



“ การออกแบบการอบรมครั้งนี้

- หนึ่ง

ทบทวนความรู้เดิม

- สอง

เติมเต็มความรู้ ทักษะ  
การจัดการกระบวนการเรียนรู้

- สาม

เสริมสร้างความรู้ ทักษะ  
เทคนิคในการทำงาน

”

บุญเสริฐ เสียงสนั่น

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอีสาน



Interview : จากเวทีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ TOT ทบทวนและยกระดับสมรรถนะของพี่เลี้ยงวิจัย 5  
อปท. จังหวัดสุรินทร์ ภายใต้การดำเนินงานของโครงการพัฒนาเยาวชนในชุมชนท้องถิ่น 4 ภาค ระยะที่ 3 :  
ขับเคลื่อนกลไกเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนด้วยหลักการจัดการความรู้และกระบวนการวิจัย เฟส 2  
สนับสนุนโดยมูลนิธิสยามกัมมาจล ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (สกว.) . องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 17 - 21 กรกฎาคม 2562 ณ  
เรือนกะยอมเฮาส์แอนด์รีสอร์ท อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

## บทบาทหน้าที่ในโครงการนี้

ผมเป็นที่ปรึกษาจากสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นภาคอีสาน บทบาทที่ผ่านมา คือ เป็นที่หนุนของชุดนักถักทอ (นักถักทอชุมชน หมายถึงบุคลากรอปท.ที่เข้ารับการอบรมภายใต้โครงการพัฒนาเยาวชนในชุมชนท้องถิ่น 4 ภาค ระยะที่ 2 : หลักสูตรนักถักทอชุมชน เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน และครอบครัว) ของ อปท. จ.สุรินทร์ ทำงานร่วมกันมา 2-3 ปีแล้ว

## ความเป็นมาของการอบรม

สืบเนื่องจากการที่ทีมชุดนี้ (ทีมพี่เลี้ยงระดับกลไกและระดับโครงการเยาวชน) ต้องไปส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน โดยใช้เครื่องมืองานวิจัยเพื่อท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ สามารถใช้เครื่องมือนี้ในการพัฒนาตัวเองและพัฒนาชุมชนด้วย ในระยะแรก ทีมชุดนี้เป็นบทบาทของนักวิจัยที่ใช้เครื่องมือทำงานวิจัยในขณะที่เรียนรู้เทคนิค วิธีการของเครื่องมือนี้ด้วย ในระยะสอง นักวิจัยชุดแรกและเจ้าหน้าที่ อปท. บางส่วน ร่วมกับทีมชุมชนบางส่วน ต้องมาเป็น **“ทีมพี่เลี้ยงนักวิจัยเยาวชน”** สิ่งที่สำคัญคือว่า ถ้าเขาจะทำหน้าที่ บทบาทของพี่เลี้ยง จากเดิมที่เป็นนักวิจัยเขาต้องทำอะไรต่อบ้าง เราปรึกษากันว่า ความจำเป็นของการพัฒนาทักษะความรู้ของพี่เลี้ยง เพื่อจะไปหนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นให้เด็กเยาวชนของตนเอง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีสร้างการเรียนรู้ ในแง่ของการสร้างบทบาทพี่เลี้ยงนักวิจัย

**ถ้าเราจะเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยได้ ควรมีสองส่วนหลัก ส่วนที่หนึ่ง คุณต้องมีความรู้ทักษะเรื่องงานวิจัย** เขาถึงจะสนับสนุนนักวิจัยที่เป็นเยาวชนได้ เรื่องนี้ส่วนหนึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยที่เขาทำมาในระยะแรกอยู่แล้ว เนื้อหาชุดนี้ก็จะเป็นการทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ทำในเฟสที่ผ่านมา เขามีชุดประสบการณ์ มีกระบวนการเนื้อหาอย่างไร มีเทคนิคเครื่องมืออย่างไรบ้าง ซึ่งตรงนี้เป็นทบทวนและใช้เนื้อหาในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันด้วย **ส่วนที่ 2 คือ บทบาทของนักจัดกระบวนการเรียนรู้** เป็นส่วนสำคัญ เพราะว่าในงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น มีวิธีหนุนนักวิจัยให้ทำงานได้ เขาต้องเป็นนักจัดกระบวนการเรียนรู้ ผมได้นำมาสองเรื่องคือ นำกระบวนการจัดการเรียนรู้กับกระบวนการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นมาจัดกระบวนการของงานฝึกอบรมครั้งนี้

ดังนั้นการออกแบบของการอบรมครั้งนี้ **หนึ่งคือ การทบทวนเรื่องความรู้เดิมที่มีอยู่ สองคือ การพยายามเติมเต็มเรื่องความรู้ทัศนคติเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ สามก็คือ การเสริมสร้างความรู้ทักษะเทคนิคในการทำงาน ความรู้ทักษะในการทำงานตรงนี้คือ ใช้แกนเนื้อหาของงานวิจัยเป็นตัวเดินเรื่อง**

วันแรกเป็นการทบทวน วันที่สองลองมาดูว่า การจะทำงานเป็นนักจัดกระบวนการเรียนรู้ มีขั้นตอนอย่างไร วันที่สามและวันที่สี่ เป็นการสร้างการเรียนรู้เรื่องทักษะ เทคนิค ความรู้ในการจัดการ วันที่ห้า เป็นกระบวนการฝึก

ปฏิบัติการ ฉะนั้น ถ้าบอกว่า การอบรมสี่ห้าวันใช้เวลามากหรือไม่ ความจริงสี่ห้าวันหูดหวิดพอสมควร เพราะกระบวนการเนื้อหาค่อนข้างมากและที่สำคัญเรานำสองเรื่องมาบวกกัน ทั้งต้องทบทวนงานวิจัย และต้องมาดูแลเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้ สลับไปมา ผมคิดว่ากระบวนการสองเรื่องเป็นข้อจำกัดของการจัดอบรมครั้งนี้ ซึ่งต้องนำมาบูรณาการด้วย

## ฐานเดิมของผู้เข้าร่วมในครั้งนี้

ผู้เข้าร่วมอาจมีทั้งคนที่ม่ประสบการณ์และมีพื้นฐานเรื่องงานวิจัยท้องถิ่น และมีส่วนหนึ่งที่ได้ร่วมงานกับ



สยามก็มาเจอมาพอสมควร เห็นว่า เขามีทักษะและชุดประสบการณ์อยู่ เพียงแต่ว่างานนี้ เราพยายามดึงชุดประสบการณ์มาสร้างการเรียนรู้ร่วมกับคนใหม่ๆ ที่เข้ามา จากการประเมินสองสามวันแรกเห็นความตั้งใจพยายามที่จะดูว่าชุดประสบการณ์ของตัวเองกับเนื้อหาวันแรกเป็นอย่างไร เป็นการเชื่อมต่อกัน พอวันที่สามวันที่สี่ เริ่มเข้าใจในเรื่องบทบาทแล้ว **งานนี้เป็นงาน**

**ที่ต้องมาช่วยกันทำงาน มากกว่ามานั่งฟังว่าเข้าใจ ไม่เข้าใจ เป็นการต้องได้ผลงานด้วย** สุดท้ายของคอร์สนี้ อยากเห็นสองเรื่องหลัก

เรื่องหนึ่ง มีชุดหลักสูตรในการหนุนงานของโครงการวิจัยในพื้นที่ ประมาณ **5 หลักสูตร** หลักสูตรที่หนึ่ง การศึกษาข้อมูลบริบทชุมชน ซึ่งทุกทีมจะมีงานนี้ **หลักสูตรที่ 2** ไปหนุนให้ทีมวิจัยย่อยซึ่งเป็นที่วิจัยเยาวชนมีความรู้ทักษะในการศึกษาข้อมูลประเด็นเฉพาะของโครงการ ซึ่งในแต่ละตำบลจะมีประเด็นเฉพาะ 3 โครงการแล้วแต่ว่า ในแต่ละพื้นที่จะมีเรื่องเฉพาะอะไร **หลักสูตรที่ 3** เป็นการสรุปวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ทีมวิจัยเยาวชน เขาจะไปสร้างกระบวนการให้ทีมวิจัยได้สามารถสรุปวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร รวมทั้งพอได้ข้อมูลมาแล้วจะออกแบบปฏิบัติการของเขาอย่างไร **หลักสูตรที่ 4** คือหลักสูตรสนับสนุนการติดตามการปฏิบัติการ เมื่อไปศึกษาเรียนรู้ข้อมูลมาวางแผนแล้ว การปฏิบัติการของทีมเยาวชนจะทำอย่างไร ถ้าจะมีการติดตาม ระบบสนับสนุนการบันทึกผลนี้ เขาจะทำอย่างไรในส่วนของทีมวิจัย ฉะนั้นทีมชุดนี้จะไปจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ทีมวิจัยเยาวชนมีระบบติดตามบันทึกผล **หลักสูตรสุดท้าย** การสรุปผลกับการเขียนรายงาน การหนุนให้ทีมวิจัยของเยาวชนเขียน

รายงานของตนเอง เมื่อได้ข้อมูลแล้ว สรุปผลแล้ว ระบบการเขียนรายงานของเยาวชนต้องการมากน้อยขนาดไหน อย่างไร หัวหลักสูตรนี้จากคอร์สนี้ ทั้ง 5 อปท. จะลองไปปรับใช้ว่าจะเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่ของตัวเองอย่างไร

เรื่องที่ 2 ช่วงสุดท้ายอาจมีการปรึกษาหารือกันว่า ภายใต้ชุดโครงการ แต่ละพื้นที่จะมีแผนการปฏิบัติการ หลังจากนั้นอย่างไร หลักสูตรจะไปทำช่วงไหนอย่างไร ระบบการติดตามจะทำกันอย่างไร ระหว่าง 5 อปท. จะจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันช่วงไหน อย่างไร

## จากงานนี้ คาดว่าจะได้หลักสูตรและเรื่องแผนในการหนุนการติดตามร่วมกันของทั้ง 5 อปท.

ในส่วนของผลในแง่การเรียนรู้ของทีมผู้เข้าร่วม ในทางที่ดีเรื่อย ๆ ในวันที่ 4 สามารถออกแบบว่า มีเนื้อหาแบบนี้ วิธีการแบบนี้ จะจัดสรรคนกันอย่างไร นี่จะเป็นการฝึกปฏิบัติ **แน่นอนว่า ทักษะไม่ใช่การมานั่งฟัง**



**มาแลกเปลี่ยนหรือทำครั้งสองครั้งก็ได้**

**ต้องมีเวที ต้องสร้างโอกาส** จะพัฒนา

เรื่องราวพวกนี้ให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทีมนี้ทั้งในแง่ภารกิจที่เขาเป็นเจ้าหน้าที่ของ อปท. ที่เขามีบทบาทหน้าที่ทำด้านนี้ด้วย เป็นโอกาสที่ดีของเขาที่จะใช้ในการทำงาน ในการฝึก

เรื่องราวพวกนี้ ถึงไม่มีหน่วยงานข้างนอกเข้ามา เขาก็ต้องทำของเขาอยู่แล้ว สมมติว่า ชุดข้อมูลชุดความรู้เรื่องราวเหล่านี้ ติดตัวเขา เขาได้ใช้แน่นอน ถ้ามีกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เขาจะสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชน กับผู้นำ นั่นเป็นโอกาสที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเรื่องเด็กและเยาวชน

## ทักษะสำคัญของคนจัดกระบวนการ

เรื่องทักษะของคนจัดกระบวนการ มีอยู่ 3-4 ทักษะ หนึ่งเรื่องการเล่าเรื่อง ซึ่งเป็นทักษะเบื้องต้น เวลาเป็นคนจัดกระบวนการเรียนรู้ก็ต้องเป็นทั้งคนเล่าเรื่อง ถ้าเราสามารถเล่าเรื่องสื่อสารระหว่างเรากับผู้เข้าร่วมได้ สามารถสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ ตรงนี้เป็นฐานเบื้องต้น โยงกับหลาย ๆ เรื่อง **คนจะเล่าเรื่องดีนี้ หมายถึง เขาต้องมีระบบความคิดพอสมควรในเรื่องที่เล่า ในเรื่องของการจัดระบบความคิด** ส่วนที่สอง เรื่องฟัง หลายท่านบอกว่าเรื่องฟังเป็นทักษะที่สำคัญสุดด้วยนะครับ การฟังนี้เป็นระบบที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายคือ ตัวเยาวชนที่เราทำงานด้วย เขาสามารถจะสะท้อนผลนี้ออกมา การเล่าจากเราไปกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายแต่ถ้าถามว่า พอลถามว่า ไปกระตุ้นแล้ว

กลุ่มเป้าหมายจะได้ผลไม่ได้ผลนี้ ขึ้นอยู่กับระบบการฟังของเรา เราฟังเขาอย่างไร เราฟังเขาใหม่ ดังนั้น ตัวการฟังเป็นทักษะสำคัญอีกอันหนึ่ง ถ้าฟังแล้วมันโยงไปถึงเรื่องการจับประเด็น การตั้งคำถามต่อ ชวนคุยต่อ ตัวฟังจะเป็นตัวกำหนดสำคัญว่า ผลจะเป็นอย่างไร เราจะคุยต่ออย่างไร

อีกประการหนึ่ง งานลักษณะนี้เป็นทั้งเชิงพฤติกรรมด้วย เช่น การสังเกต การไวต่อสถานการณ์ การตีความเป็นอย่างไร คนช่างสังเกต บวกกับการฟัง บวกการตั้งประเด็น การตั้งคำถาม การเล่าเรื่อง ส่วนสำคัญการจัดระบบความคิด การสรุปประเด็น สามสิ่งอย่างนี้จำเป็นสำหรับนักจัดกระบวนการเรียนรู้



ยังมีอีกเรื่องหนึ่งนอกจากนักจัดกระบวนการเรียนรู้และทีมนี้ต้องเป็นที่เลี้ยงหรือโค้ช มากกว่าเรื่องนัก

จัดกระบวนการเรียนรู้เพราะเขาต้องกุมกระบวนการทั้งหมดของชุดการทำงาน เริ่มตั้งแต่เป้าหมายของชุดโครงการนี้ ต้องการแค่ไหนอย่างไร ต้องวิเคราะห์ประเมินกลุ่มเป้าหมายออกมา เขาเป็นอย่างไร ระดับไหน อย่างไร ถ้าต้องซับซ้อนมากกว่านี้ ต้องเติมอะไรแล้วค่อยมาดูว่า เป้าหมายที่วางไว้และกลุ่มเป้าหมายของเราที่มีอยู่ เราจะทำอย่างไรบ้าง คุณกลยุทธ์การวางแผน นี่คือการคิดวิเคราะห์ โค้ชไม่ใช่เพียงมีการคิดวิเคราะห์แต่ต้องทำต้องมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายนั้นด้วย เพราะฉะนั้น ตัวทักษะในการทำและตัวปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย **ดังนั้นโค้ชมันจะมากกว่านักจัดกระบวนการเรียนรู้** ที่ทำเป็นคอร์ส ๆ ไป โค้ชต้องทำทั้งเรื่องเนื้อหา เรื่องความคิด เรื่องจิตใจ เรื่องส่วนตัวบางคนบางเรื่อง เพราะเรื่องเหล่านี้เชื่อมกันทั้งหมด ในฐานะที่เขาเป็นตรงนี้จึงมีความสำคัญ ในขณะเดียวกันงานของชุด อปท.ตรงนี้ นอกจากทีมเยาวชนแล้ว เขาต้องเชื่อมโยงกับชุมชน กับ อปท. ด้วย เรื่องของผู้ใหญ่แล้ว มีลักษณะที่เป็นทางการ โค้ชของเยาวชนแบบนี้จะไม่ใช่แบบเยาวชนเพียง ๆ แต่เขาต้องเชื่อมกับชุมชนหน่วยงานด้วย เป็นประเด็นท้าทายของทีมนี้ แต่แน่นอนว่า เขามีทุนทั้ง 3 ด้านอยู่แล้ว มีทุนกับเยาวชน มีทุนกับชุมชน อยู่ และในขณะเดียวกัน เขาเป็นหนึ่งในโครงสร้างของ อปท.ด้วย เขาจะใช้ทุนตรงนี้ไปต่ออย่างไร โค้ชอาจต้องมาดูรายละเอียดเรื่องราวตรงนี้ ณ ปัจจุบันสามารถทำเรื่องราวเหล่านี้ชัดเจนหรือยัง บางเรื่องอาจต้องใช้เวลาพอสมควรหรือบางเรื่องอาจต้องรอผลการดำเนินงานหน่อยหนึ่ง เช่นจะเชื่อมกับ อปท. ต้องมีผลของการทำงานกับเด็กและเยาวชน ต้องมีข้อเสนออะไรสักหน่อยหนึ่งที่จะสามารถเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงกับแผน กับข้อเสนอในเครือข่าย อย่างน้อย เห็นตัวโอกาสและจังหวะอยู่

## การใช้วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ความสำคัญอย่างไร

## เพื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมมี

ตัววัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักการของงานจัดกระบวนการเรียนรู้หรืองานฝึกอบรมเพราะงานฝึกอบรมมีช่วงเวลายากำหนด เช่น อบรม 3 วัน 5 วัน เป็นต้น **ปัญหาคือ เวลาเราจะอบรมเสร็จ ถ้าถามว่า บรรลุวัตถุประสงค์ใหม่ ซึ่งตรงนี้ต้องมีตัวชี้วัด** สำหรับงานอบรมที่เป็นการทำงานกับคน ทำงานกับความรู้ ทำงานกับเรื่องความคิด เรื่องทักษะ ดังนั้นมันต้องหาวิธีที่จะบอกว่า งานอบรมของเราบรรลุหรือไม่บรรลุอย่างไร ฉะนั้น จะวัดได้ ต้องวัดในลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายจะต้องเป็นการแสดงออกให้เห็นพอสมควร ไม่อย่างนั้นเราจะไม่สามารถวัดได้ว่างานเรา บรรลุหรือไม่บรรลุ เวลาเราจัดกระบวนการจึงมีเป้าหมายที่ชัดเจนพอสมควร เช่น ถ้าเราอยาก ให้เขาทำอันนี้เป็น ต้องบอกได้ว่า ทำอะไรเป็น เป็นขนาดไหน อย่างไร หรือทำให้คิดเรื่องราว พวกนี้ได้ ต้องหาวิธีบอกได้ว่า ที่เขาคิดได้คือ อะไร เช่น ต้องมีการเล่าใหม่ อธิบายใหม่ หรือ ความรู้ อันนี้เป็นพื้นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ถ้าสมมติเราสามารถระบุได้ว่า การจัดครั้งนี้ ถ้าจบอบรมแล้ว กลุ่มเป้าหมายต้องเป็นแบบนี้ แล้วสามารถวัดได้โดยเฉพาะเชิงพฤติกรรม คิดว่าเป็นหลักการพื้นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้และถ้าทีมนี้เขาสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ด้วย ตรงนี้เป็นเรื่องที่ดี



## เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เคยผ่านงานวิจัยและมีกระบวนการเรียนรู้ คิด ว่ามีผลอะไรที่เกิดขึ้นบ้าง

จริง ๆ เป็นเรื่องที่คุณกันมานานอยู่ เรื่องความคาดหวังต่อ อปท.ในฐานะองค์กร โดยหลักการหน่วยงานพื้นฐานที่ใกล้ชิดชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด ก็คือ อปท. (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ฉะนั้น การทำงาน กระบวนการทำงานที่สามารถส่งผลกับชุมชนท้องถิ่นในแง่**หลักการการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่จึงเป็น "กลไกสำคัญ" ในการพัฒนา** ดังนั้น กระบวนการที่เราทำกันมา ทั้งงานวิจัยท้องถิ่น ทั้งหลักสูตรนี้ อยู่บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม และยิ่งงานวิจัยท้องถิ่น และการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมที่มีข้อมูล มีกระบวนการเรียนรู้ มีความรู้เป็นฐานในการทำงาน ไม่ใช่การทำงานเชิงโครงสร้างอย่างเดียว ถ้าสมมติว่า

เรื่องความรู้ เรื่องข้อมูล เรื่องกระบวนการ  
เรียนรู้ คนทำงานจำเป็นต้องมีพื้นฐานมีทักษะ  
ในการทำงานจึงจะไปสร้างกระบวนการ  
เรียนรู้ได้ สร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผม  
คิดว่า ในส่วนของเจ้าหน้าที่บุคลากรของ  
ท้องถิ่นมีความจำเป็น ซึ่งที่ผ่านมาหลายส่วน  
พยายามสร้างเรื่องราวพวกนี้ เพียงแต่จะมี  
โอกาสเล็กน้อยต่างกัน แต่ถ้ากระบวนการที่  
เราทำกันทั้งงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นและการ



จัดกระบวนการเรียนรู้ ถ้าเจ้าหน้าที่ของ อบต.ไหนที่มีโอกาสมาทำกระบวนการเหล่านี้ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีและเป็น  
โอกาสของชุมชนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาบนฐานของการมีส่วนร่วม บนฐานของข้อมูลความรู้ที่จะ  
สร้างความยั่งยืนในอนาคต

## ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำกระบวนการภายใต้โครงการนี้

ผมคิดว่า งานแบบนี้มีสองเรื่องที่คิดว่า สำคัญก็คือ ความต่อเนื่อง ซึ่งตรงนี้นั้นอยู่ที่ทั้งสองส่วนคือ ตัวบุคคล  
เราเห็นหลายคนของทีมงานอยู่ในตัวเขา ไม่ว่าจะเขาจะไปที่ไหน เขาก็สามารถทำงานได้ในลักษณะแบบนี้ มีความคิด มี  
ไฟที่จะทำงานครับ สองคือ ระบบหน่วยงาน ซึ่งตรงนี้อาจจะต้องมีทั้งคนช่วยด้วย ในขณะเดียวกันตัวกระบวนการก็  
สำคัญ ตัวกระบวนการจะช่วยร้อยระหว่างตัวชุมชนกับตัวองค์กรด้วย เห็นหลายที่เริ่มพยายามใช้ตัวกระบวนการ  
ให้ชุมชนมาร่วมคิดร่วมอันนี้ แล้วสร้างกระบวนการเพื่อนำไปสู่ระบบขององค์กร ถ้าทำแบบนี้ได้เนี่ย เรื่องความ  
ต่อเนื่องในมิติขององค์กรนี้ จะอยู่บนเนื้อหาสาระมากกว่าที่บุคคลบริหาร

.....