

วิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ภายใต้โครงการโรงเรียน OTOP ด้วยกรอบแนวคิด OVOP*

Human Resource Development Activities under the OTOP School:

Analyzed by OVOP Conceptual Framework

¹วาทัญญู ใจบริสุทธิ์ และ ²จิตสุภา กิตติผดุง

¹Watunyu Jaiborisudhi and ²Jitsupa Kitipadung

¹สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

²Institute of East Asian Studies, Thammasat University, Thailand

²สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²Innovative Learning Center, Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: ¹jitsupak@g.swu.ac.th, ²watunyu1979@hotmail.com

Received July 19, 2023; Revised August 11, 2023; Accepted August 29, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงข้อจำกัดและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมต่างๆ ของโครงการโรงเรียน OTOP โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า รายวิชาจากหลักสูตรกลางของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีเนื้อหาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้าผลิตภัณฑ์ ตลอดจนมีระยะเวลาในการเรียนการสอนที่สั้นจนเกินไป อันเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่กิจกรรมเสริมความรู้กลับมีเนื้อหาส่วนใหญ่มุ่งเน้นเป็นการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ กิจกรรมเสริมความรู้เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นจากโรงเรียน OTOP โดยผู้นำของโรงเรียน OTOP ซึ่งก็คือคนภายในชุมชนท้องถิ่น หรือกล่าวได้ว่า คนภายในชุมชนย่อมที่จะเข้าใจปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในชุมชนได้ดีกว่าคนภายนอกชุมชน เช่นนี้คนภายในชุมชนควรจะต้องมีบทบาทหลักในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตน

* ผลงานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประเภท Fundamental Fund

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; โรงเรียน OTOP; หลักสูตรกลาง; กิจกรรมเสริมความรู้; กรอบแนวคิด OVOP

Abstract

The objective of this research was to examine the limitations and obstacles as well as the factors that contribute to human resource development under the various activities of the OTOP school project. It was qualitative research with in-depth interviews. The results of the research showed that the courses from the central curriculum of the Community Development Department, Ministry of Interior, have content focused on product development as well as being too short in teaching time. This was a constraint and an obstacle to human resource development. Instead, knowledge enhancement activities were mainly devoted to supporting human resource development. Knowledge enhancement activities were organized by OTOP schools by the OTOP school leaders, who are people within the local community; or in other words, people within the community understand the problems of human resource development within the community better than people outside the community. As such, people in the community must play a key role in the development of their local community.

Keywords: Human Resource Development; OTOP School; Central Curriculum; Knowledge Enhancement Activities; OVOP Conceptual Framework

บทนำ

กระบวนการ OVOP (One Village One Product) ของจังหวัดไออิตะ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นต้นแบบของโครงการ OTOP ของไทย กระบวนการ OVOP เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) แก่คนภายในชุมชนท้องถิ่น ภายใต้กระบวนการ OVOP มีโครงการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ โครงการโรงเรียนพัฒนาผู้นำ (Toyo no Kuni Development School) โดยโรงเรียนแห่งนี้เริ่มก่อตั้งในปี ค.ศ. 1983 เป็นโรงเรียนที่จัดสอนในภาคค่ำ ใช้เวลาเรียนตลอดหลักสูตร 2 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนพัฒนาผู้นำ นอกจากจะได้ความรู้ไปพัฒนาชุมชนของตนแล้ว ยังส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้นำชุมชน ระหว่างชาวบ้านจากพื้นที่ต่าง ๆ อันสำคัญยิ่งต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ข้อมูลต่างๆ ระหว่างกันและกัน (Hiramatsu, 2008)

ในส่วนโรงเรียน OTOP ของไทย โดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้ริเริ่มก่อตั้งโรงเรียน OTOP หรือ สถาบันส่งเสริมองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ OTOP Academy ในปี ค.ศ. 2016 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ สร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการผลิต แบ่งปันองค์

ความรู้ภายใต้แนวคิดที่สอนน้อง สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการ การตลาด และการดำเนินธุรกิจ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า สร้างรายได้ ในปัจจุบันโรงเรียน OTOP มีด้วยทั้งหมด 7 แห่ง กระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาค (Community Development Department, Ministry of the Interior, 2018)

จากการนำนโยบาย OTOP (One Tambon One Product) สู่การปฏิบัติมากกว่า 2 ทศวรรษ มีผู้ลงทะเบียนเป็นผู้ประกอบการ OTOP ถึงในปี ค.ศ. 2019 จำนวน 87,468 ราย จำนวน 186,356 ผลิตภัณฑ์ มีผู้ได้รับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP เพื่อจำหน่ายบนเครื่องบิน จำนวน 225 ราย จำนวน 1,229 ผลิตภัณฑ์ มีชุมชนท่องเที่ยวจำนวน 3,680 ชุมชน ตลอดจนการจัดงาน OTOP City ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003–2019 มียอดขายรวมทั้งสิ้น 15,560,340,460 บาท และในปี ค.ศ. 2022 ที่ผ่านมามีผลิตภัณฑ์ OTOP มียอดจำหน่ายรวมทั้งสิ้นประมาณ 240,000 ล้านบาท ซึ่งกล่าวได้ว่าโครงการ OTOP ที่ได้ดำเนินการผ่านมา เป็นโครงการที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการขายผลิตภัณฑ์ สร้างรายได้ให้แก่ ผู้ประกอบการและชุมชน (Community Development Department, Ministry of the Interior, 2018 ; Office of Local Wisdom Promotion and Community Enterprise, Community Development Department, Ministry of the Interior, 2020; Or-Por-Tor News, 2023) กล่าวได้ว่าจากการดำเนินโครงการ OTOP ที่ผ่านมา เป็นโครงการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าที่จับต้องได้ (tangible product) และขายสินค้าเป็นหลัก แต่ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource Development) เป็นรองแตกต่างไปจากกระบวนการ OVOP ต้นแบบ (Shakya, 2010; Kurokawa et al., 2010; Denpaiboon and Amatasawatdee, 2012; Anh Thu, 2013; Kemavuthanon, 2014; Kitipadung and Jaiborisudhi, 2021)

สืบเนื่องมาจากโครงการโรงเรียน OTOP ถือว่าเป็นโครงการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โครงการ OTOP และจากการดำเนินการของโครงการโรงเรียน OTOP มาได้ระยะหนึ่งแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงข้อจำกัดและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมต่างๆ ของโครงการโรงเรียน OTOP ด้วยกรอบแนวคิด OVOP กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงข้อจำกัดและอุปสรรค ภายใต้กิจกรรมต่างๆ ของโครงการโรงเรียน OTOP
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กิจกรรมต่างๆ ของโครงการโรงเรียน OTOP

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโครงการ OTOP มีวรรณกรรมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้ Denpaiboon and Amatasawatdee (2012) นำเสนองานวิจัยเรื่อง

“Similarity and Difference of One Village One Product (OVOP) for Rural Development Strategy in Japan and Thailand” ผลการศึกษาพบว่า OTOP ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่โครงการ OVOP มีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปทิศทางเดียวกับข้อค้นพบในงานวิจัยของ Kemavuthanon (2014) เรื่อง “Leadership in the OVOP and Similar Movements: The Comparative Study between the OVOP Movement in Japan and OTOP Project in Thailand” พบว่าโครงการ OTOP มุ่งเน้นไปที่การสร้างรายได้ การพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในขณะที่กระบวนการ OVOP เน้นไปที่การพัฒนาที่ยั่งยืน โครงการ OTOP เป็นโครงการที่เน้นการควบคุมจากส่วนกลางแบบบนลงล่าง (top-down) เน้นการขายการทำตลาด ในขณะที่กระบวนการ OVOP เป็นกระบวนการการพัฒนาจากชุมชนแบบล่างสู่บน (bottom-up) เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปทิศทางเดียวกับผลงานวิจัยของ Anh Thu (2013) เรื่อง “One Village One Product (OVOP) in Japan to One Tambon One Product (OTOP) in Thailand: Lessons for Grass Root Development in Developing Countries” ซึ่งพบว่า โครงการ OTOP นั้นเป็นโครงการที่สัมพันธ์กับผลประโยชน์ทางการเมือง โดยภาครัฐมีบทบาทนำ เป็นการพัฒนาแบบบนลงล่าง ให้ความสำคัญต่อปัญหาทางเศรษฐกิจ แตกต่างไปจากกระบวนการ OVOP ที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของงานวิจัย “Problems and Recommendations regarding Human Resource Development within the OTOP Project” ของ Kitipadung and Jaiborisudhi (2021) ที่พบว่า โครงการ OTOP เป็นโครงการที่ประสบกับปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนของชุมชน ปัญหาการสร้างเครือข่ายที่ขาดซึ่งความต่อเนื่อง และปัญหาการสร้างและพัฒนาคนรุ่นใหม่มาสานต่อกิจการ OTOP และ Kurokawa et. al. (2010) มีผลงานวิจัย “Challenges for the OVOP movement in Sub-Saharan Africa –Insights from Malawi, Japan and Thailand” พบว่าโครงการ OTOP ละเลยต่อการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะเดียวกันก็มุ่งไปการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาของงานวิจัย Shakya (2011) เรื่อง “Understanding One Village One Product in Japan, Thailand and Nepal” ก็มีผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าโครงการ OTOP ให้น้ำหนักต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่ากระบวนการ OVOP โครงการ OTOP มุ่งไปที่การขายสินค้าขายผลิตภัณฑ์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาความยากจนของคนภายในชุมชน ในขณะที่กระบวนการ OVOP มีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โครงการ OTOP ที่ผ่านมาสรุบได้ว่าโครงการ OTOP เป็นโครงการที่ให้น้ำหนักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มากเท่าการพัฒนาตัวสินค้าเพื่อสร้างรายได้แก่ชุมชน หรือ “ให้ความสำคัญแก่ขายสินค้าเป็นหลัก ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรอง” และจากการทบทวนวรรณกรรมกลับไม่พบวรรณกรรมใดที่ทำการศึกษเกี่ยวกับโครงการโรงเรียน OTOP ดังนั้นจึงเกิดช่องว่างในการศึกษาและวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

กับปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมต่าง ๆ โครงการโรงเรียน OTOP

จากรวบรวมกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่ยึดโยงกับหลักการ (principles) ทั้ง 3 ประการที่เป็นกรอบแนวคิด เป็นแนวทาง เป็นหัวใจในการดำเนินการของกระบวนการ OVOP ต้นแบบ ซึ่งโครงการ OTOP ก็ยังคงนำหลักการทั้ง 3 ประการดังกล่าวมาปรับใช้เช่นกัน จากหนังสือ “One Village One Product” Spreading throughout the world” ของโมริฮิโกะ ฮิรามัตสึ (Morihiro Hiramatsu) Hiramatsu (2008) ได้ชี้ให้เห็นหลักการดังกล่าวว่า สภาพปัญหาของจังหวัดโออิตะ ในช่วงปี ค.ศ. 1970-1980 ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาการอพยพย้ายถิ่นเพื่อเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ของคนวัยทำงาน อันเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนา กอปรกับรายได้ของประชากรของจังหวัดโออิตะที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโตเกียวและพื้นที่อื่น ๆ ฮิรามัตสึ หลังจากการได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดโออิตะ ในปี ค.ศ. 1979 ฮิรามัตสึ จึงได้ส่งเสริมกระบวนการ OVOP ให้เป็นกระบวนการในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้วยการส่งผ่านจาก GNP ไปสู่ GNS (Gross National Satisfaction) ควบคู่ไปกับการพัฒนาจากภายใน (Endogenous Development) โดยต้องเริ่มจากการยกระดับความเป็นอยู่ของประชากรด้วยการเพิ่มรายได้ เพิ่มความเชื่อมั่นของคนภายในชุมชน ภายใต้หลักการของกระบวนการ OVOP ทั้ง 3 ประการ อันได้แก่

- การพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ระดับโลก (Local Yet Global) เป็นการคิดในระดับโลก แต่ทำในระดับท้องถิ่น โดยการผลิต พัฒนา หรือแสวงหาสินค้า บริการที่ใช้ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ มีอัตลักษณ์ เพื่อสร้างและเพิ่มมูลค่าแก่สินค้าและบริการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

- การพึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-Reliance and Creativity) เป็นแรงขับเคลื่อนให้ประชาชนในชุมชน กิจกรรมต่างๆ ต้องมาจากความต้องการ ความร่วมแรงร่วมใจร่วมมือของคนในชุมชน คนในชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจภายใต้จิตวิญญาณของท้องถิ่นและการพึ่งพาตนเองด้วยความคิดสร้างสรรค์ ส่วนหน่วยงานรัฐมีหน้าที่เพียงให้การสนับสนุนเทคโนโลยีและการตลาดเท่านั้น

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการมุ่งผลิตทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะได้ไปเป็นผู้นำชุมชนในท้องถิ่นที่มีศักยภาพ กล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของกระบวนการ OVOP ภายใต้กระบวนการ OVOP จึงได้ตั้งโรงเรียนขึ้นมาเพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในท้องถิ่นที่เรียกว่า โรงเรียนพัฒนาผู้นำ (Toyo no kuni Development School)

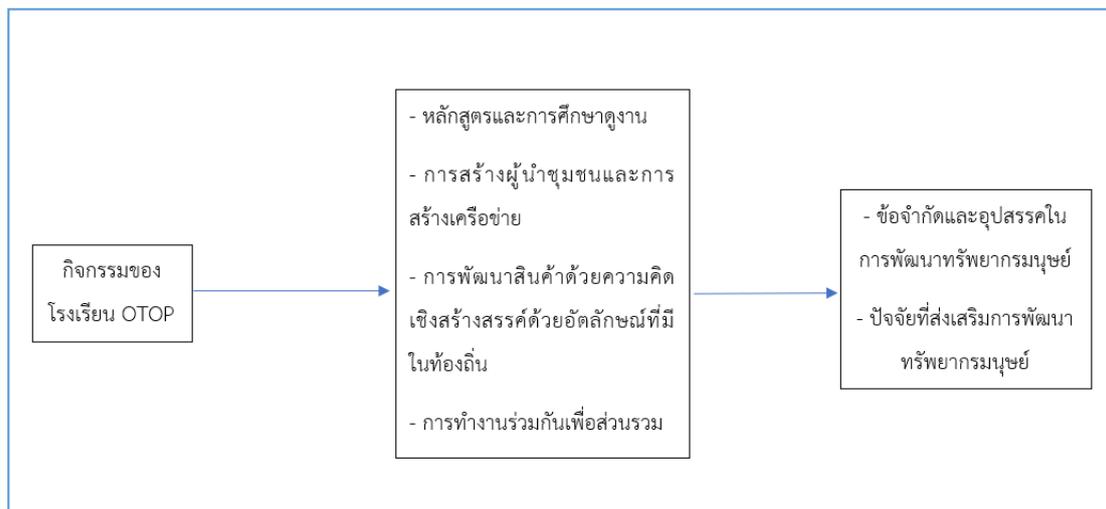
โรงเรียนพัฒนาผู้นำ เริ่มก่อตั้งในปี ค.ศ. 1983 โดยจังหวัดโออิตะ เป็นโรงเรียนที่จัดสอนในภาคค่ำ เพื่อให้ทุกอาชีพได้มีโอกาสเข้าร่วม โดยแบ่งโรงเรียนให้อยู่ในภาคส่วนต่าง ๆ 12 สาขา แต่ละสาขาจะมีนักเรียนประมาณ 30-40 คน ภายใต้หลักสูตร 2 ปี ปีแรกจะเป็นการสอนเกี่ยวกับหลักการทั้ง 3 ประการของ OVOP กระบวนการ OVOP และจะมีการสอนแบบนำเสนอกรณีศึกษา (case study) ทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว ปีที่สองจะเป็นการฝึกอบรมในด้านการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่

สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บรรยาย คือ คนภายในท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดโออิตะทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ของโรงเรียน นอกจากนี้หากนักเรียนสนใจที่จะไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ จังหวัดโออิตะ ก็จะสนับสนุนเงินแก่ผู้เรียน 50% จากค่าใช้จ่ายทั้งหมด โรงเรียนพัฒนาผู้นำมีเป้าหมายสำคัญ คือ การสร้างผู้นำชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างเครือข่าย และการศึกษาดูงาน เพื่อกลับไปพัฒนาชุมชน ทำให้ชาวบ้านสามารถพึ่งพาตนเอง มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างและแสวงหาอัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่นขึ้นมา

จะเห็นได้ว่าหลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ผ่านโรงเรียนพัฒนาผู้นำ เป็นจุดเริ่ม เป็นพื้นฐาน นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลักการอีก 2 ข้อ ซึ่งก็คือ หลักการพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ระดับโลก (Local Yet Global) และหลักการการพึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-Reliance and Creativity) โดยหลักการการพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ระดับโลก (Local Yet Global) และหลักการการพึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-Reliance and Creativity) สามารถแปรมาเป็นตัวชี้วัดได้ดังนี้ 1) การพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น และ 2) การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม ในส่วนของหลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) แปรมาเป็นตัวชี้วัดได้แก่ 1) หลักสูตรและการศึกษาดูงาน 2) การสร้างผู้นำชุมชนและการสร้างเครือข่าย ภายใต้กรอบแนวคิด OVOP กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงข้อจำกัดและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมของโรงเรียน OTOP ด้วยกรอบแนวคิด OVOP กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันมีตัวชี้วัดได้แก่ 1) หลักสูตรและการศึกษาดูงาน 2) การสร้างผู้นำชุมชนและการสร้างเครือข่าย 3) การพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น 4) การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด OVOP กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยด้วยการรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะ จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) การได้มาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนเครือข่ายที่มี เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ OTOP เมื่อได้รายชื่อบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกผู้ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน ได้แก่ ภาคผู้ประกอบการจำนวน 6 คน ภาคราชการจำนวน 6 คน และภาควิชาการจำนวน 6 คน ทั้งนี้จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 18 คน จะเป็นตัวแทนจากโรงเรียน OTOP จำนวน 3 คน จากโรงเรียน OTOP 3 แห่งด้วย ได้แก่ โรงเรียน OTOP อ่างทอง กลุ่มจักสานบางเจ้าฉ่า โรงเรียน OTOP ขอนแก่น กลุ่มหัตถกรรมคุ้มสุขไช และ โรงเรียน OTOP เชียงใหม่ ศูนย์ OTOP ช่วงสันกำแพง

ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ คือ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสารตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงและพัฒนาทั้งความครอบคลุมของเนื้อหา ความเที่ยงของเนื้อหา ความสอดคล้อง ตัวแปร ภาษาที่ใช้ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากเอกสาร หลังจากนั้นผู้วิจัยจะใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ พรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์หรือรูปธรรมและวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุป อนึ่งงานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าโครงการ OTOP “ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์เพื่อการขายสินค้าเป็นหลัก ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรอง” โรงเรียน OTOP ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังภายใต้โครงการ OTOP (Aksonkul, Interview, 2022) งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อจำกัดและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมโครงการโรงเรียน OTOP ซึ่งมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

หลักสูตรและการศึกษาดูงาน

โรงเรียน OTOP หรือ สถาบันส่งเสริมองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ OTOP Academy มีหลักสูตรของโรงเรียน OTOP ซึ่งเป็นหลักสูตรที่พัฒนาจากกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

เป็นหลักสูตรฝึกอบรม 3 วัน รุ่นละ 30 -50 คนต่อรุ่น โดยแบ่งเป็นประเภทของผลิตภัณฑ์เป็น 5 ประเภท ได้แก่ ประเภทอาหาร ประเภทเครื่องตีไม้ ประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย ประเภทของใช้ ของที่ระลึกและของตกแต่ง และประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร ทั้งนี้หลักสูตรของโรงเรียน OTOP จะประกอบไปด้วยรายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางและกิจกรรมเสริมความรู้ที่โรงเรียน OTOP ซึ่งเกิดจากคนภายในชุมชนท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้พัฒนาและออกแบบเอง ซึ่งรายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางมีดังนี้ 1) กฎหมาย 2) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 3) การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยอัตลักษณ์และภูมิปัญญา 4) การจัดการผลิต 5) กระบวนการผลิต 6) การควบคุมคุณภาพ 7) การคำนวณต้นทุนและกลยุทธ์ทางการตลาด และ 8) แผนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Community Development Department, Ministry of the Interior, 2018 ; Office of Local Wisdom Promotion and Community Enterprise, Community Development Department, Ministry of the Interior, 2020; Government Representative, Interview, 2022; OTOP School Representative, Interview, 2022)

ในส่วนของกิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP อันเกิดจากชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เสริมความรู้จากหลักสูตรกลางของกรมการพัฒนาชุมชน สรุปได้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้ดังนี้ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) กิจกรรมเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น 3) กิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม 4) กิจกรรมการสร้างเครือข่าย (OTOP Koomsukko Handicraft Group School, 2018 as cited in Claymone & Jaiborisudhi, 2019; OTOP School Representative, Interview, 2022)

ในส่วนของการศึกษาดูงานเป็นหน้าที่ของโรงเรียน OTOP แต่ละแห่ง จะนำผู้เข้าร่วมอบรมไปศึกษาดูงานตามประเภทของแต่ละผลิตภัณฑ์ โดยโรงเรียน OTOP จะเป็นผู้วิเคราะห์และจัดหาสถานที่ดูงานให้แก่ผู้เข้าอบรม จะไปดูงานที่ไหน อย่างไร มีจุดเด่นอย่างไร ไปดูแล้วผู้เข้าอบรมจะได้อะไรบ้างจากการดูงาน ณ สถานที่แห่งนั้น (OTOP Koomsukko Handicraft Group School, 2018 as cited in Claymone & Jaiborisudhi, 2019; OTOP School Representative, Interview, 2022)

อย่างไรก็ตาม จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ทั้งภาคผู้ประกอบการที่เป็นตัวแทนจากโรงเรียน OTOP 3 แห่ง ต่างก็มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่า ระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ของการเรียนการสอนและการดูงานของโรงเรียน OTOP เป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปสำหรับรายวิชาและกิจกรรมต่างๆ ต้องเร่งสอนอย่างรวดเร็ว ลงรายละเอียดตามไม่ได้ (OTOP School Representative, Interview, 2022) สอดคล้องกับความเห็นของภาควิชาการของ Chakhatrakarn (Interview, 2022), Trisang (Interview, 2022), and Yampochai (Interview, 2022) มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่า ระยะเวลาการเรียนการสอนของโรงเรียน OTOP มีระยะเวลาที่สั้นเกินไป ทำให้การเรียนการสอนขาดซึ่งคุณภาพ

โดยมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาการฝึกอบรมของตัวแทนจากโรงเรียน OTOP อย่างความเห็นของ Boonsathid (Interview, 2022) ดังต่อไปนี้

“...ระยะเวลาอบรมมันน้อย ช่วงเข้าปูพื้นฐานวิชาการ ช่วงบ่ายจะต้องลงมือปฏิบัติตัวต่อตัว แล้วจะต้องมีระยะเวลาในการติดตาม ระยะเวลาติดตามในโครงการมันมันน้อย... ระยะเวลากระชั้นชิด ...”

กล่าวได้ว่าหลักสูตรและการศึกษาดูงานภายใต้โรงเรียน OTOP ที่มีระยะเวลา 3 วัน 2 คืน เป็นระยะเวลาที่ไม่เพียงพอ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างไปจากโรงเรียนพัฒนาผู้นำ (Toyo no kuni Development School) ที่ใช้เวลาเรียนตลอดหลักสูตรถึง 2 ปี นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงรายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางของกรมการพัฒนาชุมชน จะเห็นได้ว่ารายวิชาต่างๆ นั้นเน้นหนักไปที่การพัฒนาตัวสินค้าเป็นสำคัญ ในขณะที่กิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP ที่อยู่คู่กับชุมชนท้องถิ่น ดำเนินการด้วยคนภายในชุมชนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และกิจกรรมการสร้างเครือข่าย ล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการพัฒนาตัวสินค้าเพื่อการขายสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน หรือกล่าวได้ว่ากิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการพัฒนาตัวสินค้านั่นเอง

การสร้างผู้นำชุมชนและการสร้างเครือข่าย

การสร้างผู้นำชุมชนตามกระบวนการ OVOP ต้นแบบ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ และทักษะในการเป็นผู้นำชุมชน ตลอดจนจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม จากการศึกษาดูงาน เครือข่ายที่มี เพื่อกลับไปพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Hiramatsu, 2008) และบทเรียนจากเมืองโอยะมะ (Oyama) ซึ่งเป็นต้นแบบของกระบวนการ OVOP ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เมืองโอยะมะประสบความสำเร็จก็คือ การมีผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการชักจูงชาวบ้านให้มีความเห็นคล้อยตาม ผู้นำชุมชนจะต้องมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรวมพลัง (empowerment) ปลุกเร้าให้เกิดการพัฒนากระบวนการ OVOP ภายในชุมชน (Nobuyoshi & Lutful, 2005; Yamagami & Fujimoto, 2011) อย่างไรก็ตามจากรายวิชาต่างๆ ภายใต้หลักสูตรกลางและกิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP กลับไม่ปรากฏถึงการสร้างผู้นำชุมชนตามอย่างกระบวนการ OVOP ต้นแบบ (OTOP School Representative, Interview, 2022)

ในส่วนของการสร้างเครือข่ายนั้นเมื่อพิจารณาจากรายวิชาของหลักสูตรกลางกลับไม่พบถึงการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายของผู้ประกอบการ ในขณะที่กิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP นั้นมีกิจกรรมการสร้างเครือข่ายให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรม ซึ่ง Chakhatrakarn (Interview, 2022) กล่าวว่าเครือข่ายที่ดีจะต้องเกิดมาจากการต้องการของชุมชนไม่ได้เกิดมาจากนโยบายหรือโครงการของรัฐที่ลงไปผลักดันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายภายใต้โรงเรียน OTOP นั้นเกิดมาจากการถ่ายทอดจากคนภายในชุมชนท้องถิ่นในลักษณะของ “พี่สอนน้อง” หาได้เป็นเครือข่ายเกิดจากการผลักดันของภาครัฐไม่ โดยผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของเครือข่าย ตลอดจนการสร้าง

เครือข่ายในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ (OTOP Koomsukko Handicraft Group School, 2018 as cited in Claymore & Jaiborisudhi, 2019; OTOP School Representative, Interview, 2022)

- การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ประกอบการ
- การสร้างเครือข่ายทางการผลิตและการขายสินค้า
- การสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการกับหน่วยงานราชการ และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์

- การสร้างเครือข่ายผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค (social network) ต่างๆ อาทิ ไลน์ เฟสบุ๊กส์
- การใช้โซเชียลเน็ตเวิร์คเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการทำตลาดและการขายสินค้า

โดย Ma-thong (Interview, 2022) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การใช้โซเชียลเน็ตเวิร์คเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการทำตลาดและการขายสินค้าดังต่อไปนี้

“...เครือข่ายและการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันแลกเปลี่ยนกัน ทุกวันนี้มีกรู๊ปไลน์ของโรงเรียน OTOP...เราจะอบรมแยกเป็นประเภทสินค้า เช่น เครื่องเสื้อผ้า เครื่องใช้ สินค้า อาหาร...ให้ความรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และของผมนเองจะผูกด้วยเรื่องของการรายงานผลการดำเนินงานว่าโรงเรียน OTOP ของเราสถานการณ์ตอนนี้เป็นอย่างไบบ้าง ผู้ประกอบการที่อบรมไปแล้วมีการเคลื่อนไหวอย่างไรบ้าง สิ่งไหนองค์ความรู้ไปแล้วเป็นอย่างไบบ้าง...”

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า โรงเรียน OTOP ไม่ได้มีแนวทางในการสร้างผู้นำชุมชนตามอย่างของกระบวนการ OVOP ต้นแบบ ในส่วนของการสร้างเครือข่ายภายใต้กิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP จะเห็นได้ว่าผู้เข้าฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ถึงการสร้างเครือข่ายและประโยชน์ของเครือข่ายในการพัฒนากิจการและกิจกรรม OTOP อันเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากภาคประชาชน เกิดจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์แบบ “พี่สอนน้อง” เครือข่ายในรูปแบบดังกล่าวจึงไม่ใช่เครือข่ายที่เกิดจากการผลักดันของภาครัฐ เป็นรูปแบบของเครือข่ายที่เป็นไปแนวทางในการสร้างเครือข่ายแบบธรรมชาติ อันเป็นปัจจัยส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โครงการโรงเรียน OTOP หรือกล่าวได้ว่าข้อจำกัดและอุปสรรคอยู่ที่รายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางไม่ได้ระบุถึงการสร้างเครือข่ายเอาไว้

การพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น

ภายใต้กระบวนการ OVOP ต้นแบบ ซึ่ง Hiramatsu (2008) ได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวไว้ดังนี้ สินค้าและผลิตภัณฑ์จะต้องใช้ภูมิปัญญา วัฒนธรรม และทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น แต่จะต้องมีเอกลักษณ์และเป็นยอมรับกันโดยสากล กอปรกับชาวบ้านและชุมชนจะต้องคิดเองอย่างอิสระ การผลิตสินค้าหรือให้บริการใดๆ จะต้องเกิดมาจากความคิดริเริ่มของคนภายในชุมชน ตลอดจนนิยามของผลิตภัณฑ์ OVOP ไม่ได้หมายถึงตัวสินค้าเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการทางความคิด รวมถึงการ

บริการ การดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญา การท่องเที่ยว และ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

ในประเด็นของการพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าหลักสูตรกลางของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีรายวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยอัตลักษณ์และภูมิปัญญา นอกจากนี้กิจกรรมเสริมหลักสูตร ก็ยังมีรายวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น โดยในภาคปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน OTOP จะมีเนื้อหาที่ให้ความรู้แก่ผู้เข้าอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น ดังต่อไปนี้ (OTOP Koomsukko Handicraft Group School, 2018 as cited in Claymone & Jaiborisudhi, 2019; OTOP School Representative, Interview, 2022)

- การเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชุมชน
- การนำอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP
- การใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นในการผลิตให้มากที่สุด
- สินค้าและผลิตภัณฑ์ภายใต้โครงการ OTOP นั้นไม่ได้มีเพียงแค่สินค้าที่จับต้องได้เท่านั้น แต่

รวมไปถึงสถานที่ท่องเที่ยว ประเพณีวัฒนธรรม ฯลฯ

- การพัฒนาความคิดอย่างสร้างสรรค์ในผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์

โดย Ma-thong (Interview, 2022) ได้ขยายความถึงรายละเอียดในประเด็นดังกล่าว ดังต่อไปนี้

“...เราพยายามสอนเขาว่าไม่ต้องไปทำแข่งกับคนอื่น แต่ให้เขาหาจุดแข็งของเขาขึ้นมาเอง ส่วนใหญ่สอนเรื่ององค์ความรู้...ผู้ประกอบการที่เป็นกรณีศึกษา ก็ให้เขามาเล่าประสบการณ์ในงานของเขาให้ฟัง ผ้าไหมก็เหมือนกันก็มาเล่าว่าผ้าแบบเดียวกันทำไมที่นี้ขายราคาหนึ่ง อีกที่ขายได้แพงกว่า เขาทำอย่างไร เราพยายามให้เขามาเล่าให้ฟัง ให้เขาเห็นว่าความจริงมันอาจจะไม่ได้อยู่ที่มันลาย ลายสวย ลายยากเท่านั้น แต่มันคือทักษะ การถ่ายทอด การเล่าเรื่อง ทุกอย่างต้องอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่าง ไม่หยุดแค่สีธรรมชาติ แต่เป็นสีธรรมชาติที่กินได้ ต้องมีอัตลักษณ์ ต้องมีเรื่องราว...”

กล่าวได้ว่าโรงเรียน OTOP มีทั้งรายวิชาและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีเนื้อหาในการพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ ในประเด็นนี้จึงปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดำเนินการเรียนการสอนของโรงเรียน OTOP ทั้งนี้การพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการแสวงหาและพัฒนาทรัพยากรที่มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างไปจากท้องถิ่นอื่นชุมชนอื่น รวมถึงการอธิบายถึงนิยามความเป็นสินค้า OTOP ที่หมายรวมถึงสินค้าที่จับต้องไม่ได้ (intangible product) ในรูปแบบสถานที่ท่องเที่ยว อาหาร ดนตรี ประเพณี วัฒนธรรม ฯลฯ ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจว่า OTOP มิได้ถูกจำกัดอยู่เพียงแต่สินค้าที่จับต้องได้ (tangible product) เท่านั้น ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ในการพัฒนา

สินค้าและผลิตภัณฑ์อย่างสร้างสรรค์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่นนั้นจะต้อง “เห็นคุณค่าจึงจะเกิดมูลค่า” นั่นเอง

การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม

สำหรับการทำงานร่วมกันเพื่อการพึ่งพาตนเองภายใต้กระบวนการ OVOP โดยชุมชนญี่ปุ่นจะเน้นไปที่การรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อแบ่งภาระหน้าที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อันเนื่องมาจากญี่ปุ่นมีภัยทางธรรมชาติหลายต่อหลายรูปแบบเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม การรวมกลุ่มดังกล่าวได้ถูกพัฒนาให้เกิดสหกรณ์แบบญี่ปุ่น ทำให้ชาวบ้าน ทำให้กลุ่ม OVOP สามารถพึ่งพาตนเองได้ (Chakhatrakarn, Interview, 2022) คนญี่ปุ่นจะทำงานร่วมกันเพื่อชุมชน ถ้าปัจเจกบุคคลไม่เข้าอยู่ภายใต้ระบบของชุมชนก็จะถูกขับไล่ออกไปจากชุมชน (Trisang, Interview, 2022)

เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรกลางของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จะเห็นได้ว่าบรรดารายวิชาต่างๆ ไม่มีการระบุถึงการทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมเอาไว้ แต่ในส่วนของกิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP ของท้องถิ่นกลับพบถึงกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ซึ่งกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน OTOP นั้นก็เป็นไปในทิศทางเดียวกับกระบวนการ OVOP ต้นแบบที่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม โดยจะมีการเรียนการสอนด้วยการแบ่งกลุ่มให้คนภายในกลุ่มร่วมกันทำงาน ร่วมกันแก้ปัญหาให้ได้ ภายใต้แนวทางดังนี้ (OTOP Koomsukko Handicraft Group School, 2018 as cited in Claymone & Jaiborisudhi, 2019; OTOP School Representative, Interview, 2022)

- ความเป็นทีม ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- การทำงานเพื่อกลุ่มเพื่อส่วนรวม
- การพึ่งพาตนเอง พึ่งพาคนภายในกลุ่มระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
- การบริหารจัดการต่างๆ ด้วยคนภายในกลุ่มเอง

กิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เริ่มจากการตระหนักรู้ว่า คนภายในทีมเป็นทีมเดียวกัน จะต้องร่วมกันบริหารจัดการ ร่วมกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ สมาชิกภายในกลุ่มจะได้นำประสบการณ์ที่ตนเองมีเข้ามาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกัน (Boonroun, Interview, 2022)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมนั้น จากกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน OTOP นั้นเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันได้ตามอย่างกระบวนการ OVOP ต้นแบบ ซึ่งการทำงานร่วมกันนั้นก็มิใช่ผลของการศึกษาเป็นไปในรูปแบบเดียวกันกับการสร้างเครือข่าย ซึ่งพบถึงข้อจำกัดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากรายวิชาของหลักสูตรกลางนั้น ไม่ได้ระบุถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในขณะที่กิจกรรมเสริมความรู้ที่เกิดมาจากโรงเรียน OTOP เกิดมาจากคนภายในท้องถิ่นกลับมีการระบุถึงการร่วมกันทำงาน

ทีม การรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ อันเป็นแนวทางไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ อย่างไรก็ตามจากสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ OTOP ได้แก่ Aimsa-ard (Interview, 2022) Bho-yod (Interview, 2022) Bhu-Thamin (Interview, 2022), and Boonchan (Interview, 2022) กลับไม่ทราบว่ามีโครงการโรงเรียน OTOP อยู่ อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การสื่อสารเกี่ยวกับการมีอยู่ของโครงการโรงเรียน OTOP อันเป็นปัญหาที่เกิดมาจากส่วนกลางเช่นกัน

พอจะสรุปได้ว่ากิจกรรมภายใต้หลักสูตรของโรงเรียนนั้นมีข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรายวิชาของหลักสูตรกลาง ซึ่งเนื้อหาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้ามากกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับความเห็นของ Government Representative (Interview, 2022), and Academic Representative (Interview, 2022) ที่มองไปในทิศทางเดียวกันที่ว่าโครงการ OTOP นั้นมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสินค้าและขายสินค้าและผลิตภัณฑ์ ในขณะที่กิจกรรมเสริมความรู้ที่เกิดจากโรงเรียน OTOP ซึ่งเกิดจากคนที่อยู่ภายในชุมชน กลับมีกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามอย่างของกระบวนการ OVOP ต้นแบบ ดังตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	ข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หลักสูตรและการศึกษาดูงาน	- หลักสูตรและการศึกษาดูงานมีระยะเวลาที่สั้นเกินไป - รายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางเน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้า	- กิจกรรมเสริมความรู้ เน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการพัฒนาตัวสินค้า
การสร้างผู้นำชุมชนและการสร้างเครือข่าย	- การสร้างผู้นำชุมชนไม่ได้ถูกระบุไว้ในรายวิชาและกิจกรรม - การสร้างเครือข่ายไม่มีในรายวิชาภายใต้หลักสูตรกลาง	- การสร้างเครือข่ายมีในกิจกรรมเสริมความรู้
การพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น	-	- การพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่นมีทั้งรายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางและกิจกรรมเสริมความรู้
การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม	- การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมไม่มีในรายวิชาภายใต้หลักสูตรกลาง	- การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมมีในกิจกรรมเสริมความรู้

อภิปรายผลการวิจัย

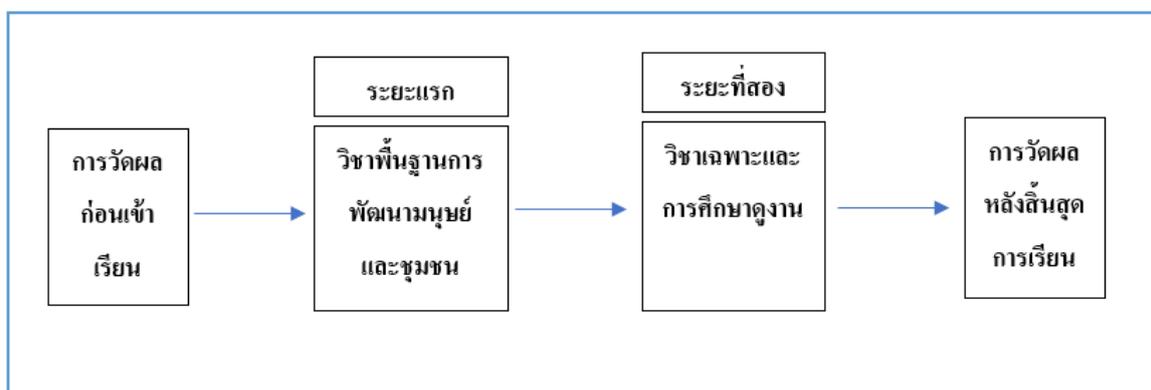
จากผลของการศึกษาที่พบถึงข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ภายใต้รายวิชาของหลักสูตรกลางที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้าเหนือไปกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรมีระยะเวลาที่สั้นเกินไป ไม่ระบุถึงการสร้างเครือข่าย ไม่ระบุถึงการทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่มุ่งเน้นไปที่การขายสินค้า

ผลิตภัณฑ์มากไปกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Kurokawa et al. (2010) ที่พบว่า OTOP ของไทยและ OVOP ของมาลาวีมีความแตกต่างจากกระบวนการ OVOP ต้นแบบในญี่ปุ่น ซึ่งโครงการ OTOP และ OVOP ของทั้ง 2 ประเทศ เน้นไปแต่เพียงการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยละเลยความสำคัญของการพัฒนาทางด้านสังคม อาทิ การพัฒนาชุมชนและทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ Kemavuthanon (2014) ที่พบว่า โครงการ OTOP เป็นโครงการที่เน้นไปที่การขายสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ไม่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างไปจากกระบวนการ OVOP ที่มีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้กิจกรรมเสริมหลักสูตร อันเกิดมาจากโรงเรียน OTOP เกิดมาจากคนภายในชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมเสริมความรู้เน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการพัฒนาตัวสินค้า มีกิจกรรมการสร้างเครือข่าย ตลอดจนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม สอดคล้องกับ Hiramatsu (2008) ที่นำเสนอว่า การพัฒนาชุมชนจะยั่งยืนไม่หากถูกจัดการโดยภาครัฐ ซึ่งไม่ได้เกิดคนภายในชุมชนเอง ในทางกลับกันรัฐต้องไม่แสดงบทบาทนำในการพัฒนาชุมชน ชุมชนไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เริ่มจากคนภายในชุมชนที่มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ OVOP คือกระบวนการความเคลื่อนไหวของชาวบ้าน ชาวบ้านจะต้องเป็นแกนหลักของกระบวนการ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Anh Thu (2013) ที่พบว่า กระบวนการ OVOP เป็นการรวมพลังรวมความคิดของภายในชุมชน อันเป็นการสร้างความแข็งแกร่งจากภายในชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อความเปราะบางจากภายนอก ลดความเหลื่อมล้ำความยากจน สร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน คนในชุมชนย่อมทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้ดีกว่าคนภายนอก จึงกล่าวได้ว่า กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เกิดมาจากชุมชน ก็ย่อมที่จะเข้าใจปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชน นำไปสู่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรอันปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กิจกรรมของโรงเรียน OTOP

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาถึงข้อจำกัดและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันมีข้อค้นพบที่เป็นข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ หลักสูตรกลาง เน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้า หลักสูตรและการศึกษาดูงานมีระยะเวลาที่สั้นเกินไป ไม่ระบุถึงการสร้างเครือข่าย ไม่มีรายวิชาที่เกี่ยวกับการร่วมกันทำงานเป็นทีม และทั้งในหลักสูตรกลางและกิจกรรมเสริมความรู้ไม่มีการระบุถึงการสร้างผู้นำชุมชน ในส่วนของข้อค้นพบที่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ กิจกรรมเสริมความรู้ซึ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการพัฒนาตัวสินค้า มีการระบุถึงการสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และทั้งหลักสูตรกลางและกิจกรรมเสริมความรู้ต่างก็มีการพัฒนาสินค้าด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยอัตลักษณ์ที่มีในท้องถิ่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ผลของการศึกษาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ซึ่งก็คือ กิจกรรมภายใต้โรงเรียน OTOP แบบพัฒนาคนเป็นปฐุม ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากชุมชนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหลักสูตรจะมีระยะเวลา 2 ระยะ ระยะแรกจะเป็นการเรียนการสอนวิชาพื้นฐาน การพัฒนามนุษย์และชุมชน เป็นการนำเอารายวิชาและกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนสร้างความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ OVOP และ OTOP มีรายวิชา ได้แก่ 1) การเรียนรู้กระบวนการ OVOP และ OTOP 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำ 3) คุณธรรมกับการพัฒนา 4) การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม 5) การเรียนรู้ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น 6) การสร้างและพัฒนาเครือข่าย 7) กรณีศึกษาทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว ระยะที่สองจะเป็นการเรียนในสาขาวิชาเฉพาะและการศึกษาดูงาน การเรียนในสาขาวิชาเฉพาะเป็นวิชาผู้เข้าเรียนต้องการศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ประเภทอาหาร ประเภทเครื่องดื่ม ประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย ประเภทของใช้ ของที่ระลึกและของตกแต่ง และประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร เป็นต้น อันมีรายวิชาต่างๆ ได้แก่ 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 3) การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยอัตลักษณ์และภูมิปัญญา 4) การจัดการผลิต 5) กระบวนการผลิต 6) การควบคุมคุณภาพ 7) การคำนวณต้นทุนและกลยุทธ์ทางการตลาด และ 8) แผนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการกลับมาร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของการศึกษาดูงานแล้วนำมาถอดบทเรียน การเรียนการสอนต้องมีการวัดผลก่อนเข้าเรียน (pre-test) และมีการวัดผลหลังสิ้นสุดการเรียน (post-test) ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กิจกรรมภายใต้โรงเรียน OTOP แบบพัฒนาคนเป็นปฐุม

สรุป

ผลการศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โครงการโรงเรียน OTOP ด้วยกรอบแนวคิด OVOP พบว่าโรงเรียน OTOP เป็นก้าวอย่างที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โครงการ OTOP แต่อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ถึงกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน OTOP พบว่า

รายวิชาภายใต้หลักสูตรกลางที่เป็นแกนเป็นแกนหลักในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน OTOP มีเนื้อหาส่วนใหญ่ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้าผลิตภัณฑ์ ตลอดจนมีระยะเวลาการเรียนการสอนตลอดหลักสูตรเพียงแค่ 3 วัน อันเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ทำให้เกิดเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมของโรงเรียน OTOP ในทางกลับกันกิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP กลับเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาส่วนใหญ่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้กิจกรรมเสริมความรู้เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นโดยโรงเรียน OTOP ซึ่งมีผู้นำเป็นคนภายในชุมชนท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้คนภายในชุมชนท้องถิ่นย่อมจะเป็นผู้ที่เข้าใจเข้าปัญหาที่ว่าด้วยการพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นดีไปกว่าคนจากภายนอกชุมชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัย พบว่า รายวิชาของหลักสูตรกลางที่ของโรงเรียน OTOP ที่พัฒนามาจากส่วนกลาง มีเนื้อหาส่วนใหญ่ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวสินค้าผลิตภัณฑ์ ในขณะที่กิจกรรมเสริมความรู้ของโรงเรียน OTOP ที่เกิดจากคนภายในชุมชนท้องถิ่น มีเนื้อหาส่วนใหญ่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรที่จะพัฒนาหลักสูตรที่มีระยะเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสม มีกิจกรรมมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้หลักสูตร รายวิชาและกิจกรรมต่างๆ ควรจะเกิดขึ้นมาจากการพัฒนาร่วมกันของทั้งส่วนกลางหรือภาครัฐ และภาคประชาชนที่อยู่ภายในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งบทบาทหลักควรจะเป็นของคนภายในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ คือ ข้อจำกัด อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กิจกรรมของโรงเรียน OTOP ตลอดจนคนภายในชุมชนจะต้องผู้นำในการพัฒนาเหนือไปกว่าภาครัฐ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาบทบาทของคนภายในชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โครงการโรงเรียน OTOP

References

- Aimsa-ard, A. (2022). OTOP Nawat-withi Baan Roum Thai, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province. *Interview*, 19 February.
- Aksonkul, S. (2022). Deputy Director General of Community Development Department, Ministry of the Interior. *Interview*, 4 June.

- Anh Thu, N. T. (2013). One Village One Product (OVOP) in Japan to One Tambon One Product (OTOP) in Thailand: Lessons for Grass Root Development in Developing Countries. *Journal of Social and Development Sciences*, 12(4), 529–537.
- Bho-yod, B. (2022). Bann Pongkanaeng Woven Fabric Group, Banphot Phisai District, Nakorn Sawan Province. *Interview*, 29 January.
- Bhu-Thamin, R. (2022). OTOP Nawat-withi Baan Salak-Kok, Koh Chang District, Trat Province. *Interview*, 15 May.
- Boonchan, S. (2022). OTOP Bann-saket, Koh Samui District, Suratthani Province. *Interview*, 13 March.
- Boonroun, P. (2022). Committee of Bho-thong Vocational College and Director of OTOP School Ang Thong Province (Bang-chaocha' Basketry Group). *Interview*, 6 August.
- Boonsathid, N. (2022). Director of OTOP School Chiangmai Province (OTOP Sankamphaeng Group). *Interview*, 9 April.
- Chakhatrakarn, S. (2022). Associate Professor, Dr., Former Vice Rector of Thammasat University and Former President of Thai Student Association under the Royal Patronage at Japan. *Interview*, 1 June.
- Chantip, S. (2022). Community Development Office, Lampang Province. *Interview*, 12 April.
- Claymone, Y., & Jaiborisudhi, W. (2019). An Analysis of One Tambon One Product (OTOP) Project: Problems, Obstacles, Achievements. *International Journal of East Asian Studies*, 23(2), 172–192.
- Community Development Department, Ministry of the Interior. (2018). *OTOP Nawat-withi Handout*. Bangkok: Community Development Department, Ministry of the Interior.
- Community Development Department, Ministry of the Interior. (2018). *OTOP School Course Syllabus*. Bangkok: Community Development Department, Ministry of the Interior.
- Denpaiboon, C., & Amatasawatdee, K. (2012). Similarity and Difference of One Village One Product (OVOP) for Rural Development Strategy in Japan and Thailand. *Japanese Studies Journal. Special Issue: Regional Cooperation for Sustainable Future in Asia*, (2), 52–62.
- Hiramatsu, M. (2008). *One Village, One Product Spreading throughout the World*. Oita: OVOP International Exchange Promotion Committee.
- Kasornbua, T. (2022). Assistant Professor Dr., Faculty of Business Administration and Service Industry, King Mongkut's University of Technology North. *Interview*, 19 August.

- Kemavuthanon, S. (2014). Leadership in the OVOP and Similar Movements: The Comparative Study between the OVOP Movement in Japan and OTOP Project in Thailand. *International Journal of Public Administration*, 37(9), 542–555.
- Kitipadung, J., & Jaiborisudhi, W. (2021). Problems and Recommendations Regarding Human Resource Development within the OTOP Project: A Case Study of Herbal Cosmetics Entrepreneurs. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, 21(2), 263–270.
- Kunpluem, P. (2022). Assistant Professor Dr., School of Business Administration, Sripatum University. *Interview*, 9 June.
- Kurokawa, K., Tembo, F., & te Velde, D.W. (2010). *Challenges for the OVOP movement in Sub-Saharan Africa: insights from Malawi, Japan and Thailand*. London: Overseas Development Institute.
- Lo-mang, R. (2022). Community Development Office, Koh Samui District, Suratthani Province. *Interview*, 11 March.
- Lomaphan, K. (2022). Community Development Office, Saraburi Province. *Interview*, 10 June.
- Ma-thong, N. (2022). OTOP School Kon Kaen (Koomsukko Handicraft Group). *Interview*, 4 March.
- Na-thongho, M. (2022). Community Development Office, Kon Kaen Province. *Interview*, 6 March.
- Natsuda, K., Igusa, K., Wiboonpongse, A., & Thoburn, J. (2012). One Village One Product–rural development strategy in Asia: the case of OTOP in Thailand. *Canadian Journal of Development Studies*, 33(3), 369–385.
- Nobuyoshi, N., & Lutful, K. (2005). One Village One Product Movement: Success Story of Rural Development in Japan and Learning Points for Bangladesh. *The Economic science*, 52(4), 71–92.
- Office of Local Wisdom Promotion and Community Enterprise, Department of Community Development, Ministry of the Interior. (2020). *OTOP's Database*. Bangkok: Office of Local Wisdom Promotion and Community Enterprise, Department of Community Development, Ministry of the Interior.
- Or-Por-Tor News. (2023, March 16–31). OTOP Sales of 2.4 Billion–Baht in 2022. *Or-Por-Tor News*. 1.
- Petcharat, A. (2022). Director of Office of Local Wisdom Promotion and Community Enterprise, Department of Community Development, Ministry of the Interior. *Interview*, 20 July.
- Shakya, G. (2011). *Understanding One village One Product in Japan, Thailand and Nepal*. Kathmandu: JICA Nepal Office.

Trisang, S. (2022). Lecturer, Dr. Faculty of Management Sciences, Phranakorn Sri Ayutthaya Rajabhat University. *Interview*, 16 August.

Yamagami, S., & Fujimoto, T. (2012). The Prototype for the One Village One Product Movement: Community Development Initiatives in Oyama Town. *The OVOP Movement and Local Development in Asia—How to Nurture Rural Entrepreneurs in the Developing World*, Igusa, K. (eds.). Oita: Ritsumeikan Asia Pacific University.

Yampochai, K. (2022). Assistant Professor Dr., Faculty of Social Science Kasetsart University. *Interview*, 18 August.