายทอดและใช้ความรู้เกี่ยวข้องกับกลไกและปฏิสัมพันธ์ ของข้อมูลและความรู้ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจสำหรับการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรโดยตั้งใจนั้นอาจมี วิธีการต่างๆได้แก่ 1. การสื่อสารด้วยการเขียนของแต่ละบุคคล 2. การ ฝึกอบรมการประชุมภายใน 3. การสรุปข่าวสารหรือเรื่องราวต่างๆสื่อ ภายในองค์กร 4. การไปดูงานการหมุนเวียนงาน 5. การใช้ระบบที่ เลี้ยงส่วนการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรโดยไม่ได้ตั้งใจนั้นอาจอยู่ใน รูปแบบเช่นการหมุนเวียนงานการเล่าประสบการณ์สืบทอดกันมาและ เครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ [4]

3.การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การ แบ่งปันความรู้โดยการจัดทำเอกสาร ฐานความรู้ การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น แต่ วิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภทความรู้ชัดแจ้งเท่านั้น แต่ สำหรับการแบ่งปันความรู้ประเภทความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝัง ลึกนั้น จะต้องใช้วิธีการพบปะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม(Socialization) ซึ่งอาจกระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team), กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม (Innovation & Quality Circles :IQCs), ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice : CoP), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System), การสับเปลี่ยน งาน (Job Rotation), เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum), การเรียนรู้ (Learning)

4.การยกระดับความรู้ (Theory Building) โดยการ ตีความ จัดแบบแผนในบริบทของงาน ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึก ความรู้ แฝง และความรู้ที่เปิดเผย รวมทั้งการยกระดับผ่านวงจรเปลี่ยนความรู้ ฝังลึกไปเป็นความรู้ที่เปิดเผย ใครคือแกนนำผลักดันให้เกิดกระบวนการ ดังกล่าว มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคการยกระดับความรู้ เมื่อมีการยกระดับความรู้แล้ว เกิดผลอย่างไรต่อองค์กร และสมาชิกใน องค์กร

3.3 แนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (Participation Communication) ใช้เพื่ออธิบายการใช้หลักการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนฯ ที่ สามารถสร้างการเชื่อมโยงให้แก่กองทุนฯ ที่ทำงานเป็นกลุ่ม ๆ กลายเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการสื่อสารที่ผู้ส่งสาร และผู้รับสารมีอิสระในการสื่อสารและสามารถเข้าถึงสื่อหรือข้อมูล ข่าวสารที่เท่าเทียมกัน เพื่อแสดงออกทางความคิด มุมมองและ ความรู้สึกของพวกเขาอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการ

เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นมาสู่ตนเองและชุมชนของพวกเขา เป็นการสร้างความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตัวเองและท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาและพัฒนาโดยศักยภาพของชุมชนเอง [5]

ดังนั้นสื่อหรือช่องทางการสื่อสารภายใต้แนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมควรเป็นช่องทางของพลเมืองในการแสดงออกถึงทัศนคติ ความรู้สึกด้วยตัวของเขาเอง หรืออาจกล่าวได้ว่าสื่อควรเป็นเสียงของประชาชนที่แท้จริงมากกว่าจะมอบกรรมสิทธิ์หรือการดำเนินงานให้กับมืออาชีพหรือกลุ่มคนเฉพาะกลุ่มเท่านั้น [6] สำหรับผลของการใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในการสื่อสารที่เปลี่ยนชาวบ้านหรือประชาชนจากเดิมที่เป็นเพียงผู้รับสารเป็นผู้ส่งสารในกระบวนการสื่อสารของชุมชนนั้น จากการศึกษาพบว่านอกจากจะทำให้ชุมชนมีช่องทางในการแสดงออก นำเสนอถึงอัตลักษณ์ศักดิ์ศรีของท้องถิ่นแล้วยังสะท้อนให้เห็นว่าการใช้สื่อเพื่อการพัฒนาของชุมชนนั้นมีความเฉพาะตัวในแต่ละชุมชน เช่นการสื่อสารเพื่อการรณรงค์โรคเอดส์ระดับชุมชน (Local campaign) ที่กำหนดให้ชุมชนเป็นผู้ออกแบบการรณรงค์เอง และเริ่มต้นกระบวนการด้วยการสำรวจต้นทุน วัฒนธรรมด้านการสื่อสารของตนเองร่วมกับทีมวิจัย ผลการศึกษาพบว่าการรณรงค์ของทั้งสามชุมชนมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละชุมชนล้วนแต่วางแผนการรณรงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ที่เป็นผลมาจากการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในชุมชนในฐานะผู้ดำเนินการรณรงค์ [7]

อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารของประชาชนจะเกิดขึ้นได้ต้องเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) โดยด้านหนึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของ นำมาซึ่งความสนใจ ห่วงใย ดูแลรักษาในขณะที่อีกด้านหนึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเป็นผู้เป็นเจ้าของมีอำนาจที่สามารถเข้าไปจัดการกับสิ่งของหรือเรื่องราวอัน ซึ่งก็คือการเข้ามามีส่วนร่วมนั่นเอง ดังนั้นการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและความรู้สึกผูกพันเป็นกระบวนการรับส่งซึ่งกันและกัน คือเมื่อเริ่มต้นด้วยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับความเข้าใจระดับอารมณ์ไปจนถึงระดับการกระทำ ที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อประเด็นนั้น ๆ เมื่อผูกพันก็จะกลายเป็นแรงจูงใจให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสื่อสารมากขึ้น [8]

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมหากเกิดขึ้นอย่างแท้จริงแล้ว ผลของมันสามารถเปลี่ยนความจริงในสังคมให้เป็นสังคมที่เคารพในสิทธิเคารพความเป็นมนุษย์ ความรู้ และภูมิปัญญาของประชาชน ทำให้สามารถอยู่ได้ท่ามกลางความหลากหลายของมนุษย์ด้วยกันเอง และยังสามารถผสานความหลากหลายนั้นให้บรรลุถึงการพัฒนาาร่วมกันได้ [9]

4. วิธีดำเนินงาน

4.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) จากเจ้าของพื้นที่ในทุกกระบวนการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน และการมีส่วนร่วมระหว่างนักวิจัยหรือนักวิชาการในสถาบันการศึกษา และคณะกรรมการกองทุนฯ โดยมีเครื่องมือการเก็บข้อมูลดังนี้

4.1.1 การจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น ร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ

4.1.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge management) เป็นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกองทุนฯ ในจังหวัดพะเยาตามแผนงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดพะเยา

4.1.3 การสังเกตแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากการจัดเวทีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกองทุนฯ ในจังหวัดพะเยา ของคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนฯ

4.1.4 การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากคณะกรรมการกองทุนฯ

4.1.5 การวิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ ระเบียบของกองทุนฯ

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นกองทุนต้นแบบที่จะถอดบทเรียนการทำงานและเสริมทักษะการสื่อสารเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกองทุนสวัสดิการอื่นๆในจังหวัดพะเยา ตลอดจนการศึกษาดูงานกองทุนสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จและความล้มเหลว ภายนอกจังหวัดพะเยา และนำประสบการณ์ที่ได้จากถอดบทเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษาดูงาน มาเสริมสร้างความมั่นคงของกองทุนสวัสดิการชุมชนแม่สุกต่อไป

4.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

4.3.1 นักวิจัยสรุปแนวทางที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 และแนวทางการออกแบบกิจกรรมระยะที่ 3 ร่วมกับนักวิจัยชุมชนและคณะกรรมการกองทุนฯ

4.3.2 ประชุมร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อวางเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.3.3 ทำแผนและถอดประสบการณ์จากการดำเนินงานกองทุนฯต้นแบบออกมาเป็นชุดความรู้ ร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ

4.3.4 เสริมศักยภาพการสื่อสาร และผลิตสื่อเสริมเพื่อประกอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับคณะกรรมการกองทุนฯ

4.3.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกองทุนฯ ในจังหวัดพะเยาตามแผนงาน โดยให้คณะกรรมการกองทุนฯเป็นผู้ดำเนินการ โดยนักวิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์

4.3.6 นักวิจัยประเมินผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกองทุนฯ ในจังหวัดพะเยาตามแผนงาน ร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ

4.3.7 นักวิจัยสรุปผลการวิจัย

5. ผลการศึกษา

5.1 การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก

ก่อนกระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก ได้มีชุดประสบการณ์ในการบริหารจัดการกองทุนฯ 4 ด้านคือ 1) ด้านระเบียบของกองทุนฯ 2) ด้านการสื่อสารของกองทุนฯ 3) ด้านคณะกรรมการของกองทุนฯ และ 4) ด้านสมาชิกของกองทุนฯ อยู่ระดับหนึ่ง

ซึ่งหลังจากนำกระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ เข้าไปใช้กับกองทุนฯแม่สุก ได้แก่ การจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น การทำแผนและถอดประสบการณ์ การเสริมศักยภาพการสื่อสาร และผลิตสื่อเสริมโดยการอบรมให้ความรู้ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 5 เวที พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุกมีการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนฯเพิ่มมากขึ้น และมีประเด็นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุกให้ความสนใจที่จะนำไป พัฒนา และปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนของตนเอง ผลการศึกษาอธิบายได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบประเด็นการบริหารจัดการกองทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก

ประเด็นการบริหารจัดการกองทุนฯ	ก่อน	หลัง
1.การบริหารจัดการด้านระเบียบของกองทุนฯ	1.1 การขอเงินสนับสนุนเดิมใช้ระบบเหมาจ่าย 100,000 บาทและถ้านำมาคำนวณเป็นรายหัวกองทุนฯแม่สุกจะได้อัตราเฉลี่ยต่อหัวเพียง 33 บาท (สมาชิก 2,998 คน)	1.1 การขอเงินสนับสนุนเป็นรายหัวแทนระบบเหมาจ่าย จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้กองทุนฯ เริ่มมีการทบทวนการเปลี่ยนแปลงขอเงินสนับสนุนจากรายหัวเป็นระบบเหมาจ่าย ซึ่งกองทุนฯอื่นได้รับเงินสนับสนุนในอัตราเฉลี่ยต่อหัว 50 บาท โดยแนวทางแก้ไขคือ ทางคณะกรรมการกองทุนฯ จะนำไปต่อรองกับสภา อบต. เพื่อเสนอให้ในงบประมาณถัดไป
	1.2 การปรับลดระเบียบด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านขดเชยการตายที่ซึ่งเดิมจ่ายสูงสุดถึง 20,000 บาท และการเจ็บป่วยจ่าย 100 บาทต่อวัน ปีละไม่เกิน 10 วัน	1.2 การปรับลดระเบียบด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านขดเชยการตาย และการเจ็บป่วยจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอื่น พบว่ากองทุนฯส่วนใหญ่ในจังหวัดพะเยาเกิดปัญหาเรื่องเงินสวัสดิการไม่พอจ่าย เนื่องจากมีการตั้งสวัสดิการไว้สูง วิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นคือ การปรับลดเงินสวัสดิการลงเพื่อให้กองทุนเกิดความมั่นคงมากขึ้น โดยกองทุนฯแม่สุกมีความสนใจแนวทาง

ประเด็นการบริหารจัดการกองทุนฯ	ก่อน	หลัง
		ดังกล่าวจึงได้กลับมาดำเนินการประชุมคณะกรรมการเพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2555 ได้ดำเนินการประชุมสามัญประจำปีเพื่อขอมติปรับลดระเบียบด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านขดเชยการตาย และการเจ็บป่วยดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันได้ปรับสวัสดิการด้านขดเชยการตายจ่ายสูงสุดเพียง 18,000 บาท และการเจ็บป่วยจ่าย 150 บาทต่อวัน ปีละไม่เกิน 10 วัน
2.การบริหารจัดการด้านการสื่อสารของกองทุนฯ	2.1 การสื่อสารโดยผู้นำทางความคิดกับสื่อกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้นำทางความคิด ผู้นำจิตวิญญาณ รวมทั้งการสื่อสารแบบปากต่อปากที่เป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแต่ยังไม่ได้นับไปที่พระสงฆ์ให้มีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร	2.1 การสื่อสารโดยผู้นำทางความคิดกับสื่อกิจกรรมต่างๆ เช่น พระกับพิธีสืบทอดการเจริญชมนให้บริจาคเงินสมทบกองทุนฯ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นว่าเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ เพราะพระสงฆ์เป็นผู้ที่ชาวบ้านเคารพศรัทธา อีกทั้งยังมีความใกล้ชิดกับชุมชนโดยจะนำไปปรึกษากับทางพระสงฆ์ภายในตำบลต่อไป
	2.2 การใช้ slogan เพื่อสื่อสารกองทุนเดิมจะใช้ปรัชญาและแนวคิดการจัดตั้งกองทุนฯเป็นหลักในการสื่อสาร ได้แก่ “การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน”	2.2 การใช้ slogan เพื่อสื่อสารกองทุนจากแนวคิดเรื่องการใช้ภาษาในการสื่อสาร “คนอยู่ช่วยคนตาย คนสบายช่วยคนเจ็บ” ทำให้คณะกรรมการกองทุนฯ มีแนวคิดเรื่องการใช้เป็น slogan ในการสื่อสารกองทุนฯ

ประเด็นการบริหารจัดการ กองทุนฯ	ก่อน	หลัง
3.การบริหารจัดการด้านคณะกรรมการของกองทุนฯ	3.1 การสร้างภาคีเครือข่าย และการบูรณาการยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	3.1 การสร้างภาคีเครือข่าย และการบูรณาการโดยการบริหารจัดการร่วมกับกองทุนหรือหน่วยงานอื่นในตำบล เช่น การนำกรรมการกองทุนอื่นหรือ กองทุนเครือข่ายมาเป็นกรรมการเครือข่ายได้แก่ กองทุนเงินล้าน ธนาคารหมู่บ้าน อบต. เป็นต้น
4.การบริหารจัดการด้านสมาชิกของกองทุน	4.1 การให้ความสำคัญกับพ่อหลวง โดยการแต่งตั้งพ่อหลวงเป็นที่ปรึกษากองทุนฯ และช่วยในการสื่อสารกองทุน บางหมู่บ้านยังขาดความร่วมมือจากพ่อหลวง	4.1 การให้ความสำคัญกับพ่อหลวง โดยการแต่งตั้งพ่อหลวงเป็นที่ปรึกษากองทุน จากการแลกเปลี่ยนเรื่องการแต่งตั้งพ่อหลวงเป็นที่ปรึกษากองทุน พบว่า มีส่วนช่วยในการสื่อสารกองทุนอย่างมาก เพราะพ่อหลวง เป็นสื่อที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของชาวบ้าน โดยวิธีการคือ จะให้พ่อหลวงมีการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วมกับกองทุนเสมอ ด้วยการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับคณะกรรมการกองทุน ดังนั้น พ่อหลวงจึงสามารถเป็นสื่อที่สามารถสื่อสารเรื่องราวของกองทุน
	4.2 แนวทางการในการสร้างความยั่งยืนโดยไม่ต้องรอเงินอุดหนุน เดิมยังไม่มีแนวคิดในการดำเนินการ	4.2 แนวทางการในการสร้างความยั่งยืนโดยไม่ต้องรอเงินอุดหนุน หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ได้มีความสนใจแนวคิดการสร้างรายได้จากเงินสะสมที่มีอยู่

5.2 การพัฒนาการเรียนรู้

5.2.1 ทักษะการสื่อสาร หลังจากการฝึกเทคนิคการนำเสนอและการใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของสื่อที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงเทคนิคการสื่อสาร การวิเคราะห์ผู้รับสารเพื่อสามารถที่จะเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย การวางแผนเนื้อหาในการพูด และคุณลักษณะของผู้พูด พบว่า เกิดพัฒนาการทางการสื่อสารของคณะกรรมการที่ไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที

5.2.2 ความรู้และความเข้าใจที่มีต่อหลักการของกองทุนฯ และชุมชนของตนเอง หลังจากที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีที่ 1-5 พบว่า คณะกรรมการกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของกองทุนฯ โดยดูได้จากเนื้อหาที่ถ่ายทอดในเวทีในเรื่องการบริหารจัดการกองทุนฯ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระเบียบ ด้านการสื่อสาร ด้านสมาชิก และด้านคณะกรรมการกองทุนฯ โดยถ่ายทอดเนื้อหาตามลำดับจากคู่มือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “เล่าสู่กันฟัง เราเปลี่ยนได้... กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก” โดยคณะกรรมการสื่อสารภายใต้แนวคิดปรัชญาของการก่อตั้งกองทุน ในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน และกระบวนการเปลี่ยนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่ส่งผลให้กระบวนการเปลี่ยนไม่เกิดการต่อต้านและความขัดแย้งของสมาชิกกองทุนฯ

5.2.3 ความเข้าใจในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลังจากการฝึกเทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระบวนการแปลงข้อมูลให้เป็นความรู้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนฯ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดเตรียมความพร้อมทั้งก่อนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลังจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า คณะกรรมการกองทุนฯ แม่สุกได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละเวทีจนทำให้เกิดความเข้าใจและมีพัฒนาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยสังเกตได้จากกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน ซึ่ง หลังการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คณะกรรมการกองทุนฯ เห็นถึงคุณค่าของข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนในแต่ละเวที และต้องการแบ่งปันข้อมูลดังกล่าวให้กับกองทุนฯ อื่นๆ ที่ไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงได้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ด้วยการจัดทำคู่มือการถอดประสบการณ์จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับเป็นแนวทางในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนฯ อีกต่อไป

6. การอภิปรายผล

การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุน พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุกมีการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ เพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการด้านระเบียบของกองทุนฯ ได้แก่ การขอเงินสนับสนุนเป็นรายหัวแทนระบบเหมาจ่าย และการปรับลดระเบียบด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านชดเชยการตาย และการเจ็บป่วย ให้ลดลง 2) การบริหารจัดการด้านการสื่อสารของกองทุนฯ ได้แก่ การสื่อสารโดยผู้นำทางความคิดกับสื่อกิจกรรมต่างๆ เช่น พระกับพิธีสืบชะตาการเชิญชวนให้บริจาคเงินสมทบกองทุน และการใช้ slogan “คนอยู่ช่วยคนตาย คนสบายช่วยคนเจ็บ” ซึ่งทำให้คณะกรรมการกองทุนฯ มีแนวคิดเรื่องการใช้เป็น slogan ในการสื่อสารกองทุนฯ 3) การบริหารจัดการด้านคณะกรรมการของกองทุนฯ ได้แก่ การสร้างภาคีเครือข่าย การบูรณาการโดยการบริหารจัดการร่วมกับกองทุนหรือหน่วยงานอื่นใน และ 4) การบริหารจัดการด้านสมาชิกของกองทุนฯ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับพ่อหลวง โดยการ

แต่งตั้งพ่อหลวงเป็นที่ปรึกษากองทุนฯ และแนวทางการในการสร้างความยั่งยืนโดยไม่ต้องรอเงินอุดหนุน ในแต่ละกองทุน ส่วนการพัฒนาการเรียนรู้ของคณะกรรมการกองทุนฯ พบว่า ได้มีการพัฒนาทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร หลังจากการฝึกเทคนิคการนำเสนอและการใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร เกิดพัฒนาการทางด้านการศึกษาของคณะกรรมการกองทุนฯ ที่ไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที 2) ความรู้และความเข้าใจที่มีต่อหลักการของกองทุนฯ และชุมชนของตนเอง หลังจากที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที คณะกรรมการกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของกองทุนฯ และ 3) ความเข้าใจในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลังจากการฝึกเทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระบวนการแปลงข้อมูลให้เป็นความรู้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนฯ คณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละเวทีจนทำให้เกิดความเข้าใจและมีพัฒนาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีขึ้นตามลำดับ สำหรับกระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น เป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนักวิจัย นักวิจัยชุมชน และคณะกรรมการกองทุนฯ 2) การทำแผนและถอดประสบการณ์ คณะกรรมการกองทุนฯ จะได้แผนการออกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเล่นคู่มือการบริหารกองทุนฯ ต้นแบบอย่างง่าย ทั้ง 4 ด้าน 2.1) ด้านระเบียบของกองทุนฯ 2.2) ด้านการศึกษาของกองทุนฯ 2.3) ด้านคณะกรรมการของกองทุนฯ และ 2.4) ด้านสมาชิกของกองทุนฯ 3) การเสริมศักยภาพการสื่อสาร และผลิตสื่อเสริมโดยการอบรมให้ความรู้ เป็นการจัดอบรมเทคนิคการนำเสนอกับคณะกรรมการกองทุนฯ ของชุมชนต้นแบบ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถเลือกใช้สื่อที่ใช้ประกอบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น โวนิล แผ่นพับ วิดีทัศน์ได้อย่างเหมาะสม และ 4) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 5 เวที ซึ่งเป็นกระบวนการของการสร้าง การจัดเก็บ และถ่ายทอดความรู้ของคณะกรรมการกองทุนฯ แม่สุก อันมีค่าที่มีอยู่ในตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กองทุนฯ อื่น และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ เพิ่มขึ้น

7. สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการด้านระเบียบของกองทุนฯ 2) การบริหารจัดการด้านการศึกษาของกองทุนฯ 3) การบริหารจัดการด้านสมาชิกของกองทุนฯ และยังทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของคณะกรรมการกองทุนฯ ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ความรู้และความเข้าใจที่มีต่อหลักการของกองทุนฯ และชุมชนของตนเอง และ 3) ความเข้าใจในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น 2) การทำแผนและถอดประสบการณ์ 3) การเสริมศักยภาพการสื่อสาร และผลิตสื่อเสริม และ 4) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 5 เวที

ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งนี้ หลังจากมีการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ แล้ว คณะกรรมการกองทุนฯ ควรมีการถอดบทเรียนเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ

กองทุนในระดับชุมชนของคณะกรรมการกองทุนฯ อีกครั้ง เพื่อให้ได้คู่มือการบริหารจัดการกองทุนฯ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการกองทุนฯ ทั้งหมด เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขอคณะกรรมการกองทุนฯ ชุดใหม่ และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

8. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเครือข่ายวิจัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่ภาคเหนือตอนบน สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (สกว.) ในการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้ คณะวิทยากรจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดันสังกัดของผู้นักวิจัยที่เอื้อโอกาสในการทำวิจัย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก สำหรับการอำนวยความสะดวกทั้งพื้นที่และการประสานงานระหว่างทีมและชุมชน คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนแม่สุกที่ให้โอกาสในการร่วมกันทำงาน และกองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นๆ ที่ให้ความร่วมมือในการจัดเวทีและเปลี่ยนเรียนรู้

9. นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1.การพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการพัฒนาศักยภาพของการบริหารจัดการกองทุนในด้าน 1. ระเบียบของกองทุนฯ 2. การสื่อสารกองทุนฯ 3. สมาชิก และ 4. คณะกรรมการภายในกองทุนฯ ที่เหมาะสมกับศักยภาพของชุมชน

2. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สุก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

3. การบริหารจัดการกองทุนฯ หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนในด้าน 1. ระเบียบของกองทุนฯ 2. การสื่อสารกองทุนฯ 3. สมาชิก และ 4. คณะกรรมการภายในกองทุนฯ

10. การอ้างอิง

- [1] ภัทธา บุรารักษ์และคณะ, “การศึกษาการพัฒนาความมั่นคงของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดพะเยา ระยะที่ 2: เป็นการศึกษาการเพิ่มศักยภาพการสื่อสารทางการตลาดและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ ต.แม่สุก อ.แม่ใจ จ.พะเยา”, สกว., 2555.
- [2] บุญดี บุญญากิจ และคณะ, “การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ”, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร: บริษัท จีวีดีเอ็น เอ็กซ์เพรส จำกัด, 2547.
- [3] กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, “การจัดการความรู้เบื้องต้น เรื่องการสื่อสารชุมชน”, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส ฝ่ายวิชาการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2551.
- [4] Marquardt, M. 1996. Building the Learning Organization. New York: McGrawHill.
- [5] Moore 1986 อ้างใน White S. A. Introduction – The Concept of Participation: Transforming Rhetoric to Reality. In S. A. White, S. K. Nair and J. Ascroft (eds.), Participation Communication Working for Change and Development, pp.20. New Delhi: Sage Publication India Pvt Ltd. 1994.

- [6] Bordenave, J. D. Participative Communication as a part of Building the Participative Society. In S. A. White, S.K. Nair and J. Ascroft (eds.), Participation Communication Working for Change and Development, pp.35-48. New Delhi: Sage Publication India Pvt Ltd. 1994.
- [7] กาญจนา แก้วเทพ. ทฤษฎีการสื่อสารตามทัศนะของสำนักทฤษฎี วิพากษ์. ใน ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญานิเทศศาสตร์และทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548.
- [8] กาญจนา แก้วเทพ. อีกครั้งกับเรื่องการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิจัย, 2546.
- [9] White, S. A. Introduction – The Concept of Participation: Transforming Rhetoric to Reality. In S. A. White, S. K. Nair and J. Ascroft (eds.), Participation Communication Working for Change and Development, pp.15-32. New Delhi: Sage Publication India Pvt Ltd. 1994.