



ชุดความรู้

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager)
ใช้ข้อมูลกลางเชื่อมต่อความช่วยเหลือสู่ครัวเรือนยากจน



นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่
(Area Development Manager)
โซ่ข้อกลางเชื่อมต่อความช่วยเหลือสู่ครัวเรือนยากจน

อภิรดี ดอนอ่อนบัว
อุบล สวัสดิ์ผล
ณอมสิน พลลาภ

โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อยกระดับแพลตฟอร์มจัดความ
ยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำระดับจังหวัดและการขับเคลื่อนโมเดลแก้จนระดับโครงการ ปี 2568

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager)
โซ่ข้อกลางเชื่อมต่อความช่วยเหลือสู่ครัวเรือนยากจน

ผู้เขียน

อภิรดี ดอนอ่อนเบา
อุบล สวัสดิ์ผล
ถนนอมสิน พลลาภ

บรรณาธิการ ถนนอมสิน พลลาภ

คณะผู้จัดทำ

ถนนอมสิน พลลาภ อุบล สวัสดิ์ผล มนตรี พิมพ์ใจ
ยุทธนา วงศ์โสภะ ปณิธิ บุญญา จุติมาพร พลพงษ์
วรรณุช จันทะบุรณ์

จัดทำโดย

โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อยกระดับแพลตฟอร์มจัดความยากจน
แบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำระดับจังหวัดและการขับเคลื่อนโมเดลแก้จนระดับโครงการ ปี 2568,
สมาคมวิจัยและนวัตกรรมเพื่อชุมชน

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก

หน่วยบริหารจัดการทุนด้านการพัฒนาพื้นที่ (บพท.)
สำนักงานเร่งรัดการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันและการพัฒนาพื้นที่
(องค์กรมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	2
นิยามเชิงปฏิบัติการและกลยุทธ์การคัดเลือก นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager : ADM)	3
การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	5
กลยุทธ์การเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	10
บทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	11
สมรรถนะที่จำเป็นของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	13
บุคลิกและคุณลักษณะนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	15
การพัฒนาและยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	17
หน่วยการเรียนรู้ (Module Course) สำหรับเพิ่มสมรรถนะเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	20
บทบาทสถาบันวิชาการกับการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	40

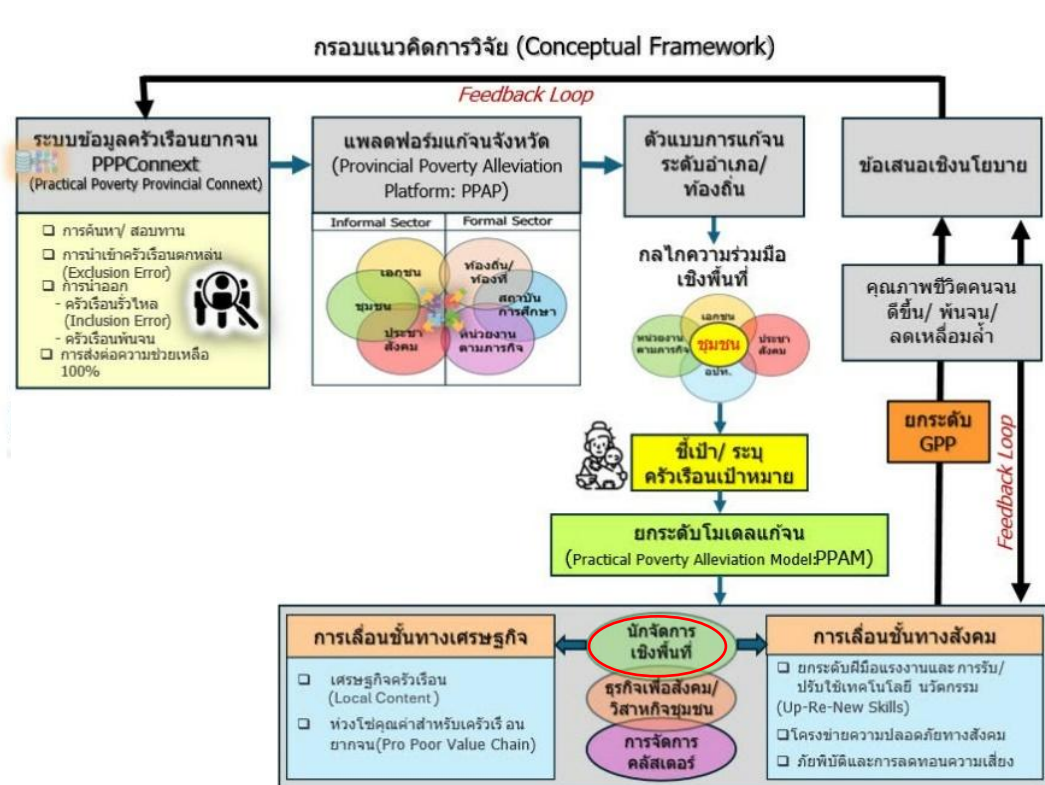
สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 นิยามนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager)	3
ภาพประกอบ 2 รูปแบบการคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	5
ภาพประกอบ 3 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จากการแลกเปลี่ยนในเวทีระดับพื้นที่	5
ภาพประกอบ 4 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ผ่านการชี้เป้าโดยเทคนิค Snowball	6
ภาพประกอบ 5 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จากเครือข่ายที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกันในมิติอื่น	7
ภาพประกอบ 6 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จากกลไกภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยตรง	8
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ในการแก้ไขปัญหาความยากจน	10
ภาพประกอบ 8 บทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	11
ภาพประกอบ 9 การพัฒนาและยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	17
ภาพประกอบ 10 การยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	20
ภาพประกอบ 11 บทบาทสถาบันการศึกษากับการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	40

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 รายละเอียดการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้าน การพัฒนาเชิงพื้นที่	22
ตารางที่ 2 รายละเอียดหลักสูตรการวิเคราะห์พื้นที่และระบบข้อมูล	25
ตารางที่ 3 รายละเอียดหลักสูตรการยกระดับภาวะผู้นำและการสื่อสาร เพื่อการเปลี่ยนแปลง	28
ตารางที่ 4 รายละเอียดหลักสูตรการจัดทำแผนและบริหารโครงการพัฒนา	31
ตารางที่ 5 รายละเอียดหลักสูตรการสร้างกลไกความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่	35
ตารางที่ 6 รายละเอียดหลักสูตรการเรียนรู้จากกรณีศึกษา	38

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่
(Area Development Manager)
โซ่ข้อกลางเชื่อมต่อความช่วยเหลือสู่ครัวเรือนยากจน



บทนำ

ในบริบทของการพัฒนาประเทศท่ามกลางความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการกระจายรายได้ การแก้ไขปัญหาคความยากจนเชิงพื้นที่ถือเป็นวาระเร่งด่วนที่ต้องอาศัยกลไกการทำงานที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อนมากกว่าเพียงการนำนโยบายจากส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติ ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาคความยากจน จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยการขับเคลื่อนงานร่วมกันระหว่างกลไกภาคีเครือข่ายซึ่งเป็นข้อต่อการทำงานทั้งในเชิงปฏิบัติการและเชิงนโยบาย หรือที่เรียกว่า “นักจัดการเชิงพื้นที่” (Area Manager) ที่ทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานระหว่างภาคีเครือข่าย ทั้งสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมายหลักคือครัวเรือนยากจน ให้สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาาร่วมกันได้อย่างเป็นเอกภาพ

บทบาทของนักจัดการเชิงพื้นที่ในปัจจุบัน ไม่ได้ถูกจำกัดขอบเขตอยู่เพียงการเป็นผู้ประสานงานทั่วไป หากแต่เป็นผู้ที่มีบทบาทเชิงรุกในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และออกแบบกระบวนการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากการทำงานร่วมกับกลุ่มคนจนและกลุ่มเปราะบางนั้น จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการระหว่าง “องค์ความรู้ในเชิงวิชาการ” ผสมผสานเข้ากับ “ประสบการณ์การทำงานเชิงพื้นที่” อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของผู้น้อยอย่างรอบด้าน

ทั้งนี้ในชุดความรู้ที่ปรากฏในงานศึกษาดังกล่าว ได้สังเคราะห์และสกัดจากบทเรียนการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะขอเน้นไปที่การนำเสนอความรู้การขับเคลื่อนงานของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager) ในพื้นที่ จังหวัดมุกดาหาร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี ที่มีบทบาทในการร่วมกับทีมวิจัยของมหาวิทยาลัยในการแก้ไขปัญหาคความยากจน โดยมุ่งหวังให้ชุดความรู้นี้เป็นองค์ความรู้ที่นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับศักยภาพของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ให้สามารถเป็นกลไกการทำงานสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา รวมไปถึงภาคีเครือข่ายต่างๆในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาคความยากจนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการสนับสนุน ช่วยเหลือครัวเรือนยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการและกลยุทธ์การคัดเลือก นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager)



ภาพประกอบ 1 นิยามนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่¹ (Area Development Manager)

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงกลไกภาคีให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ มีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นบุคคลหรือกลุ่ม เช่น วิชาทกิจชุมชน กลุ่มธุรกิจ เครือข่ายภาคประชาสังคม ผู้นำทางศาสนา สถาบันการศึกษา ตัวแทนจากหน่วยงานราชการ ผู้นำระดับนโยบาย เช่น นายอำเภอ ผู้นำท้องถิ่น ที่มีความสนใจต้องการเข้าร่วมทำงานในพื้นที่ โดยมีบทบาทในการประสานงาน หนุนเสริมการทำงาน ติดตามประเมินผล ส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงประสานกลไกความร่วมมือทั้งบุคคลและหน่วยงานผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ทั้งในระดับปฏิบัติการและนโยบาย²

จากการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับนิยามเชิงปฏิบัติการในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจน ในกรณีจังหวัดมุกดาหาร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี นิยามคนกลุ่มนี้ว่าคือ “จิตอาสา” ที่ประกอบด้วย อาสาสมัครกลุ่มผู้นำชุมชน อสม. เครือข่ายขบวนองค์กรชุมชน พระสงฆ์ ผู้นำทางจิตวิญญาณ ราษฎรชาวบ้าน เครือข่ายกลุ่มองค์กรเชิงประเด็นในพื้นที่ รวมถึงครัวเรือนยากจนเป็นกลุ่มหัวใจผู้ที่ได้รับการยกระดับจากการพัฒนาศักยภาพจากโครงการ (ครู ก) และกลุ่มคนอื่นๆ ที่มีความสนใจในงานพัฒนา โดยบูรณาการความรู้จากประสบการณ์การพัฒนาในเชิงพื้นที่กับองค์ความรู้ทางวิจัยในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับครัวเรือนยากจนในพื้นที่ที่ตนเองอยู่ ดังนั้นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จึงสามารถ

¹ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic นิยามนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่ จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

² หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.). (2566). แนวทางดำเนินงาน การจัดการความยากจนแบบเบ็ดเสร็จแม่นยำ : ถอดบทเรียนจากโครงการวิจัยแก้จน 20 จังหวัด. นนทบุรี : ดีไซน์ ดีไลฟ์ จำกัด

เป็นได้ทั้งในเชิงผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงเป็นจิตอาสาที่มีความสนใจต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับทีมวิจัยในการแก้ไขปัญหาความยากจน

เป็นที่ทราบกันดีว่าการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ทั้งเชิงวิชาการและประสบการณ์ควบคู่กัน เนื่องด้วยปัญหาความยากจนล้วนมีความสลับซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยแวดล้อมที่หลากหลาย การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่ทีมวิจัยต้องพิจารณารวมถึงการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมในการแก้ไขปัญหาความยากจนร่วมกันอย่างเป็นระบบ

การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่
(Area Development Manager)



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่³

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager) ถือเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการและการจัดการงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติการในชุมชนอย่างแม่นยำ โดยทำงานร่วมกับนักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ (ARM) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนจึงไม่ใช่เป็นการคัดเลือกจากคนกลุ่มใหม่แต่เป็นการค้นหาจากกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพให้กับครัวเรือนยากจนเป้าหมายและใช้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับกลุ่มคนเปราะบาง ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและความมุ่งมั่นในการทำงานกับกลุ่มคนที่มีเงื่อนไขอย่างจำกัด จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ใน 4 จังหวัด มีรูปแบบการคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ดังนี้

1. เลือกจากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในพื้นที่ (ฟังเสียงคนจน)



ภาพประกอบ 3 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จากการแลกเปลี่ยนในเวทีระดับพื้นที่⁴

³ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic รูปแบบการคัดเลือกนักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

⁴ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic การคัดเลือกนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่จากการแลกเปลี่ยนในเวทีระดับพื้นที่ จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

เป็นกระบวนการที่ทีมวิจัยเชิญกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของโครงการวิจัยมาร่วมประชุมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาเกี่ยวกับความยากจนในพื้นที่ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงเบื้องหลังประสบการณ์การทำงานเชิงพื้นที่ที่ผ่านมาทั้งที่เกี่ยวข้องกับมิติความยากจนและการพัฒนาในมิติอื่นๆ สามารถประเมินความเข้าใจเชิงแนวคิดพื้นฐานในการทำงานร่วมกับครัวเรือนยากจนหรือกลุ่มคนเปราะบางของผู้เข้าร่วมได้ โดยพิจารณาจาก การตั้งคำถาม ว่ามีความเข้าใจถึงบริบทการทำงานของโครงการวิจัยมากน้อยเพียงใด การที่อาสาสมัครสามารถตั้งคำถามที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยงกับปัญหาจริงในพื้นที่ได้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเป็นนักจัดการเชิงพื้นที่ที่สามารถผสมผสานความรู้ทางวิชาการเข้ากับการดำเนินงานภาคสนาม และเข้าใจหลักการของการแก้ไขปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ กรณีตัวอย่างในพื้นที่อำนาจเจริญ ใช้กระบวนการจัดเวทีฟังเสียงคนจนในพื้นที่ (ฟอรัม) ในการพูดคุยเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาความยากจนจากการลงเก็บข้อมูลโดยเชิญกลุ่มผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) ตัวแทนกลุ่มอาชีพ รวมถึงตัวแทนครัวเรือนยากจนเข้าร่วมแลกเปลี่ยน การใช้เวทีดังกล่าวเป็นเสมือนการทวนสอบครัวเรือนยากจนอีกชั้นหนึ่งซึ่งจะทำให้ทีมวิจัยได้ทราบข้อมูลอย่างรอบด้าน เช่น ข้อมูลบริบท ทิศทางสังคมในพื้นที่ใช้ในการพัฒนา การปรับมุมมองทัศนคติของกลุ่มผู้นำหรือคนในชุมชนที่มีต่อการทำงานกับครัวเรือนยากจน การได้ข้อมูลจากเสียงของคนจนที่ต้องการให้ชุมชนและทีมวิจัยมาร่วมแก้ไขปัญหานอกจากนี้จะทำให้เราสามารถเห็นบุคคลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการทำงานเชิงพื้นที่ที่จะร่วมเข้ามาเป็นจิตอาสาในการกำหนดแนวทางการในการพัฒนาร่วมกันระหว่างทีมวิจัย ผู้นำ และครัวเรือนยากจน

2. การเข้าไปบุคคลที่มีศักยภาพจากประสบการณ์การทำงานพัฒนาในพื้นที่



ภาพประกอบ 4 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ผ่านการเข้าไปโดยเทคนิค Snowball⁵

การค้นหาคู่มือสำคัญ หรือ กุญแจดอกสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจน ในรูปแบบนี้คล้ายคลึงกับหลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ หรือ Snowball Sampling โดยการค้นหา

⁵ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic การคัดเลือกนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่ผ่านการเข้าไปโดยเทคนิค Snowball จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

จากกลุ่มคนที่ทีมวิจัยรู้จักเบื้องต้น เช่น ผู้นำชุมชนหรือผู้บริหารระดับหน่วยงานที่ทีมวิจัยรู้จักกันมาก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงไปยังผู้ที่มีศักยภาพหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องนั้นจริงๆ ทั้งนี้กลุ่มคนดังกล่าวอาจไม่ใช่ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการแต่อาจเป็นผู้นำตามธรรมชาติที่มีความเชี่ยวชาญหรือขับเคลื่อนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ประเด็นคำถามที่ว่า "ใครคือผู้ที่ชาวบ้านมักจะวิ่งไปขอคำปรึกษาหาเมื่อเกิดปัญหา" หรือ "ใครคือคนกลางที่สามารถประสานความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ได้ดีที่สุด" คำตอบที่ได้จะนำไปสู่การเชื่อมโยงกับบุคคลเป้าหมายที่เกี่ยวข้องจนกลายเป็นโครงข่ายการทำงานร่วมกัน รูปแบบการคัดกรองดังกล่าวจะทำให้ข้อมูลในเชิงของทุนมนุษย์ที่เป็นศักยภาพของกลุ่มคนดังกล่าวรวมถึงข้อมูลในเชิงพฤติกรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างคนในพื้นที่กับบุคคลสำคัญที่เป็นตัวจริงได้รับความไว้วางใจจากชุมชนซึ่งจะเป็นพันธมิตรที่สำคัญในการจะนำความรู้จากประสบการณ์และความรู้ด้านวิชาการมาจัดการกับปัญหาความยากจนร่วมกัน ตัวอย่างกรณีจังหวัดอำนาจเจริญ นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่มาจากกลุ่มวิสาหกิจในชุมชนที่เชื่อมกับในตลาดในเมืองและนำสินค้าจากกลุ่มไปจำหน่ายเมื่อมาร่วมทำงานกับทีมวิจัยจะคอยนำสินค้าของครัวเรือนยากจนไปจำหน่ายที่ตลาดโดยไม่คิดราคาค่าฝากสินค้า รวมถึงในบางพื้นที่ นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ มาจากจิตอาสาที่เสนอตัวเข้ามาทำงานร่วมกับทีมวิจัยจะคอยทำหน้าที่เป็น “บัดดี้” ให้คำแนะนำกับครัวเรือนยากจนที่ดูแล ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติที่มาจากลักษณะนิสัยพื้นฐานส่วนตัวของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เช่นเดียวกับจังหวัดอุบลราชธานีการขับเคลื่อนเรื่องการแก้ไขปัญหายากจนจะเป็นลักษณะในเชิงปฏิบัติการ เิงนโยบาย และเชิงประเด็น และใช้หลักการ Snowball เชื่อมไปสู่การค้นหานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เป็นตัวจริงในขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาอื่นๆ หรือกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนด้านที่อยู่อาศัย กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ และสามารถใช้ประสบการณ์ ความสามารถของกลุ่มคนดังกล่าวในมิติความเชี่ยวชาญขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหายากจนร่วมกัน

3. เลือกจากเครือข่ายที่มีประสบการณ์การทำงานเชิงพื้นที่ร่วมกันในมิติอื่นๆ



ภาพประกอบ 5 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จากเครือข่ายที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกันในมิติอื่น⁶

⁶ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic การคัดเลือกนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่จากเครือข่ายที่มีประสบการณ์ทำงานในมิติอื่น จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

แนวคิดสำคัญของการพัฒนากลไกการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ไม่ใช่กระบวนการที่นำกลุ่มคนที่ทำงานพัฒนาอบรมให้ความรู้แต่เพียงเท่านั้น หากแต่เป็นการทำงานภายใต้แนวคิด “การจัดการความรู้” ร่วมกันระหว่างความรู้ในเชิงวิชาการ และความรู้เชิงประสบการณ์ในการพัฒนาในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการแก้ไขปัญหาความยากจน การคัดเลือกจากประสบการณ์ที่ได้ร่วมทำงานพัฒนาในมิติอื่น จึงให้ประโยชน์กับงานวิจัยทั้งในเชิงทักษะ กระบวนการทำงานเชิงพื้นที่ และการดึงทรัพยากรจากการพัฒนามิติที่เกี่ยวข้องมาเป็นฐานทุนทางสังคมในการแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นวิธีการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความยากจนไม่สามารถจัดการได้ภายในระยะเวลาอันสั้นแต่ต้องอาศัยการส่งมอบคุณค่าความรู้จากคนทำงาน ฐานทุนของพื้นที่ที่มีทรัพยากร ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้มักมีความไว้วางใจและการบริหารจัดการเครือข่าย ที่เป็นระบบอยู่แล้ว ทำให้สามารถลดระยะเวลาการสร้างควมเข้าใจและเริ่มปฏิบัติงานได้ทันที กรณีจังหวัดมุกดาหารที่มีประสบการณ์ดำเนินงานโดยใช้หลักสูตรระยะสั้นส่งเสริมพัฒนาอาชีพผู้มีรายได้น้อยขยายผลไปสู่หลักสูตรไปสู่เมนูอาชีพและยกระดับเป็นพื้นที่การบริหารจัดการหม่อนแปลงรวม การเชื่อมโยงหลักสูตรพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ต้องขังในเรือนจำให้มีทักษะอาชีพบูรณาการกับการยกระดับการศึกษาให้เกิดการเลื่อนชั้นทางสังคม เช่นเดียวกับจังหวัดอำนาจเจริญกับการทำงานร่วมกับเครือข่ายขบวนองค์กรชุมชนทั้งในระดับพื้นที่และนโยบาย สามารถดึงทรัพยากรในการขับเคลื่อนเรื่องบ้านพอเพียงให้กับครัวเรือนยากจนในพื้นที่ และกรณีจังหวัดอุบลราชธานีการทำงานร่วมกับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ แบบพหุภาคีซึ่งเป็นคณาจารย์ด้านสาธารณสุข ด้านเกษตร ด้านระบบข้อมูล ฯลฯ ได้นำผลงานวิจัยจากความเชี่ยวชาญและมาร่วมวางระบบการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายและแก้ไขปัญหาให้กับครัวเรือนยากจนในพื้นที่ได้อย่างแม่นยำ

4. เลือกจากกลไกภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนร่วมกับโครงการโดยตรง



ภาพประกอบ 6 การคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จากกลไกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยตรง⁷

⁷ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic การคัดเลือกนักจัดการเชิงพื้นที่จากกลไกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยตรง จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

รูปแบบดังกล่าวเป็นการคัดเลือกนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่ภายใต้การใช้ระบบข้อมูลชี้เป้าไปหาคนทำงานทั้งเชิงพื้นที่ เช่น กลุ่มผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) เชิงประเด็น เช่น เครือข่ายสภาองค์กรชุมชนที่ทำหน้าที่ในการสำรวจด้านที่อยู่อาศัยและการขับเคลื่อนด้านกองทุนสวัสดิการตำบลในพื้นที่ รวมถึงบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับประเด็นโดยตรง เช่น เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลงานสวัสดิการ สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/จังหวัด สำนักงานเกษตรอำเภอ/จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/จังหวัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด และเชิงนโยบาย เช่น คณะกรรมการกลไกพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ/จังหวัด (พขอ.) ศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอ/จังหวัด (ศจพ.) รวมถึงคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาในประเด็นอื่นๆ ที่มีหน่วยงานในพื้นที่เข้าเป็นกรรมการ การคัดเลือกกลุ่มคนดังกล่าวเกิดจากประสบการณ์ตรงของนักวิจัยที่ได้ลงพื้นที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องโดยใช้ “ระบบข้อมูลเชื่อมประเด็นเชื่อมหน่วยงานและเชื่อมคนทำงาน” และใช้กลยุทธ์การลงนามในข้อตกลงร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาความยากจนทุกมิติ เช่น กรณีจังหวัดมุกดาหารที่ขับเคลื่อนประเด็นกลุ่มคนเปราะบางผ่านนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ที่มาจากภาคส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผ่านกลไกคณะกรรมการกลไกพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ/จังหวัด (พขอ.) และจังหวัดศรีสะเกษที่ขับเคลื่อนร่วมกับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ มาจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ภายใต้ศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอ/จังหวัด (ศจพ.) รูปแบบดังกล่าวจะทำให้ทีมวิจัยได้เครือข่ายการทำงานในเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยตรง สามารถนำเอาความรู้ที่มาจากความเชี่ยวชาญทางสายงานวิชาชีพและทรัพยากรที่มาจากการถ่ายทอดระดับของนโยบายลงสู่ภารกิจของหน่วยงานมาร่วมขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องทางทรัพยากรที่ชัดเจนอาจเสริมกระบวนการในใช้เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วม (ฟอรัม) ต่อประเด็นความยากจนในพื้นที่ และมีเวทีการจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกันระหว่างทีมวิจัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม

นอกจาก 5 รูปแบบในการคัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ดังกล่าวแล้ว กรณีในจังหวัดอุบลราชธานีใช้กลไกกลุ่มคนรุ่นใหม่ นักศึกษาได้เข้ามาเรียนรู้ร่วมกับโครงการผ่านรูปแบบที่ทีมวิจัยนำองค์ความรู้ไปขยายผลในรายวิชา เช่น ในสาขาวิชาพัฒนาชุมชน/สังคม เทคนิคการทำงานร่วมกับชุมชนเครื่องมือ 7 ชิ้นในการศึกษาชุมชน ได้นำมาประยุกต์ใช้ให้นักศึกษาได้ลงพื้นที่ปฏิบัติจริง บูรณาการกับโครงการบริการวิชาการที่สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน หน่วยงานในพื้นที่ในการยกระดับการแก้ไขปัญหาความยากจนให้กับครัวเรือนเป้าหมาย เช่นเดียวกับกรณีจังหวัดอำนาจเจริญนำไปใช้กับการเรียนการสอนในสาขาวิชา นำเทคนิคการใช้บอร์ดเกมส์เชื่อมโยงกับปัญหาความยากจนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักศึกษา นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่และตัวแทนครัวเรือนยากจน

กลยุทธ์การเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่: กลไกสำคัญขับเคลื่อนการแก้จนระดับท้องถิ่น

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Manager) คือบุคลากรสำคัญที่ทำหน้าที่เป็น "ตัวต่อ" เชื่อมโยงสถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐ และชุมชน เพื่อขับเคลื่อนการแก้ปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่ โดยเน้นการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทจริงและสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาความยากจน⁸

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ในบริบทของการแก้ไขปัญหาความยากจนนั้นเปรียบเสมือน "โซ่ข้อกลางและนักถักทอทางสังคม" ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายระดับบนสู่การปฏิบัติในระดับฐานราก โดยมีขอบเขตงานที่ครอบคลุม 3 มิติหลัก คือ การบริหารทรัพยากร (คน เงิน ของ ความรู้) การสร้างกลไกทางสังคม และการยกระดับคุณภาพชีวิตครัวเรือนยากจน หัวใจของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จึงเป็นผู้เอื้ออำนวย และ เป็นพี่เลี้ยงในเชิงปฏิบัติการ ที่ต้องทำงานร่วมกับหลายภาคส่วน ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการผสมผสานกับความรู้จากประสบการณ์ของตนเองไปสู่การปฏิบัติได้จริง รวมถึงการประสานการทำงานกับหน่วยงานระหว่างระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาหนุนเสริมครัวเรือนยากจนเพื่อให้ครัวเรือนยากจนและชุมชนเดินต่อได้เองในวันที่โครงการจบลง ด้วยเหตุนี้ นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนจึงต้องประกอบด้วยบทบาทขอบเขตความรับผิดชอบ สมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะสำคัญซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

⁸ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic องค์ประกอบนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาความยากจน จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

บทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

โมเดลนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager): กฎแห่งการเกื้อหนุนและพัฒนากันอย่างเป็นระบบ



ภาพประกอบ 8 บทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่⁹

1. การบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างเป็นระบบ

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานอยู่ 2 ประการ คือ บทบาทในการใช้องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการประยุกต์ใช้กับการแก้ไขปัญหาให้กับครัวเรือนยากจนในพื้นที่ และบทบาทในการเป็นกลไกเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลไกในระดับพื้นที่ และครัวเรือนยากจนเป้าหมาย เพื่อเกิดการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การบริหารจัดการเชิงพื้นที่จึงหมายถึง การบริหารจัดการทั้งงบประมาณ ทรัพยากร คน งาน ความรู้และอุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการบริหารจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิชาการและแหล่งทุนภายนอกลงไปพัฒนาในพื้นที่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส การตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้โดยแม่นยำ โดยการลงดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ ภายใต้ความเข้าใจบริบทเฉพาะของชุมชนอย่างลึกซึ้งภายใต้การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการพัฒนาแผนงาน/โครงการ เพื่อดึงทรัพยากรจากแหล่งทุนในช่องทางต่างๆ มาพัฒนาในพื้นที่ได้

2. การเป็นพี่เลี้ยงให้กับครัวเรือนยากจนโดยใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหา

การขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาความยากจนไม่ใช่การพัฒนาที่เน้นการตัดเสื้อโหลแล้วใช้กับทุกพื้นที่ แต่ขึ้นอยู่กับบริบทสถานการณ์ความสามารถในการบูรณาการกลไกที่ทำให้ครัวเรือนยากจนเป้าหมายสามารถ "พึ่งพาตนเองได้" ดังนั้นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะ "พี่เลี้ยงปฏิบัติการ" และ "ผู้เอื้ออำนวยการทำงาน" ในการสร้างพื้นฐานความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายและถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่กลุ่มเป้าหมายซึ่งบทบาทเหล่านี้คือการผนวก "องค์ความรู้ทางวิชาการ" (เช่น แนวคิด Pro-Poor Value Chain หรือ SLF) เข้ากับการปฏิบัติจริงในพื้นที่ การนำประสบการณ์ทางการพัฒนามาเป็นบทเรียนสร้างความไว้วางใจและช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเปลี่ยนจากสถานะผู้รับมาเป็นผู้ร่วมในโมเดลพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ กรณีตัวอย่างจังหวัด

⁹ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic บทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จากข้อมูลนี้แบบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

อำนาจเจริญ ทีมวิจัยเชื่อว่าการมีพี่เลี้ยงที่ดีซึ่งเป็นคนในชุมชนด้วยกันเองคอยเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษากับครัวเรือนยากจน ระบบความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันของชุมชนจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และลดช่องว่างการสื่อสารระหว่างทีมวิจัยและครัวเรือนยากจนได้ดี ดังเช่น กรณี “แม่ใบ” ซึ่งเป็นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่หรือในโครงการจะเรียกว่า “จิตอาสา” เข้าร่วมกับทีมวิจัยจากเวทีฟังเสียงคนจนในพื้นที่ ซึ่งแม่ใบเสนอตัวเองเป็นจิตอาสาที่จะคอยเป็นพี่เลี้ยงให้กับคนจนในพื้นที่ตนเอง ทั้งในด้านอาชีพแต่ยังให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับครัวเรือนยากจนที่ตนเองรับผิดชอบในฐานะการเป็น “บัดดี้” เพราะคนจนไม่ใช่ต้องการเพียงมิติเพียงรายได้แต่การเสริมพลังจากคนในจะช่วยสร้างกำลังใจให้กับครัวเรือนยากจนในฐานะที่ตนเองได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน

3. การสร้างกลไกเชิงระบบและการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย

บทบาทของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การดำเนินกิจกรรม แต่ต้องสามารถ "สร้างความยั่งยืนเชิงสถาบัน" ให้เกิดขึ้นในชุมชน พัฒนาผู้นำและสร้างกลไกการทำงานในพื้นที่สร้างยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมกับทุกภาคส่วน โดยนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้นำรุ่นใหม่ในชุมชนหรือครัวเรือนยากจนที่แข็งแรง และสร้างกลไกการทำงานที่เข้มแข็งให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานอย่างต่อเนื่องถึงแม้ว่าไม่ได้ดำรงตำแหน่งใดๆก็ตามเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเชิงโครงสร้างและการพึ่งพาตนเองของครัวเรือนยากจนและชุมชนในการจัดการตนเอง ตัวอย่างกรณีจังหวัดมุกดาหาร นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่นำแนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ไปขยายผลการดำเนินงานแก้ไขปัญหาความยากจนโดยเชื่อมกับการพัฒนากองทุนขยะเพื่อเป็นระบบสวัสดิการเกื้อกูลให้กับครัวเรือนยากจน เช่นเดียวกับจังหวัดอำนาจเจริญและจังหวัดอุบลราชธานี นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ นำองค์ความรู้ไปขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกับงานบ้านพอเพียงชนบทของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ในการสร้างโอกาสด้านที่อยู่อาศัยให้กับคนจน

4. การประสานงาน การประเมินผล และความรับผิดชอบร่วมกัน

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ทำหน้าที่เป็น "ข้อต่อห่วงโซ่" ระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภายนอก โดยประสานงานกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการส่งต่อข้อมูลความช่วยเหลือในทุกด้าน และสรุปผลการส่งต่อความช่วยเหลือ การแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างเบ็ดเสร็จต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา) รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ ยกระดับครัวเรือนยากจนสู่การเลื่อนขั้นทางสังคมร่วมกับกลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ ตัวอย่างกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ยกระดับกลุ่มผู้นำชุมชนในการเป็นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ขับเคลื่อนผ่านมิติภัยพิบัติด้วยการพัฒนาศักยภาพการใช้ระบบข้อมูลเพื่อการเตือนภัยในการประสานงานส่งข้อมูลการส่งต่อความช่วยเหลือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรณีจังหวัดมุกดาหารขยายนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ไปยังหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายการแก้ไขปัญหาความยากจน เช่นเจ้าหน้าที่ในเรือนจำเพื่อเป็นช่องทางประสานงานนำองค์ความรู้ นวัตกรรมเทคโนโลยีหลักสูตรด้านเมนูอาชีพไปขยายผลเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้กับผู้ต้องขังในเรือนจำ ทั้งนี้นอกจากการเป็นกลไกการประสานงาน กรณีจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอำนาจเจริญนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จะเป็นกลไกในการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาเบื้องต้น เช่น ปัญหาด้านการปลูกผักในครัวเรือน การป้องกันแมลงศัตรูพืช การจัดระบบการขายให้กับครัวเรือนยากจนโดยใช้องค์ความรู้จากประสบการณ์ถ่ายทอดและช่วยแก้ไขปัญหาก่อนถึงมือนักวิจัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่จำเป็นของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

“ความยากจนล้วนมีความเป็นพลวัต” อีกทั้งมีความสลับซับซ้อน การทำงานแก้ไขปัญหความยากจนเชิงพื้นที่ย่อมต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ความแตกต่างในด้านบริบทของการทำงานของกลไกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในแต่ละจังหวัดย่อมทำให้การออกแบบการทำงานร่วมกับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีความหลากหลาย จากบทเรียนการทำงานของทีมวิจัยทั้ง 4 จังหวัด ได้รวบรวมข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่

เรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบแรกของสมรรถนะที่นักบริหารจัดการเชิงพื้นที่จะต้องมี ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลดิบจากพื้นที่ ข้อมูลจากฐานข้อมูลหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหความยากจนในจังหวัด การเชื่อมโยงไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลทุนของพื้นที่ทั้ง 5 มิติ รวมถึงทรัพยากรบุคคลที่จะเข้ามาเป็นองค์พหุในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันทั้งระดับแนวดิ่งและแนวราบ

2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร

หากเปรียบเทียบการทำงานเชิงพื้นที่เป็นโซ่หนึ่งเส้น นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่เปรียบเสมือนเป็นข้อต่อของโซ่ในการทำงานร่วมกันระหว่างทีมวิจัยและครัวเรือนยากจน ดังนั้นไม่ใช่เพียงแค่สื่อสารเล่าเรื่องราวได้ แต่นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จะต้องสามารถวิเคราะห์และเลือกประเด็นการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสารที่สอดคล้องกับช่องทางให้เกิดความน่าสนใจที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

3. สมรรถนะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ

การขับเคลื่อนงานพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายในการระดมสรรพกำลัง ความสามารถการเป็นวิทยากรกระบวนการที่นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องมี จึงจะต้องประกอบด้วย 1) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การจับประเด็นการเชื่อมประเด็นสำคัญ 3) การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมในการตั้งศักยภาพและทรัพยากรเพื่อนำมาขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหที่สอดคล้องกับพื้นที่ และ 4) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม การทำงานในเชิงพื้นที่และนโยบายล้วนให้ความสำคัญกับการใช้ระบบข้อมูลในการออกแบบการทำงาน นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ในฐานะเป็นกลไกเชื่อมประสานระหว่างพื้นที่และหน่วยงานจำเป็นต้องมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลสำคัญจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแก้ไขปัญหความยากจน การจัดการกับข้อมูลและนำเสนอข้อมูลที่สามารถเข้าไปสู่การออกแบบการทำงาน รวมถึงใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานกับครัวเรือนยากจนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปจากสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหความยากจน หัวใจสำคัญที่นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จำเป็นต้องมี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า ครอบคลุม 4 ข. ดังนี้

(ข 1) : **เชี่ยวชาญ** นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ควรมีสมรรถนะองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหความยากจน เช่น กรอบแนวคิดการดำรงชีพอย่างยั่งยืน (Sustainable Livelihoods Framework: SLF) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดการปัญหาเชิงพื้นที่ การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าที่

มุ่งเน้นเป้าหมายกลุ่มคนยากจน (Pro-Poor Value Chain) การสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อน
เชิงนโยบาย รวมถึงการนำศักยภาพของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ที่มีอยู่ภายในบุคคลมาพัฒนาบูรณา
การการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ร่วมกัน

(ข 2) : ชง ในที่นี้หมายถึง ความสามารถในการเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่นำไปสู่การชี้เป้า
เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือจะเรียกว่า “รู้ว่าข้อมูลนี้จะถูกนำไปใช้อะไร” หรือ “รู้ว่าหากเป็นเรื่องนี้ต้อง
เกี่ยวข้องกับใคร” เพื่อเสนอแนวทางภายใต้การใช้ระบบข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
อย่างแม่นยำเพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกับครัวเรือนยากจนหรืองาน
พัฒนาอื่นๆในพื้นที่

(ข 3) : เชื่อม หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกลไกหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องทั้งเชิงประเด็น พื้นที่ หรือตามบทบาท ภารกิจ รวมถึงดึงศักยภาพและทรัพยากรมาบูรณาการใน
ขับเคลื่อนนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจนที่สอดคล้องกับปัญหาและบริบทของพื้นที่จนเกิดวัฒนธรรม
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน

(ข 4) : แชร์ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง นักจัดการงาน
พัฒนาเชิงพื้นที่ ต้องมีทักษะด้านการสื่อสารเชิงบวก การสื่อสารเพื่อการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้
เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการนำเสนอข้อมูลและเรื่องราวในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการรับรู้ การขยายผล
การดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายร่วมกัน

บุคลิกและคุณลักษณะนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ดีในการแก้ไขปัญหาความยากจนไม่ได้มีเพียงองค์ความรู้หรือทักษะในการทำงานเชิงพื้นที่เท่านั้น แต่ยังต้องมีบุคลิกและคุณลักษณะพิเศษในการทำงานร่วมกับครัวเรือนยากจนและกับกลไกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ หรือที่เรียกว่า “ทันคนและทันเกมส์” การทำหน้าที่เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรรวม” ที่สามารถประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบุคลิกใน 3 มิติดังนี้

1. มิติภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์และการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง

ภาวะผู้นำและหลักการที่ถูกต้อง เช่น ความกล้าแสดงออก มีเหตุผลและอยู่ในหลักการ การมีบุคลิกที่กล้าแสดงออกจำเป็นสิ่งจำเป็นในการสื่อสารข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการลงพื้นที่ที่สะท้อนความเป็นปากเป็นเสียงแทนคนจนไปยังหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ตรงเป้า การยึดมั่นในเหตุผลและหลักการ หมายถึงความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดการทำงาน (เช่น Sustainable Livelihoods Framework: SLF หรือ Pro-Poor Value Chain: PPVC) มาประยุกต์ใช้ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การทำงานภายใต้หลักการทางข้อมูลวิชาการ จะทำให้การตัดสินใจนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่แม่นยำและยั่งยืนในระยะยาว การเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็นศักยภาพของพื้นที่และครัวเรือนเป้าหมายที่เหนือกว่าปัญหาความยากจนในปัจจุบัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพึ่งพาตนเองและยกระดับเป็นผู้ประกอบกิจการในระดับที่สูงขึ้น การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกับคนจนเชื่อว่า “คนจนสามารถพัฒนาได้” ความสามารถในการผสมผสานความรู้ทางวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาความยากจนแบบบูรณาการ รวมถึงทัศนคติในการทำงานที่พร้อมเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ในบทบาทของผู้นำนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จะต้องบ่มเพาะครัวเรือนยากจนรวมถึงและพัฒนากลุ่มแกนนำชุมชนที่เป็นกลไกการทำงานในพื้นที่ สร้างกลไกและยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมกับทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันในบทบาทของผู้ตาม ต้องมีความเปิดกว้างและเต็มใจที่จะเข้าร่วมและเรียนรู้กับชุมชน/ภาคีเครือข่าย การเป็นผู้ตามที่ดีช่วยให้เกิดการแบ่งปันแนวทางและสร้างความเข้าใจในปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างกรณีจังหวัดอุบลราชธานี นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในภาคส่วนของภาคประชาสังคมแลกเปลี่ยนว่า “ในอดีตตนเป็นผู้ขับเคลื่อนในพื้นที่ซึ่งมักถูกหน่วยงานราชการมองว่าเป็นกลุ่มคนหัวรุนแรงที่มักประท้วงที่เป็นข้อขัดแย้งกับภาครัฐ การทำงานร่วมกับทีมวิจัยทำให้รู้จักการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะต่างๆ บนการใช้ข้อมูลและการใช้เครือข่าย ทำให้ทุกวันนี้ได้รับการยอมรับจากภาคส่วนราชการมากขึ้นและกลายเป็นหนึ่งในภาคีเครือข่ายสำคัญของการทำงานในเชิงประเด็นร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่”

2. มิติความมุ่งมั่น การปฏิบัติงาน และการสร้างแบบอย่างที่ดี

นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องเป็นผู้ที่นำพาคนจน ชุมชนและวิสาหกิจชุมชนไปสู่การยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการ การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะในด้านธรรมาภิบาล ความโปร่งใสในการบริหารจัดการจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มสมาชิก ผู้นำชุมชนรวมถึงกลไกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความขยัน อดทน มุ่งมั่น เอาใจใส่ทั้งงานและผู้คน การทำงานแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องและใช้ความ ขยัน อดทน และมุ่งมั่น ในการลงพื้นที่ดำเนินกิจกรรมและการบริหารจัดการทรัพยากรที่หลากหลาย การเอาใจใส่ผู้คนเป็นหัวใจของการพัฒนากับกลุ่มคนเปราะบาง การ

ทำความเข้าใจบริบทเฉพาะของคนจน ข้อจำกัดของแต่ละครัวเรือนเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยความเห็นอกเห็นใจ และความอดทนสูง เพื่อให้สามารถออกแบบมาตรการแก้ไขปัญหามาให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับ บริบทที่แตกต่างกันในแต่ละครัวเรือน ตัวอย่างกรณีแม่ใบและแม่อำพร นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จังหวัดอำนาจเจริญ เห็นว่า “ข้อดีของการเป็นคนในชุมชนทำให้เข้าใจข้อจำกัดครัวเรือนยากจนลึกซึ้ง อีกทั้งบริบทการดำเนินชีวิตที่ไม่แตกต่างทำให้สามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด การเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติร่วมกันระหว่างครัวเรือนยากจนกับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เป็นการสร้างความไว้วางใจ และช่วยเหลือกันในการลุกขึ้นพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากความจนที่ประสบอยู่”

3. มิติการบริการสาธารณะและการเป็นผู้มีจิตอาสาทำงานเพื่อส่วนรวม

การทำงานในมิติของการแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นการทำงานเพื่อส่วนรวมโดยแท้จริง คุณสมบัติด้านจิตอาสาและการทำงานเพื่อสังคมเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ นักจัดการงานพัฒนาเชิง พื้นที่ สามารถขับเคลื่อนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพราะความมุ่งมั่นไม่ได้จำกัดอยู่แค่ตำแหน่งหน้าที่ แต่ เป็นภารกิจในการสร้างความเปลี่ยนแปลง กรณีจังหวัดอุบลราชธานี การทำงานวิจัยแก้ไขปัญหาคความ ยากจนช่วยปรับมุมมองคำว่า จิตอาสาที่มีต่องานพัฒนาในพื้นที่ได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น การขับเคลื่อนงานที่ผ่าน มาทุกคนที่ทำงานในพื้นที่ล้วนมีใจตรงกันคือ จิตอาสาที่ทำเพื่อชุมชนตนเองแต่รูปแบบการทำงานอาจต่าง คนต่างทำ ซึ่ง “บางครั้งการทำงานจิตอาสาที่เดินคนเดียวอาจทำให้รู้สึกท้อแท้หรือถูกมองว่าเป็นกลุ่มคนที่ คอยเรียกร้องประท้วงหน่วยงานภาครัฐ การทำงานวิจัยแก้ไขปัญหาคความยากจนทำให้เรียนรู้การทำงาน แบบใช้พลัง Soft Power ในการเชื่อมร้อยจิตอาสาเครือข่ายอื่นๆ มาทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมาย เดียวกันแต่ใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของกันและกัน ซึ่งทำให้พลังของความเป็นจิตอาสาเข้มแข็งมาก ขึ้น”

การพัฒนาและยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager)



ภาพประกอบ 9 การพัฒนาและยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่¹⁰

การพัฒนาศักยภาพให้กับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เป็นปัจจัยสำคัญของการแก้ไขปัญหาความยากจน เพราะกลไกดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญที่จะคอยเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาทั้งในมิติความยากจนและมิติการพัฒนาอื่นภายหลังจากการที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อพื้นที่มีการพัฒนาแล้วจากการสังเคราะห์องค์ความรู้การดำเนินงานในพื้นที่ได้สรุปรูปแบบการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาศักยภาพเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่จะสร้างฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ผ่านหลักสูตรกลางที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและกระบวนการในการแก้ไขปัญหาความยากจน (แนวคิดวิถีทุนยังชีพ แนวคิดห่วงโซ่คุณค่าครัวเรือนยากจน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอบถามข้อมูลครัวเรือนยากจนซึ่งเป็น “กระดุมเม็ดแรก” ที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์สถานการณ์ของครัวเรือนยากจน การทำความเข้าใจกับเครื่องมือการทำงานในพื้นที่ เช่น กรณีจังหวัดมุกดาหาร ให้ความสำคัญกับกระบวนการนำเข้าข้อมูลครัวเรือนยากจนโดยพัฒนาศักยภาพนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ตั้งแต่ต้นทางคือการทำความเข้าใจแบบสอบถามครัวเรือนยากจน การฝึกทักษะการสัมภาษณ์เพื่อให้เข้าใจมิติความยากจนที่ลึกซึ้ง ทักษะการสื่อสารกับครัวเรือนยากจนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับจังหวัดอำนาจเจริญ การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลกับข้อมูลชุมชนเพื่อออกแบบการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ การปลูกฝังทัศนคติ (Empathy) ในการเข้าใจข้อจำกัดของคนจนและแนวทางการทำงานร่วมกับคนจนเสมือนเป็นประตูด้านแรกที่จะทำให้กลไกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่เปิดใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการใช้นวัตกรรมมาช่วยให้การอบรมน่าสนใจ เช่น บอร์ดเกมส์ เข้ามาประยุกต์ใช้กับการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความยากจนในมิติต่างๆ มากยิ่งขึ้น หรือเทคนิคการจัดอบรม

¹⁰ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic การพัฒนาและยกระดับนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่ จากข้อมูลที่แนบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

การเงิน โดยใช้เทคนิคเกมส์การวิเคราะห์สถานะการเงินของครัวเรือนผ่านรูปแบบบ้านของจังหวัดอุบลราชธานี นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านอาชีพตามโมเดลแก๊จน เช่น การปลูกผักแปลงรวม การใช้สารชีวภัณฑ์ป้องกันศัตรูพืช การจำหน่ายสินค้า การต่อรองราคา การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ฯลฯ จะเห็นว่าการทำงานแก้ไขปัญหาคความยากจนในพื้นที่ไม่ใช่เพียงนำคนจนมาอบรมสร้างอาชีพให้เท่านั้น กลไกที่เป็น “ข้อกลาง” ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและคนเชื่อมประสานระหว่างพื้นที่ หน่วยงาน และทีมวิจัย ให้เกิดการทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องได้รับการเสริมทักษะกระบวนการ เครื่องมือใหม่ๆ เพื่อติดอาวุธทางความคิดในการทำงานเชิงพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงทรัพยากรจากภาคส่วนต่างๆ มาพัฒนาเชิงพื้นที่ให้เกิดความต่อเนื่องได้

2. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านวงประชุมหรือฟอรัม

การสร้างพื้นที่กลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ครัวเรือนยากจน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Peer-to-Peer Learning) ทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ รวมถึงระดับหน่วยงานจังหวัดถือเป็นการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ในการแบ่งปันข้อมูลสถานการณ์ เช่น เวทีการฟังเสียง คนจนจังหวัดอำนาจเจริญ การใช้วงเสวนาทำให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในแง่ของบริบทข้อมูลสถานการณ์ และการวิเคราะห์ทุนชุมชนที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา กระบวนการดังกล่าวช่วยให้เกิดทักษะการมีส่วนร่วม การฟังอย่างลึกซึ้งและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ให้กับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ไม่เพียงเป็นการเปิดพื้นที่ให้กับคนจนได้สะท้อนปัญหาความต้องการ แต่ยังเป็นกระบวนการลดทอนช่องว่างระหว่างคนในชุมชนและคนจนผ่านการบรรยายภาคการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยมีเป้าหมายร่วมคือการแก้ไขปัญหาคความยากจน ทำให้กลไกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดมุมมองทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานแก๊จนที่หลากหลายบนฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงพื้นที่ อีกทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของพื้นที่อื่น ซึ่งช่วยให้บริหารจัดการเชิงพื้นที่ที่สามารถทำความเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนและกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง การบูรณาการความรู้และทรัพยากรระหว่างชุมชนและหน่วยงานช่วยเสริมพลังความร่วมมือในการออกแบบการแก้ไขปัญหาคที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์พื้นที่

3. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจผ่าน "โมเดลความสำเร็จ" ที่เป็นรูปธรรม เช่น กรณีตัวอย่างที่มิจัยจังหวัดศรีสะเกษนำนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจเชื่อมโยงตลาด การบริหารจัดการองค์กร และการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนสามารถปรับตัวจากวิสาหกิจขั้นพื้นฐานไปสู่ "องค์กรชุมชนขั้นผู้ประกอบการ" ที่รวมตัวเป็นเครือข่ายธุรกิจ การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาทำให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้การดำเนินงานอย่างรวดเร็วในระยะเวลาอันสั้น ไม่เพียงแต่การได้เรียนรู้จากความสำเร็จเท่านั้น การเรียนรู้ผ่านบทเรียนของความ “ไม่สำเร็จ” ก็ทำให้ผู้เข้าร่วมนำบทเรียนไปออกแบบการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงกับผลกระทบที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างเครือข่ายทางการตลาดทำให้ครัวเรือนยากจนและนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ นำสินค้าส่งเข้าตลาดของกลุ่มวิสาหกิจที่ไปศึกษาดูงานได้เพิ่มขึ้น

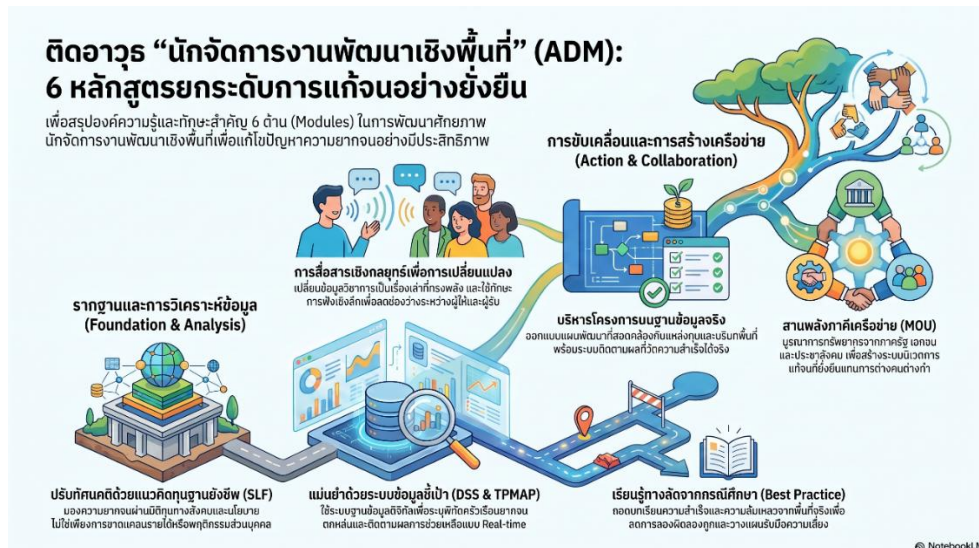
4. การใช้ระบบพี่เลี้ยง หรือ โคชชีง

เป็นการพัฒนาศักยภาพผ่านการเรียนรู้แบบแบบตัวต่อตัวหรือกลุ่มย่อย สถาบันการศึกษาทำหน้าที่เป็น "พี่เลี้ยง" ที่ไม่ใช่เพียงแค่ให้คำแนะนำด้านวิชาการแต่เป็นการช่วยสร้าง "ระบบปฏิบัติการร่วม"

ที่ช่วยสร้างระบบภายในทั้งในเชิงความคิด ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตให้ดียิ่งขึ้น การให้คำปรึกษา สร้างแรงบันดาลใจ แรงกระตุ้นในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ระบบโค้ชซึ่งมีเป้าหมายในการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ให้สามารถเป็น "วิทยากรหรือครูพี่เลี้ยง" เช่นในกรณีจังหวัดอำนาจเจริญที่ยกระดับศักยภาพคนในชุมชนที่เข้ามาเป็น “จิตอาสา” ในการดูแลครัวเรือนยากจนในพื้นที่ (รูปแบบ 1 : 5) โดยมีทีมวิจัยเสริมศักยภาพในด้านการปรับทัศนคติ มุ่งมองต่อการทำงานร่วมกับคนจนอย่างเข้าใจ รวมถึงการสื่อสารที่สร้างสรรค์เพื่อให้สามารถที่จะคำปรึกษาและแนะนำขับเคลื่อนและขยายผลโมเดลแก้ปัญหาความยากจนไปยังครัวเรือนยากจนและพื้นที่อื่น

หน่วยการเรียนรู้ (Module Course)

สำหรับเพิ่มสมรรถนะเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (ADM)



ภาพประกอบ 10 การยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่¹¹

สมรรถนะ (Competency) หรือ ขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ เหมือนเป็นการติดอาวุธการทำงานขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่ที่ต้องอาศัยทั้งแนวคิด กระบวนการ รวมถึงทัศนคติต่อการทำงานกับบริบทความยากจนที่หลากหลายรวมถึงการพัฒนาในมิติอื่นๆ จากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากพื้นที่ที่ดำเนินงานวิจัยด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนใน 4 จังหวัด การพัฒนานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ได้รับการศึกษาศักยภาพแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักสตรกลางที่เป็นองค์ความรู้หลักที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เช่น ความรู้พื้นฐานด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่ การวิเคราะห์พื้นที่และระบบข้อมูล การยกระดับภาวะผู้นำและการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการจัดทำแผนและบริหารจัดการโครงการพัฒนา การสร้างกลไกความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเรียนรู้จากกรณีศึกษา ส่วนที่ 2 คือหลักสตรเชิงประเด็นที่กระจายอยู่กับการพัฒนาศักยภาพตามประเด็นในการพัฒนาอาชีพของครัวเรือนยากจน เช่น หลักสตรการบริหารจัดการแปลงรวม การจัดการการเงิน-บัญชีครัวเรือน การจัดการตลาด การปลูกผักยกแคร่ การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม เป็นต้น ซึ่งจะถูกยกระดับเป็นเมนูอาชีพในการยกระดับครัวเรือนยากจนในมิติรายได้ดังปรากฏในระบบสนับสนุนการตัดสินใจพื้นที่วิจัยเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม (DSS) ทั้งนี้การสังเคราะห์ความรู้ในเรื่องการยกระดับพัฒนานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ที่ปรากฏในเล่มนี้จะเน้นไปที่การอธิบายเกี่ยวกับหลักสตรกลางที่เป็นองค์ความรู้หลักเกี่ยวกับการทำงานเชิงพื้นที่ ที่ทั้ง 4 แห่งดำเนินการโดยมีรายละเอียดของแต่ละหลักสตรดังนี้

¹¹ Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic การยกระดับสมรรถนะนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่ จากข้อมูลที่แนบมา [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

Module 1 : ความรู้พื้นฐานด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่

ความสำคัญ

ปัญหาความยากจนเป็นเรื่องซับซ้อนที่ไม่สามารถได้แก้ไขได้ด้วยมิติเดียว Module นี้จะช่วยให้ นักจัดการเชิงพื้นที่มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เปรียบเสมือน "การกลัดกระดุมเม็ดแรก" ในการทำงานแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ เนื่องจากทัศนคติเดิม การแก้จนมักถูกมองว่าคนจนคือ "ผู้ขาดแคลน" ที่ต้องรอรับของแจก การใช้แนวคิดฐานทุนยังชีพ (Sustainable Livelihood Framework : SLF) จะช่วยปรับมุมมองให้นักวิจัยและนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ต่อมิติความยากจนที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์ผ่านทุนในแง่ของการมองเชิงแนวคิด (โครงสร้างทางสังคม ช่องทางนโยบาย ที่กีดทับหรือเอื้อต่อการดำรงชีพ) และทุนในเชิงแนวราบ (ระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของครัวเรือน วิธีการความเชื่อ ค่านิยมที่เชื่อมโยงกับระบบชุมชน) งานวิจัยจึงจะเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” คือหาทางต่อยอดทุนที่มี ไม่ใช่แค่การเอาเงินไปให้ รวมถึงปรับมุมมองนโยบายการพัฒนาจากส่วนกลางมากกว่าการ "ตัดเสื้อโหล" (One Size Fits All) ใช้เหมือนกันทั่วประเทศ แต่คนจนในเมืองกับคนจนในชนบทหรือแม้แต่คนจนที่อาศัยในเขตปริมณฑลก็แตกต่างกัน ใครหรือหน่วยงานใดคือ "เจ้าภาพ" ใครคือ "ผู้สนับสนุน" เพื่อวางแผนบริหารความสัมพันธ์และดึงภาคีเข้ามาร่วมกับการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ได้ ตัวอย่างรายละเอียดการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่ 1 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1. สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ	สร้างความตระหนักและเข้าใจนิยามความยากจนหลายมิติ	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-บรรยายเกี่ยวกับความสำคัญของสถานการณ์ความยากจนกับการพัฒนาประเทศ -ฝึกปฏิบัติถอดรหัสจากฐานข้อมูล TPMAP -การสรุปบทเรียนAAR	3 ชม.	• ฐานข้อมูล TPMAP และฐานข้อมูล PPPConnex • รายงาน สศช. • กรณีศึกษา	1. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายสถานการณ์พื้นที่ตนเองด้วยข้อมูลจริงได้ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถใช้งานระบบฐานข้อมูลชี้เป้าได้ถูกต้อง	1. วัดความเข้าใจนิยามและสถานการณ์ความยากจน 2. ประเมินทักษะสืบค้นข้อมูลจากระบบ TPMAP ถูกต้อง
2. แนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ (ABC)	เปลี่ยนการทำงานจาก "แยกส่วน" เป็น "บูรณาการ"	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-เทคนิค World Café แลกเปลี่ยนเรียนรู้ -ระดมสมอง "One Plan" จำลองแผนร่วม	3 - 4 ชม.	• VDO พื้นที่ความสำเร็จ • แผนที่เดินดิน • การบทบาทสมมติเพื่อทดสอบการคิดและตัดสินใจผู้เล่นต่อสถานการณ์พื้นที่	1. ผู้เข้าอบรมสามารถปรับ Mindset สู่การทำงานเครือข่าย 2. ผู้เข้าอบรมสามารถระบุทุนเดิมเพื่อบูรณาการได้ 3. ผู้เข้าอบรมสามารถเกิดประเด็นร่วมในพื้นที่	1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมและการเปิดใจรับฟังขณะทำกลุ่ม 2. ประเมินคุณภาพของ "ประเด็นร่วม" ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลสถานการณ์
3. แนวคิดระบบการดำรงชีพที่ยั่งยืน (SLF)	เครื่องมือวิเคราะห์ "ทุน 5 ด้าน" เพื่อแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-เทคนิค Simulation & Field Practice -Workshop วาดกราฟ 5 เหลี่ยมจากข้อมูลสถานการณ์ในระบบฐานข้อมูล	6 ชม. (1 วัน)	• ใบงาน SLF • โมเดล 5 เหลี่ยม • VDO ตัวอย่างการดำเนินงานในพื้นที่	1. ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ SLF วิเคราะห์ศักยภาพได้ครบ 5 ด้าน 2. ผู้เข้าอบรมสามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมายตามความเปราะบางได้	1. ตรวจสอบความถูกต้องของใบงานและครอบคลุมของการวิเคราะห์ทุน 5 ด้าน 2. ประเมินการเชื่อมโยงข้อมูลทุนไปสู่ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหา
4. การวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	ระบุ Key Person ที่มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อ	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	Analysis Matrix Workshop: เขียน Power/Interest Grid, ออกแบบกลยุทธ์	3 ชม.	• ตารางการวิเคราะห์พลังอำนาจภาคีเครือข่าย Power /Interest Grid	1. ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำผังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระบุบทบาทชัดเจน	1. ตรวจสอบการจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
Stakeholder Analysis)	วางกลยุทธ์ถึงความร่วมมือ	-ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			• Post-it • ผังองค์กรชุมชน	2. ผู้เข้าอบรมสามารถเกิดกลยุทธ์เข้าหาภาคีแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม	2. ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

กรณีตัวอย่างจังหวัดที่มีการประยุกต์นำหลักสูตรนี้ไปใช้ เช่น จังหวัดมุกดาหาร โดยจัดเวทีอบรมเชิงปฏิบัติการระหว่างนักวิจัยและนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เข้ามาร่วมทำความเข้าใจแนวคิดการทำงานเกี่ยวกับความยากจน การวิเคราะห์ฐานทุนยังชีพ การทำความเข้าใจเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครัวเรือนยากจน มีการลงพื้นที่เก็บข้อมูลครัวเรือนยากจนร่วมกับนักวิจัยในโครงการซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองต่อการทำงานความยากจนระหว่างงานวิชาการกับงานพื้นที่ได้มากขึ้น เช่นเดียวกับจังหวัดอำนาจเจริญ การใช้เวทีฟังเสียงคนจนในพื้นที่และคัดเลือกจิตอาสาเพื่อเข้ามาทำหน้าที่เป็นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ทีมวิจัยใช้เวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการนำแนวคิดฐานทุนยังชีพโดยนำเสนอผ่านระบบข้อมูลครัวเรือนยากจนมาประยุกต์ใช้กับการทำงานแก้ไขปัญหาความยากจน การวิเคราะห์ข้อมูลชุมชนโดยใช้หลักการ SWOT Analysis การปรับจูนทัศนคติต่อการทำงานกับครัวเรือนยากจนให้เห็นว่า ไม่ใช่เพราะพฤติกรรมความขี้เกียจเพียงอย่างเดียวแต่มีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการนำมาสู่ความยากจน รูปแบบการทำงานการสื่อสารกับครัวเรือนยากจนให้กับทีมวิจัย นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ให้มีแนวทางร่วมกันก่อนการลงปฏิบัติงานจริง

Module 2: การวิเคราะห์พื้นที่และการใช้ระบบข้อมูลในการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่

การแก้ไขปัญหาความยากจนไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของ การสงเคราะห์หรือการจัดสรรงบประมาณลงสู่ชุมชนเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของ "ความเข้าใจบริบท" และ "ความแม่นยำ" ในการแก้ไขปัญหา หลักสูตร "การวิเคราะห์พื้นที่และการใช้ระบบข้อมูลในการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่" จึงมีความสำคัญเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางสำหรับนักพัฒนาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาสู่การทำงานบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ การทำความเข้าใจมิติความยากจนที่ซับซ้อนผ่านการวิเคราะห์พื้นที่ จะช่วยให้มองเห็น "ทุนเดิม" และ "ข้อจำกัด" ที่แตกต่างกันในแต่ละภูมิสังคม ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการออกแบบแนวทางแก้ไขปัญหาที่ออกแบบเฉพาะสำหรับพื้นที่นั้นๆ นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรนี้จะมีทักษะสำคัญในการใช้งานระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมิติการแก้ไขปัญหาความยากจน เช่น ระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform : TPMAP) ระบบสมุดพกครอบครัวอิเล็กทรอนิกส์ (MSO-Logbook) ที่เป็นฐานข้อมูลครัวเรือนเปราะบาง ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระบบฐานข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (Thai QM) และระบบฐานข้อมูลอื่นที่หน่วยงานใช้ในการพัฒนาเชิงพื้นที่ รวมถึงการเรียนรู้ระบบข้อมูลครัวเรือนยากจนระดับจังหวัด. (Practical Poverty Provincial Context : PPPContext) และ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System - DSS) เพื่อ "ชี้เป้า" ครัวเรือนยากจนตกหล่นได้อย่างแม่นยำ ลดความผิดพลาดในการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย และสามารถติดตามประเมินผลการช่วยเหลือได้แบบ Real-time นอกจากนี้ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ซึ่งตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่ 2 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 รายละเอียดหลักสูตรการวิเคราะห์พื้นที่และระบบข้อมูล

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1. การค้นหาและสอบทานข้อมูลครัวเรือนเป้าหมาย	การระบุครัวเรือนยากจนเป้าหมาย เพื่อให้ความช่วยเหลือแบบต่างๆอย่างเหมาะสม ลด Exclusion/Inclusion Error และเก็บข้อมูลเชิงลึกได้ถูกต้องตามความเป็นจริง	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. เรียนรู้เครื่องมือแบบสอบถาม 2. ใช้กระบวนการบทบาทสมมติจำลองสถานการณ์สัมภาษณ์กลุ่มคนเปราะบาง/ผู้ป่วยติดเตียง 3. เทคนิคการสังเกตสภาพบ้านและทรัพย์สิน	6 ชม. (1 วัน)	• คู่มือการลงพื้นที่ (Field Manual) • แบบบันทึกการจำลอง • คลิป VDO ตัวอย่างการสัมภาษณ์ที่ดี/ไม่ดี	1. ผู้เข้าอบรมสามารถใช้เครื่องมือคัดกรองความยากจนได้ถูกต้องครบถ้วน 2. ผู้เข้าอบรมมีทักษะการสื่อสารเพื่อขอข้อมูลเชิงลึกและสอบทานความถูกต้องหน้างานได้	1. ประเมินจากบทบาทสมมติที่ได้รับมอบหมายดูบุคลิกภาพและการตั้งคำถาม 2. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึก
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่	เปลี่ยนตารางตัวเลขเป็น "แผนที่" ทำให้เห็นการกระจุกตัวของความยากจนและปัจจัยแวดล้อม (เช่น อยู่ใกล้พื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติหรือ ห่างไกลบริการรัฐ)	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. บรรยายหลักการ ใช้ระบบข้อมูลเบื้องต้น 2. ฝึกปฏิบัติการค้นหาครัวเรือนยากจน 3. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแก้ไขปัญหาความยากจนของแต่ละหน่วยงาน	6 ชม. (1 วัน)	• คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ตโฟนเพื่อฝึกปฏิบัติการเข้าถึงแหล่งข้อมูล	1. ผู้เข้าอบรมสามารถสร้าง "แผนที่ความยากจน" ของพื้นที่ตนเองได้ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทำเลที่ตั้งกับปัญหาความยากจนได้	1. ประเมิน ความถูกต้องของพิกัดและการเลือกใช้สัญลักษณ์สื่อความหมาย 2. การ วิเคราะห์สาเหตุความยากจนจากแผนที่ที่ตนเองสร้างขึ้นได้สมเหตุสมผล
3. การใช้เครื่องมือดิจิทัลและฐานข้อมูล (PPPConnext,	เชื่อมโยงข้อมูลทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ติดตามความช่วยเหลือได้แบบ Real-time และใช้ระบบ DSS	-Admin ระบบ -นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่	1. แนะนำโครงสร้างระบบ (TPMAP, PPPConnext)	6 - 12 ชม.	-User Account (รหัสทดลอง)	1. ผู้เข้าอบรมสามารถนำเข้าข้อมูลครัวเรือนและบันทึกการ	1. แบบทดสอบการฝึกปฏิบัติโดยให้โจทย์นำเข้าข้อมูลและตั้ง

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
TPMAP, DSS) และฐานข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจน	ช่วยตัดสินใจจัดลำดับความสำคัญ	-ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2. ฝึกนำเข้าข้อมูลและการบันทึก Logbook การช่วยเหลือ 4. การอ่าน Dashboard เพื่อเขียนรายงาน	(1-2 วัน ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของระบบ)	-คู่มือการใช้งานระบบ (User Guide) -ชุดข้อมูลจำลองสำหรับกรอก	ช่วยเหลือในระบบได้อย่างถูกต้อง 2. ผู้เข้าอบรมสามารถสืบค้นนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ได้รายงาน	รายงานภายในเวลาที่กำหนด 2. ตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูลที่กรอกลงในระบบทดสอบ

กรณีตัวอย่างจังหวัดศรีสะเกษ พัฒนาระบบฐานข้อมูลครัวเรือนยากจน Sisaket Equity System-SES เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางโดยเชื่อมกับระบบฐานข้อมูลครัวเรือนยากจน กลุ่มคนเปราะบางเข้ากับหน่วยงานอื่นๆ ของจังหวัด และจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานความร่วมมือและนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในการกำหนดแผนงาน/โครงการตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหาความยากจน รวมถึงขยายผลการอบรมการใช้ระบบข้อมูลให้กับผู้นำและตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ได้รับภัยพิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับผู้นำเรียนรู้การใช้ระบบข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงอันเกิดจากภัยพิบัติซ้ำซาก การใช้ข้อมูลเพื่อส่งต่อความช่วยเหลือให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่นเดียวกับจังหวัดอุบลราชธานี พัฒนาศักยภาพให้กับหน่วยงานระดับจังหวัดในการใช้ฐานข้อมูล Ubuntugether ในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ระบบฐานข้อมูลครัวเรือนยากจน ระบบข้อมูล Ubonprompt เพื่อเชื่อมโยงความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ รวมถึงมีการขยายผลไปสู่การพัฒนาฐานข้อมูลการส่งต่อความช่วยเหลือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการนำระบบข้อมูลสู่การวางแผนพัฒนาให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ครบทุกมิติ

Module 3: การยกระดับภาวะผู้นำและการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ในการขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาความยากจนที่มีความซับซ้อน ปัจจัยแห่งความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของ "ข้อมูล" หรือ "เทคโนโลยีนวัตกรรม" เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยศักยภาพของ "คนและกลไก" ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสื่อสารเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงการทำงานกับครัวเรือนยากจนต้องใช้ทั้งความเป็นศาสตร์และศิลป์ ความสม่ำเสมอในการให้คำแนะนำ ความเข้าใจต่อเพื่อนมนุษย์และพร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ครัวเรือนยากจนเกิดมุ่งมั่นต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองให้หลุดพ้นจากความยากจน หลักสูตร "การยกระดับภาวะผู้นำและการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง" จึงถูกออกแบบมาเพื่อเติมเต็มทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกับคนจนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ผ่านการอบรมจะได้รับการติดอาวุธทางความคิดในการเป็น "นักสื่อสารเชิงกลยุทธ์" ที่สามารถแปลงข้อมูลวิชาการที่ซับซ้อนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของปัญหาในรูปแบบของเรื่องเล่าที่ทรงพลัง สามารถใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริงกับคนจนและจัดการกับความขัดแย้งในพื้นที่ได้อย่างสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลดทอนช่องว่างระหว่าง "ผู้ให้กับผู้รับ" เป็น "เพื่อนร่วมทาง" ที่จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ซึ่งตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่ 3 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 รายละเอียดหลักสูตรการยกระดับภาวะผู้นำและการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการการพัฒนา ศักยภาพ	ระยะ เวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
1. การ พัฒนา ภาวะผู้นำ	-การพัฒนาทัศนคติ (Growth Mindset) ที่พร้อมต่อการเรียนรู้ และปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ -ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพื่อการทำงานกับคนจนและชุมชน	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงาน พัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ทำแบบทดสอบ บุคลิกภาพ เพื่อรู้จักตนเอง หรือใช้เทคนิคสัปดาห์ 4 ทิศ 2. ฝึกปฏิบัติการเขียนสาย ธารชีวิต "River of Life" ทบทวนเส้นทางชีวิตเพื่อ ค้นหา Passion	6 ชม. (1 วัน)	-แบบทดสอบ บุคลิกภาพ -กระดานกราฟ -สียีนหรือสีไม้ -สมุดบันทึกการเรียนรู้	1. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์จุด แข็ง-จุดอ่อน และสไตล์การ นำของตนเองได้ 2. ผู้เข้าอบรมแสดงออกถึง ความมั่นใจและทัศนคติเชิง บวกต่อการแก้ปัญหา	1. แผนพัฒนาตนเอง ประเมินคุณภาพของ แผนการพัฒนา ตนเองที่ผู้เรียนเขียน 2. การสะท้อนคิด ความลึกซึ้งในการ วิเคราะห์ตนเองผ่าน กิจกรรม River of Life
2. การ ทำงานเป็น ทีม	การสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันของทีมสหวิชาชีพ การ ทำงานเป็นทีมที่ดีช่วยลดความ ขัดแย้งและดึงศักยภาพของทุก คนออกมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงาน พัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-ใช้เกมจำลองสถานการณ์ เช่น "The Marshmallow Challenge" -บอร์ดเกมส์ วิเคราะห์ปัญหาและแนว ทางการพัฒนา หรือเกม บริหารทรัพยากรจำกัด -ถอดบทเรียน (AAR) บทบาทหน้าที่ในทีม	3 - 4 ชม.	-อุปกรณ์ทำกิจกรรม กลุ่ม (เช่น สปา เก็ตตี้, เทปขาว) - คลิป VDO เรื่อง พลังของทีม	1. ผู้เข้าอบรมสามารถระบุ บทบาทที่เหมาะสมของ ตนเองในทีมได้ 2. ทีมสามารถสร้าง "ข้อตกลงร่วม" เพื่อลดความ ขัดแย้งในการทำงานได้	1. การสังเกต พฤติกรรม การรับ ฟัง, การช่วยเหลือ เพื่อน, ภาวะผู้นำ/ผู้ ตาม ในขณะทำ กิจกรรม 2. ความสำเร็จของ ภารกิจ จากเกม จำลองสถานการณ์
3. การ สื่อสารให้ เกิดความ ร่วมมือ	การสร้างควมไว้วางใจเชื่อใจใน การเปิดใจกลุ่มคนจน เปราะบาง และการระดม ทรัพยากรจากหน่วยงาน	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงาน พัฒนาเชิงพื้นที่	1. ฝึกทักษะ "การฟังอย่าง ลึกซึ้ง" จากความรู้สึกและ ความต้องการ	6 ชม. (1 วัน)	-การ์ดความรู้สึก/ ความต้องการ -โจทย์สถานการณ์ สมมติ	1. ผู้เรียนสามารถผู้เข้า อบรมสามารถใช้เทคนิค Deep Listening จับ	1. การประเมิน บทบาทสมมติ ใน ด้านน้ำเสียง, ภาษา กาย, การตั้งคำถาม

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
	ภายนอกเพื่อสนับสนุนครัวเรือนยากจน	-ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2. ฝึกใช้ "I-Message" สื่อสารความต้องการโดยไม่ตำหนิ 3. บทบาทสมมติจากสถานการณ์จริงจากชาวบ้านที่ต่อต้านโครงการ		-คลิปวิดีโอการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือ	ประเด็นความต้องการกับคู่สนทนาได้ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถสื่อสารโน้มน้าวใจและลดความขัดแย้งได้ในสถานการณ์จำลอง	2. ผู้ร่วมอบรมให้คะแนนและสะท้อนคิดการเป็นผู้ฟังที่ดี
4. การสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมการเรียนรู้	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรม แก่จนใหม่ๆ	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. เรียนรู้เทคนิค "สุนทรียสนทนา" ค้นหาจุดดีเพื่อขยายผล 2. ฝึกเล่าเรื่อง (Storytelling) ความสำเร็จเล็กๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสู่การเปลี่ยนแปลง 3. "Show & Share" แลกเปลี่ยนความรู้ในทีม	6 ชม.	-คลิป VDO สุนทรพจน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ -โมเดลวงจรการเรียนรู้ -ใบงานกรอกการเขียนเรื่องเล่า (Story Telling)	1. ผู้เข้าอบรมสามารถเล่าเรื่องราว (Storytelling) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานได้ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) อย่างง่ายในพื้นที่ได้	1. ประเมินทักษะการเล่าเรื่องและความน่าสนใจ (Storytelling) 2. แผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำเดือน

กรณีตัวอย่างที่เห็นในการทำงานของทั้ง 4 จังหวัด เช่น จังหวัดอุบลราชธานี คัดเลือกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จากกลไกการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่และเชิงประเด็น และพัฒนาศักยภาพผ่านการลงพื้นที่เก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ครัวเรือนยากจน และการเข้าร่วมเวทีในระดับพื้นที่ร่วมกับทีมวิจัย เพื่อให้เห็นกระบวนการขับเคลื่อนงานเชิงนโยบาย ข้อเสนอที่เห็นได้ชัดจากการสัมภาษณ์ตัวแทนนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่คือ การทำงานร่วมกับทีมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีช่วยพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารที่เน้นการสร้างความร่วมมือ ในอดีตภาพลักษณ์ของตนมักจะถูกมองว่าเป็นสายร้องขอ ประท้วง รุนแรง แต่เมื่อมาทำงานวิจัยได้เรียนรู้การใช้ข้อมูลและทักษะการจัดเวทีโดยนำข้อมูลมาเป็นเครื่องมือในการพูดคุยหาแนวทางร่วมกัน และไม่ใช่ว่าการทำงานพัฒนาจะต้องเป็นผู้นำเสมอไป แต่เน้นที่การให้บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้เล่นแทน ทำให้บรรยากาศของการจัดเวทีในพื้นที่เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีขึ้น

Module 4: การจัดทำแผนและบริหารโครงการพัฒนา

หลักสูตร "การจัดทำแผนและบริหารโครงการพัฒนา" มีความสำคัญในฐานะเครื่องมือที่จะช่วยเปลี่ยนสถานการณ์ปัญหาในพื้นที่ไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่สามารถมองเห็นภาพรวมของความสำเร็จและสามารถเชื่อมโยงกิจกรรมย่อยต่างๆ รวมถึงบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่เพื่อมุ่งเป้าไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ดังนั้นเมื่อผ่านหลักสูตรนี้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่จะสามารถเขียนข้อเสนอโครงการที่มีความชัดเจนบนฐานการใช้ระบบข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ตอบโจทย์ความต้องการของแหล่งทุน สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการสมัยใหม่ในการควบคุมกำกับทิศทางการทำงาน การบริหารจัดการความเสี่ยง และจัดสรรงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการออกแบบระบบติดตามและประเมินผลที่วัดผลได้จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถถอดบทเรียน ปรับปรุงกระบวนการระหว่างทาง และยืนยันความสำเร็จของโครงการได้อย่างมีหลักฐานเพื่อสร้างผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่ 4 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 รายละเอียดหลักสูตรการจัดทำแผนและบริหารโครงการพัฒนา

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1. การวิเคราะห์ปัญหาและการตั้งเป้าหมาย (Problem Analysis & Goal Setting)	ช่วยให้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของความยากจนในพื้นที่ที่สามารถกำหนดเป้าหมายโครงการที่แม่นยำอย่างเป็นระบบ	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนโดยใช้เทคนิค "ต้นไม้ปัญหา" (Problem Tree) 2. ฝึกปฏิบัติแปลงข้อมูลจากต้นไม้ปัญหาเป็น "ต้นไม้เป้าหมาย" (Objective Tree) 3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) แบบ SMART	3 ชม.	-กระดาษปรูฟ/ Post-it -ปากกาเมจิก/ ปากกาเคมี -กรณีศึกษาความยากจน	1. ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์สาเหตุหลักของปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ได้ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาคือความยากจนที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ได้	1. ตรวจสอบคุณภาพความสมเหตุสมผลของการวิเคราะห์ระหว่างปัญหาและสาเหตุ 2. ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาพื้นที่
2. การออกแบบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเชิงเหตุผล (Log-Frame) เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เป็นระบบ	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. บรรยายโครงสร้างตาราง 4x4 (Log-Frame Matrix) 2. ฝึกปฏิบัติการออกแบบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เป็นระบบ 3. เขียนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่	6 ชม. (1 วัน)	-ตาราง Log-Frame -Template แผนงาน (Excel) และแผนปฏิบัติการ	1. ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำตาราง Log-Frame ได้เป็นระบบ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบแผนปฏิบัติงานร่วมกับกลไกเครือข่ายในพื้นที่ได้	1. ประเมินคุณภาพของ (Log-Frame) ที่มีความสอดคล้องกับบริบทข้อมูลสถานการณ์พื้นที่ 2. แลกเปลี่ยนการประเมินโดยให้กลุ่มอื่นช่วยวิเคราะห์จุดอ่อนในแผนงาน
3. การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action)	ยกระดับศักยภาพ-นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่เข้ามาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาโดยบูรณา	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. เรียนรู้เทคนิค AIC (Appreciation Influence Control) 2. จำลองเวทีประชาคมเพื่อฝึกตั้งคำถามและระดมความคิดเห็นในเวทีสาธารณะ	6 ชม.	-อุปกรณ์จัดเวทีชาวบ้าน -การ์ดคำถามเพื่อใช้ในการระดมความคิดเห็น	1. ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบกระบวนการประชุมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้ 2. ผู้เข้าอบรมมีทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ	1. ประเมิน ทักษะการอำนวยความสะดวกในเวทีจำลองสถานการณ์ 2. แบบประเมินตนเองความมั่นใจในการจัดเวที

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
	การกับชุมชนและกลไกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมกัน		3. เทคนิคการจัดการความขัดแย้งในเวที		• คลิป VDO บรรยากาศเวที ประชาคม	และการจัดการความขัดแย้งเบื้องต้นได้	3. สะท้อนคิดจากผู้เข้าร่วมเวที
4. การบริหารงบประมาณและการระดมทรัพยากร (Budget & Resource Mobilization)	เรียนรู้วิธีบริหารเงินและการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพ -ประสิทธิผลสูงสุด -เทคนิคการ "ระดมทรัพยากร" ด้วยการบูรณาการทรัพยากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์การออกแบบงบประมาณ 2. ทำแผนที่ทรัพยากร (Resource Mapping): ระหว่างคน ชุมชน และหน่วยงาน 3. ฝึกปฏิบัติการเขียนข้อเสนอขอทุน	6 ชม.	-ข้อมูลบัญชี อัตราค่าใช้จ่าย มาตรฐาน -ตัวอย่าง โครงการที่ได้รับ ทุน -แบบฟอร์มขอ ทุน	1. ผู้เข้าอบรมจัดทำงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถระบุแหล่งทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อมาสมทบโครงการได้	1. ความถูกต้องการวิเคราะห์แผนงบประมาณที่สอดคล้องกับกิจกรรมและระเบียบการเงิน 2. การนำเสนอโครงการที่มีความน่าสนใจและความคุ้มค่าการลงทุน
5. การติดตามประเมินผลและการเรียนรู้ (MEL & KM)	การประเมินผลแบบเสริมพลังเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไข ปัญหาความยากจน	1. ออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูล เพื่อประเมินผลโครงการอย่างมีส่วนร่วม 2. ฝึกปฏิบัติการสรุปบทเรียน AAR (After Action Review) และถอดบทเรียนหลังทำงาน 3. การเขียนรายงานผลลัพธ์ (Impact Report)	3 - 6 ชม.	• ตัวอย่าง ข้อมูลติดตามงาน • ชุดคำถาม AAR • Template รายงานผล	1. ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบระบบติดตามผล ที่วัดความก้าวหน้าได้จริง 2. ผู้เข้าอบรมสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนงานระหว่างดำเนินโครงการได้ 3. ผู้เข้าอบรมสามารถใช้กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังเข้ามาใช้ร่วมกับกลไกในพื้นที่เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน	1. ประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวชี้วัดกับวัตถุประสงค์โครงการ 2. ทักษะการถอดบทเรียนและคุณภาพขององค์ความรู้ที่สรุปได้จากกิจกรรม

ตัวอย่างกรณีจังหวัดอุบลราชธานีจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้กับนักจัดการงานพัฒนา
เชิงพื้นที่ ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชนที่เป็นฐานทุนต่อการยกระดับครัวเรือนยากจนใน
พื้นที่ และการพัฒนาแผนงาน/โครงการที่เชื่อมกับช่องทางนโยบายระดับต่างๆ เช่น องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นผ่านกองทุนสุขภาพตำบล การพัฒนาโครงการร่วมกับโครงการบ้านไร้เสียง เป็นต้น

Module 5: การสร้างกลไกความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำเป็นโจทย์ที่ซับซ้อนเกินกว่าที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะแก้ไขได้โดยลำพัง ข้อจำกัดในด้านโครงสร้างการทำงาน แนวคิด ทรัพยากร ระยะเวลา รวมถึงเงื่อนไขปัญหาที่ซ้อนทับกับครัวเรือนยากจน จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยแนวคิดแบบแยกส่วนตามขอบเขตบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เท่านั้น แนวคิดความร่วมมือจึงมีความสำคัญต่อการทำงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต้องบูรณาการทรัพยากรที่มี บทบาทภารกิจของแต่ละภาคส่วนมาร่วมกันแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ หลักสูตร "การสร้างกลไกความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่" จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะกระบวนการจะช่วยเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากการ "ต่างคนต่างทำ" มาเป็นการ "บูรณาการ" โดยมุ่งเน้นการสร้างการเข้าใจในโครงสร้างอำนาจและการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อออกแบบ "กลไกกลาง" ที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และชุมชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะ "หุ้นส่วนการพัฒนา" ได้อย่างเสมอภาคและไว้วางใจซึ่งกันและกัน นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เข้าร่วมอบรมนอกจากความรู้ในการทำงานร่วมกับหน่วยงานในระดับต่างๆ ยังทำให้สามารถพัฒนาทักษะการเป็น “นักสานพลังเครือข่าย” ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ทุนและศักยภาพของภาคีแต่ละฝ่าย เพื่อนำมาเชื่อมต่อและเติมเต็มช่องว่างในการทำงาน สามารถออกแบบข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) หรือมาตรการร่วมทางสังคมในการระดมทรัพยากรทั้งในรูปแบบ in-cash / in-kind (งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์องค์ความรู้ และบุคลากร) เพื่อแก้ไขปัญหาคความยากจนลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงานในพื้นที่และสร้างระบบนิเวศการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกันอย่างยั่งยืน ตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่ 5 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 รายละเอียดหลักสูตรการสร้างกลไกความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1. การวิเคราะห์และออกแบบกลไกความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาคความยากจนในพื้นที่	ลดความซ้ำซ้อนของการทำงานและความทับซ้อนในการใช้ทรัพยากรเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาคความยากจน	1. เรียนรู้บทบาทภารกิจของกลไกหน่วยงาน (คน, กติกา, ทรัพยากร, ข้อมูล, ระยะเวลา) 2. ออกแบบผัง "ระบบนิเวศการแก้จน" 3. ออกแบบโครงสร้างคณะทำงานเชิงพื้นที่ เชิงประเด็น	6 ชม. (1 วัน)	-กระดาษ Canvas แผ่นใหญ่ -โมเดลกลไกตัวอย่าง -Sticker สีเพื่อวิเคราะห์บทบาทภารกิจของหน่วยงาน	1. ผู้เข้าอบรมสามารถวาดผังโครงสร้างกลไกการทำงานที่ระบุ "จุดเชื่อมต่อ" ของแต่ละหน่วยงานได้ 2. ผู้เข้าอบรมออกแบบร่าง "กติการ่วม" ในการทำงานได้ 3. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์แนวทางการเชื่อมโยงหรือประสานแผนงาน/โครงการเข้าสู่การทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้	1. ประเมิน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการเกี่ยวข้องกับงานและหน่วยงาน 2. การนำเสนอความเป็นไปได้ในการนำกลไกไปขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. กลยุทธ์การทำงานร่วมกันแบบหลายภาคส่วน	การนำความรู้ไปผสมผสานจุดแข็งที่แตกต่างกัน เช่น รัฐมีงบ / เอกชนมีตลาด/วิชาการมีความรู้/ชุมชนมีพื้นที่ เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาย่างมีส่วนร่วม	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาคความยากจน	1. เทคนิค "สวมหมวก 6 ใบ" ฝึกคิดในมุมมองที่แตกต่าง 2. ฝึกเทคนิค "การเจรจาไกล่เกลี่ย" เพื่อหาจุดร่วมในการแก้ไขปัญหา 3. ออกแบบข้อเสนอที่ภาคเอกชน/รัฐ สามารถมีส่วนร่วม	6 ชม. (1 วัน)	• การ์ดบทบาทสมมติ • คลิป VDO เรื่องความร่วมมือ) • กรณีศึกษาความขัดแย้ง	1. ผู้เข้าอบรมสามารถระบุ "ผลประโยชน์ร่วม" ของภาคีแต่ละฝ่ายได้ 2. ผู้เข้าอบรมมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคี	1. สังเกตพฤติกรรม การเปิดใจรับฟังและการหาทางออกร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม 2. การประเมินร่วมกันเกี่ยวกับ ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงานที่ดี

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
3. กรณีศึกษาความสำเร็จจากพื้นที่ต่าง ๆ (Case Studies: Success & Failures)	เรียนรู้จากประสบการณ์จริงเพื่อนำบทเรียนมาปรับใช้ (Adapt) และหลีกเลี่ยงหลุมพรางความล้มเหลว (Lessons Learned)	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไข ปัญหาความยากจน	1. "ถอดรหัสความสำเร็จและความไม่สำเร็จ" จากกรณีศึกษา 2. เปรียบเทียบแลกเปลี่ยนกับ "คนทำงานจริง" จากพื้นที่ต้นแบบ 3. วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ	1 วัน	-VDO สารคดีพื้นที่ต้นแบบ (เช่น โมเดล แก้งาน -เอกสารสรุปบทเรียน -วิทยากรตัวแทนจากพื้นที่มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์	1. ผู้เข้าอบรมสามารถถอดบทเรียนและระบุปัจจัยความสำเร็จของพื้นที่ต้นแบบได้ 2. ผู้เข้าอบรมสามารถเลือกรูปแบบกลไกที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับบริบทพื้นที่ตนเองได้	1. ประเมินจากข้อมูลการบทเรียนของการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ 2. การสะท้อนคิดสิ่งที่ประทับใจและสิ่งที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่ตนเอง

ตัวอย่างกรณีจังหวัดมุกดาหาร วิเคราะห์กลไกภาคีเครือข่ายทั้งในเชิงประเด็น เชิงพื้นที่ และเชิงกลไก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาและแก้ไขปัญหาความยากจน ร่วมกับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ วิเคราะห์บทบาทภารกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และระยะเวลาการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลไกคณะกรรมการตั้งแต่ระดับพื้นที่ อำเภอ จังหวัด จัดลำดับความสำคัญระหว่างปัญหาของครัวเรือนยากจนในระดับกับเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องลงไปพัฒนา รวมถึงการวิเคราะห์อิทธิพลและพลังของเครือข่ายภายใต้ปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนปัญหาความยากจนไปสู่ระบบกลไกในพื้นที่ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม เช่นเดียวกับจังหวัดศรีสะเกษ ใช้เวทีการประชุมร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการในระดับจังหวัด กำหนดให้ปัญหาความยากจนเป็นวาระจังหวัด ยกย่องให้เป็นนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่และพัฒนาศักยภาพในการใช้ระบบข้อมูลร่วมกับผู้นำชุมชน เพื่อนำไปสู่การวางแผนงาน/โครงการรวมถึงในระดับมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของทุกคณะในการบริการวิชาการ และสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานในระดับจังหวัดขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาความยากจนภายใต้บทบาทภารกิจที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นความยากจนในพื้นที่

Module 6: การเรียนรู้จากกรณีศึกษา

ข้อจำกัดด้านระยะเวลาและความหลากหลายของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การอบรมพัฒนาศักยภาพเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการทำงานแก้ไขปัญหาความยากจนที่ต้องอาศัยความร่วมมือ กระบวนการมีส่วนร่วม และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว หลักสูตร "การเรียนรู้จากกรณีศึกษา" เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ สามารถเรียนรู้และเร็ว เพราะเป็นการนำเรื่องราวความสำเร็จ (Best Practices) และบทเรียนจากความล้มเหลว (Lessons Learned) ของพื้นที่ต่างๆ มาเป็น "โจทย์" ให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ กระบวนการนี้จะช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และความสามารถในการมองเห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ สามารถเข้าใจบริบทที่หลากหลายและซับซ้อนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาเปรียบเสมือนการเรียนรู้แบบ "ทางลัด" ให้กับผู้ปฏิบัติงาน แทนที่จะต้องเริ่มต้นลองผิดลองถูกด้วยตนเองทั้งหมด ผู้เรียนสามารถนำชุดความรู้ที่ถอดรหัสจากกรณีศึกษาไปปรับใช้และประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ตนเอง ช่วยให้การคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า วางแผนรับมือความเสี่ยงได้อย่างรัดกุม และมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมแก้จน เปลี่ยนจาก "ผู้ปฏิบัติตามคู่มือ" เป็น "นักยุทธศาสตร์" ที่สามารถแก้ไขปัญหาหน้างานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่ 6 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 รายละเอียดหลักสูตรการเรียนรู้จากกรณีศึกษา

เนื้อหา	ประโยชน์ต่อการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย	เทคนิค/วิธีการพัฒนาศักยภาพ	ระยะเวลา	สื่อประกอบ	ผลลัพธ์การเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1. การคัดเลือกกรณีศึกษาที่เหมาะสม	นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่นำเทคนิคการคัดเลือกพื้นที่มาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับประเด็นการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการ "สะท้อนปัญหาจริง" ของพื้นที่	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาคความยากจน	1. กำหนดเกณฑ์การเลือก 2. คัดเลือกเคสจากพื้นที่จริง 3. ตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกและความละเอียดของข้อมูล	3 ชม.	-ตารางเกณฑ์การคัดเลือก (Selection Matrix) -คลังข้อมูลกรณีศึกษาเดิม -แบบฟอร์มโครงร่างประเด็นเพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเคส	ผู้เข้าอบรมเข้าใจหลักการเลือกเคสที่เป็น "ตัวแทน" ของปัญหาโครงสร้างได้	1. คุณภาพของการเลือกกรณีศึกษา 2. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกรณีศึกษากับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
2. การออกแบบประเด็นการถอดบทเรียนและนำไปประยุกต์ใช้กับการแก้ไขพื้นที่	การกำหนดประเด็นเพื่อถอดบทเรียนที่ตรงประเด็นและมีคุณภาพช่วย"นำทาง" ความคิดผู้เรียนให้เจาะลึกไปถึงรากเหง้าของปัญหา	-นักวิจัย/วิชาการ -นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ -ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาคความยากจน • นักศึกษาและกลุ่มคนรุ่นใหม่	1. ฝึกปฏิบัติเขียน Storyboard ลำดับการเล่าเรื่อง 2. ออกแบบ "ชุดคำถามสำคัญ" เพื่อการคิดวิเคราะห์ถอดบทเรียน	6 ชม. 1 วัน	-แผนการศึกษาเรียนรู้ -ชุดคำถามการถอดบทเรียน -Template Infographic สรุปกรณีศึกษา	1. ผู้เข้าอบรมได้แผนการเรียนรู้ 2. ผู้เข้าอบรมได้ชุดคำถามสำหรับการถอดบทเรียน -ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติการเป็นผู้สัมภาษณ์กรณีศึกษาด้วยตนเอง	1. ตรวจสอบความเชื่อมโยงของกิจกรรมและเวลา 2. การจำลองการถาม-ตอบ เพื่อดูว่าคำถามนำไปสู่คำตอบที่ต้องการหรือไม่

กรณีตัวอย่างจังหวัดที่มีการใช้หลักสูตรนี้ เช่น จังหวัดศรีสะเกษ ทีมวิจัยพัฒนาศักยภาพนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ร่วมกับครัวเรือนยากจน โดยพากลุ่มเป้าหมายลงพื้นที่ศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ด้านการบริหารจัดการ และระบบตลาด ทำให้พื้นที่ได้เรียนรู้บทเรียนที่สำคัญนำมาปรับใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงเกิดการแลกเปลี่ยนทางตลาดโดยพื้นที่ที่ไปศึกษาดูงานเป็นกลุ่มผู้ผลิตที่นำส่งสินค้าให้กับกลุ่มวิสาหกิจที่ไปดูงาน เช่นเดียวกับอำนาจเจริญ ผู้นำนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ และคนจนมาร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินการออมในโครงการบ้านมั่นคงชุมชนเมือง เพื่อให้เห็นถึงบทเรียนการจัดสวัสดิการและการบริหารจัดการโดยชุมชนร่วมกัน จะเห็นได้ว่าการใช้รูปแบบการศึกษาดูงานไม่ใช่เพียงเป็นการให้กลุ่มเป้าหมายไปเรียนรู้กับพื้นที่ที่สำเร็จเท่านั้น แต่เป็นการเปิดพื้นที่ให้ชุมชนกับชุมชนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านการสอนกันเองซึ่งจะทำให้เปิดมุมมองทัศนคติรวมถึงแรงบันดาลใจจากการทำงานในพื้นที่ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมถึงเกิดเครือข่ายใหม่ๆ ข้ามพื้นที่ในการทำงานระหว่างกัน

บทบาทสถาบันวิชาการกับการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

บทบาทสถาบันการศึกษากับการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่



ภาพประกอบ 11 บทบาทสถาบันการศึกษากับการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่¹²

บทบาทของสถาบันวิชาการในการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ คือการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็น “ผู้ร่วม” ให้ทำหน้าที่เป็น “ผู้เล่น” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ศักยภาพ และการให้บทบาทเชิงปฏิบัติการที่ชัดเจนแก่นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ภายใต้แผนงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญดังนี้

1. กลไกการวิเคราะห์และจำแนกศักยภาพ

สถาบันการศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ให้ชัดเจน โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพและประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลเพื่อทำการจัดหมวดหมู่ก่อนออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ขาดอยู่ เนื่องจากนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่แต่ละคนมีพื้นฐานและประสิทธิภาพภาคสนามที่หลากหลาย การจัดหลักสูตรแบบเดียวสำหรับทุกคน (One-Size-Fits-All) จึงไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการลงทุนพัฒนาสมรรถนะได้สูงสุด จากบทเรียนการทำงานพื้นที่ พบว่าสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องจำแนกบทบาทออกเป็น 3 ส่วนคือ บทบาทในฐานะการเป็นตัวแทนขององค์กร บทบาทในฐานะความเชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา และบทบาทในฐานะความสนใจหรือความชอบส่วนบุคคล การจำแนกนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ดังกล่าวเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและใช้ศักยภาพของบุคคลนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการออกแบบหลักสูตรกลางที่พัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการทำงานของนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่ได้จริงเป็นประโยชน์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่มองค์กรโดยใช้การเรียนรู้เชิงทฤษฎีบูรณาการประสบการณ์เดิมของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงรูปธรรม

¹² Google NotebookLM. (2026). สร้าง infographic บทบาทสถาบันวิชาการกับการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จากข้อมูลนี้แบบมานี้ [ภาพที่สร้างจาก AI]. <https://notebooklm.google>

2. การออกแบบหลักสูตรเพื่อยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

ความหลากหลายของกลไกการทำงานพื้นที่ทำให้การออกแบบหลักสูตรกลางในการยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบหลายประการ อาทิ ความแตกต่างในด้านบริบทเชิงพื้นที่ บทบาทภารกิจตามหน่วยงาน ความถนัด ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานพัฒนา ดังนั้นการจำแนกบทบาทหน้าที่รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ภายใต้มเป้าหมายการแก้ไขปัญหาคความยากจนจึงต้องกำหนดให้ชัดเจน ครอบคลุมไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการยกระดับศักยภาพ โดยไม่ใช่เป็นการเอาความรู้ไปใส่ผ่านเวทีอบรมเท่านั้น แต่ต้องสร้าง “ชุมชนแห่งการจัดการความรู้” ที่เป็นพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเสริมศักยภาพในบางเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การวางแผน การออกแบบการทำงาน รวมถึงการเอื้ออำนวยเครื่องมือ เทคโนโลยี นวัตกรรมที่สามารถนำไปต่อยอดการทำงาน แก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ ดังนั้นการออกแบบหลักสูตรกลางที่ยกระดับการทำงานนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ อาจจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักสูตรสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นทักษะ/องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนประเด็นความยากเชิงพื้นที่ เช่น กรอบแนวคิดการดำรงชีพอย่างยั่งยืน (Sustainable Livelihoods Framework: SLF) ห่วงโซ่คุณค่าที่มุ่งเน้นเป้าหมายกลุ่มคนยากจน (Pro-Poor Value Chain) การสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และเนื้อหาอื่นๆ เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาคความยากจน และส่วนที่ 2 หลักสูตรสมรรถนะย่อย ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะด้านที่สามารถต่อยอดความสามารถที่มีอยู่เดิม เช่น การบริหารจัดการกลุ่ม การจัดการการเงิน-บัญชี การวิเคราะห์กลไกตลาด แนวคิดเชิงธุรกิจเพื่อสังคม ฯลฯ เพื่อยกระดับให้เกิดสมรรถนะที่ได้มาตรฐานที่สอดคล้องกับนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สถาบันการศึกษาขับเคลื่อน

3. การกำหนดบทบาทให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานจริงภายใต้แผนงาน/โครงการวิจัย

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ คือการกำหนดบทบาทให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานจริงในฐานะ “ผู้เล่น” ภายใต้อนุสัญญาหรือโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัยในแต่ละพื้นที่ วิธีการนี้คือการนำแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area-Based Education - ABE) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการพัฒนาที่สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่เป็นผู้วางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการพัฒนาที่ตอบสนองบริบทของตนเอง การให้บทบาทแก่นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่เป็น “ผู้เล่น” หรือผู้ร่วมสร้างในโครงการวิจัยของสถาบันการศึกษาแทนที่จะเป็นเพียงผู้รับการประสานงาน ถือเป็น การเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาสามารถรับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ “ประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่” ผลงานองค์ความรู้ทั้งกับนักวิจัยและนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ในการปฏิบัติการร่วมในพื้นที่เป้าหมายซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงร่วมกัน

4. การยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่เป็นวิทยากรและครูพี่เลี้ยง

การสร้างคามยั่งยืนของการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถถ่ายทอดและทำซ้ำได้ สถาบันการศึกษาจึงต้องยกระดับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ให้กลายเป็นวิทยากรหรือครูพี่เลี้ยงในการขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาคความยากจนไปยังพื้นที่อื่นๆ การถ่ายทอดนี้ต้องอาศัยประสบการณ์จากการทำงานภาคสนามที่เข้มข้น นอกเหนือจากการอบรมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ Poverty Forum การศึกษาดูงาน และการ

ดูแลผ่านการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาโดยสถาบันการศึกษา “โค้ชชูโค้ชชิง” ให้กับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ถ่ายทอดไปครูเรือนยาจนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ยกระดับสมรรถนะผ่านระบบหลักสูตรระยะสั้นหรือระบบคลังหน่วยกิตไปสู่การยกระดับทางการศึกษาให้กับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

5. การเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่

บทบาทของมหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่เป็นทั้ง “พี่เลี้ยง” ยกระดับศักยภาพให้กับนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ มีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนา เช่น ทักษะอาชีพที่สร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น การสร้างความเข้มแข็งกลุ่มองค์กรในด้านการบริหารจัดการ การเงินที่เข้มแข็ง การยกระดับเป็นวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานภายนอกมาสนับสนุน และบทบาทในฐานะเป็น “ตัวเชื่อม” ระหว่างนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่กับแหล่งทุนและผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อสร้างโอกาสในการขยายผลทางธุรกิจและยกระดับครูเรือนยาจนเข้าสู่ห่วงโซ่มูลค่าให้เกิดระบบธุรกิจและรายได้ที่เป็นธรรมต่อครูเรือนยาจน

จากบทเรียนการดำเนินงานทั้ง 4 จังหวัดเป็นตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในฐานะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาที่ต้องใช้กลยุทธ์ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ ในการทำงาน หัวใจสำคัญที่บทเรียนทั้ง 4 แห่งสะท้อนได้เป็นอย่างดีคือการปรับมุมมองสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคนจนเป็นกระบวนการแรกซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการสร้างความเข้าใจต่อการทำงานกับคนจนที่มีข้อจำกัดหลากหลาย การร่วมลงพื้นที่ปฏิบัติการกับทีมวิจัยตั้งแต่การเก็บข้อมูลสอบถาม การพัฒนาศักยภาพ ทำให้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ได้ทักษะการทำงานและซึมซับความมุ่งมั่นของทีมวิจัยที่จริงจังต่อการทำงานในพื้นที่ ดังนั้นความท้าทายมิใช่เพียงว่าในระหว่างการทำงานวิจัยได้พัฒนานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ไปมากน้อยเพียงใด แต่หลังจากที่มหาวิทยาลัยถอนตัวออกไปนักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ จะสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนามากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนั้นแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพนักบริหารจัดการเชิงพื้นที่จึงควรหนุนเสริมด้วย 3 พลังสำคัญ คือ พลังทางปัญญา (องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน) พลังของเครื่องมือ (ระบบฐานข้อมูลที่แม่นยำ เทคโนโลยีนวัตกรรมที่เข้าถึงง่ายได้ประโยชน์) และพลังแห่งอำนาจ (การมีบทบาทเป็นผู้ผลักดันนโยบาย การพัฒนาโครงการเข้าสู่แหล่งทุนระดับต่างๆ) ความสำคัญของสามพลังดังกล่าวจะช่วยให้นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ เกิดความเข้มแข็งและพร้อมเป็นข้อต่อสำคัญในการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาบนฐานของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

คำชี้แจงเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI) ในชุดความรู้

ชุดความรู้ นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager) โซ่ข้อกลางเชื่อมต่อความช่วยเหลือสู่ครัวเรือนยากจน เกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากบทเรียนการดำเนินงานการพัฒนานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ภายใต้ แพลตฟอร์มจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ" (Poverty Alleviation Platform: PPAP) ผ่านบทเรียนการดำเนินงาน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดมุกดาหาร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี โดยเนื้อหาจากการสังเคราะห์จากข้อมูลรายงานฉบับสมบูรณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

ทั้งนี้ในชุดความรู้ดังกล่าว ผู้เขียนได้นำเอาปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI) มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย การใช้ Gemini เพื่อตรวจสอบคำผิด การเพิ่มเติมเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนานักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ ให้สมบูรณ์ และการใช้ NotebookLM ในการสร้างแผนภาพอินโฟกราฟฟิกประกอบเนื้อหาชุดความรู้ในแต่ละประเด็นเพื่อให้ผู้อ่านเข้าถึงเนื้อหาได้ง่ายยิ่งขึ้น



**ชุดความรู้
นักจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development Manager)
ใช้ข้อมูลกลางเชื่อมต่อความช่วยเหลือสู่ครัวเรือนยากจน**

โครงการการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อยกระดับแพลตฟอร์มบริหารจัดการความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำระดับจังหวัดและขับเคลื่อนโมเดลแก้นระดับโครงการ ปี 2568