

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาที่ไม่สมดุล เนื่องจากประสบความสำเร็จเฉพาะปริมาณแต่ขาดความสมดุลด้านคุณภาพสอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การเปิดเสรีทางการค้า กระแสท้องถิ่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ได้ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างรวดเร็วทำให้ระบบการทำงานที่มีอยู่ซึ่งมีความไม่เหมาะสมอยู่หลายประการ ปรับตัวไม่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง จึงนำไปสู่การพัฒนาที่ขาดความสมดุลและยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545: 11)

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังกล่าวข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่ในเมืองหลวงเท่านั้นแต่รวมไปถึงชุมชนในท้องถิ่นซึ่งถือว่าเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยชุมชนเหล่านี้ยังมีกระบวนการทำงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพราะขาดความรู้ และเครื่องมือ ตลอดจนระเบียบกลไกการทำงานแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญในภาคเหนือของประเทศไทยได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของชุมชนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การท่องเที่ยว สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาดังกล่าว จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคมเขตพื้นที่รับผิดชอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าชุมชนยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การท่องเที่ยว สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่าง ตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 9 พฤศจิกายน 2549)

จากโครงสร้างพื้นฐานของการดำเนินงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์จากการดำเนินงานโดยผลลัพธ์จากการทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรบุคคล (บรรยงค์ โตจินดา, 2546: 28) ดังนั้น

การที่จะพัฒนาและช่วยให้ชุมชนสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

จากแนวความคิดของการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยมีการกระบวนการที่จะผสมผสานทรัพยากรมนุษย์ เงินทุนและทรัพยากรภายนอกอื่น ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายของชุมชน (สนธยา พลศรี, 2542: 14) ในการพัฒนากระบวนการทำงานของชุมชนจึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ วิธีคิดและตัดสินใจ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาซึ่งจะเน้นความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ในเวลาและสถานการณ์เฉพาะในชุมชนนั้น ๆ ความรู้ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาจะไม่ถูกกำหนดจากภายนอกแต่จะเริ่มจากความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนนำมาแลกเปลี่ยนโดยทุกคนมีส่วนร่วมในการได้และรับความรู้ จึงเป็นทั้งองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้มากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่ดี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” นำไปสู่การมีภารกิจร่วมกันของชุมชนและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนโดยอาศัยการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางเพื่อจะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชน โดยผ่านการศึกษาและเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกของชุมชนตลอดจนการได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากสังคมภายนอก ชุมชนทั้งกำลังใจ งบประมาณ และวิธีการซึ่งถือว่าเป็นการเริ่มต้นที่ถูกต้องของการพัฒนา (ไพโรจน์ พรหมสาสน์, 2542 : 9-10) นั้น แนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับปรัชญาด้านการบริหารจัดการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงใช้วิธีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ที่ให้หน่วยงานทุกหน่วยงานทำงานร่วมกันในการหาสาเหตุของปัญหา กำหนดแผนงานปฏิบัติงาน และประเมินผล ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่” เหตุผลสำคัญที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาในชุมชนท้องถิ่นของจังหวัดเชียงใหม่ เพราะจังหวัดเชียงใหม่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่คั้งตั้งนั้นทางคณะวิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยถือว่าการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการตอบสนองต่อพันธกิจของทางมหาวิทยาลัยในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและขณะเดียวกันจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและการลงทุน ตลอดจนการศึกษาที่สำคัญที่สุดในภาคเหนือของประเทศไทยนอกจากนี้แล้วเชียงใหม่ยังเป็นจังหวัดที่มีความพร้อมพร้อมด้านประเพณีและวัฒนธรรมทั้งดงาม มีศิลปะ ภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่คงความเป็นเอกลักษณ์ของดินแดนแห่งล้านนาที่ทรงคุณค่ายิ่ง แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจังหวัดเชียงใหม่

จะมีความหลากหลายและความพร้อมของทรัพยากรทุน แต่ประชากรที่อาศัยอยู่ในชุมชนท้องถิ่นก็ยังประสบปัญหาการขาดความรู้และทักษะในการพัฒนาตนเองได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการในการดำเนินงาน การจัดทำแผนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จากปัญหาดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่น ด้วยเหตุผลดังกล่าวคณะวิจัยจึงเลือกทำการศึกษา ณ จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน โดยทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนที่คณะวิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ 1) บุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบท. หรือ ปลัด อบท. หรือเจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทและรับผิดชอบในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ อบท. และ 2) ตัวแทนจากคนในชุมชนของเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อบท. ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ผู้นำของชุมชน ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มที่ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคม เหตุผลที่สำคัญที่ทางผู้วิจัยได้เลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เป็นกรณีศึกษาเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่ทำงานใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด ดังนั้นการที่บุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวแทนชุมชนได้รับการพัฒนาศักยภาพก็จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

สำหรับการดำเนินงานวิจัยในปีที่ 1 พ.ศ.2551 ทางคณะวิจัยได้ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือการค้นหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวแทนของชุมชนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาโดยการจัดการเรียนรู้โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน โดยทรัพยากรมนุษย์ชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ 1) บุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบท. หรือ ปลัด อบท. หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 2) ตัวแทนของคนในชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อบท. และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน โดยตัวแทนของชุมชนดังกล่าวประกอบไปด้วย ผู้นำของชุมชน เช่น ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มที่ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคม โดยลักษณะของการจัดการเรียนรู้คือการให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันร่วมกับคณะวิจัยและผู้มีความรู้และความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยลักษณะของการจัดการ

เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในรูปของการเสวนา การระดมความคิด การทำกิจกรรมย่อย การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้สะท้อนปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ได้เปิดเผยถึงความสำเร็จของการทำงานหรือความล้มเหลวของการทำงาน จากผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่คือแนวทางการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนด้านเศรษฐกิจและสังคมจำนวน 17 ชุมชน คือการจัดการเรียนรู้ในการสร้างแผนธุรกิจ แผนประชาสัมพันธ์สินค้า แผนการตลาด และแผนพัฒนาบุคคลด้านธุรกิจชุมชน ในส่วนของแนวทางการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนด้านสังคม วัฒนธรรม การศึกษา อนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 25 ชุมชน คือการประชาคมแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสังคม แผนการสร้างศักยภาพความเข้มแข็งทางด้านการบริหารจัดการ แผนการจัดการเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (อ้างในกาญจนา สุระ, 2551)

เพื่อให้เกิดการต่อยอดและการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนท้องถิ่นจากปีที่ 1 คือ การนำเอาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในปีที่ 1 ไปพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยการจัดการเรียนรู้ ทางคณะวิจัยจึงได้จัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนในปีที่ 2 พ.ศ.2552 โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จำนวนรวมทั้งสิ้น 58 อบต. ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเป็นที่ชัดเจนอันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทางคณะวิจัยจึงได้จัดการเรียนรู้โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 58 แห่ง ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 32 แห่งที่มีความต้องการและความพร้อมในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และอีก 26 แห่งมีความต้องการที่จะพัฒนาทางด้านสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารของอบต.คือนายกอบต. หรือปลัดอบต. หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาการดำเนินงานเศรษฐกิจและสังคม 2) ตัวแทนจากชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ได้แก่ ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มที่ทำกิจกรรมในการพัฒนาด้านสังคม จัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างทีมวิจัย ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยในส่วนของจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน

32 แห่ง ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างทีมวิจัย อปท. ตัวแทนของ
 คนในชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง ผสมกับการใช้การสื่อสารและ
 เทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนได้วิเคราะห์ถึงประเด็นของปัญหา
 อุปสรรค หรือความสำเร็จในการดำเนินงานที่ตนเองเผชิญอยู่ ผ่านการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจ
 ชุมชนในแต่ละอปท. รวมจำนวน 32 แห่ง เพื่อนำเอาแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจของชุมชนลงไป
 ปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็น
 หนึ่งในคณะกรรมการประจำศูนย์การเรียนรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่
 เป็นกลุ่มตัวอย่างในด้านความคิด ทักษะและการบริหารจัดการจึงได้จัดการเรียนรู้โดยทำการ
 อบรมทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร การจัดการตลาด การจัดการ
 ผลิตและการจัดการด้านการเงิน ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีก 26 แห่ง ที่มีความ
 ต้องการจะพัฒนาแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม ทางทีมวิจัยได้ทำการจัดการเรียนรู้
 ร่วมกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา โดย การวิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานของบุคลากร
 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ทำการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่ม
 ตัวอย่างสร้างและพัฒนาแผนการดำเนินงานทางด้านสังคมของชุมชนโดยอาศัยการใช้สื่อและ
 เทคโนโลยีทางการสื่อสารเป็นตัวกระตุ้นให้คนได้เกิดแนวความคิดในการพัฒนาชุมชนและ
 ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์หรือวิธีการทำงานให้มีการพัฒนาขึ้น ทำการประเมินและ
 ตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการ ผลจากการศึกษาในปีที่ 2 พ.ศ.2552 ขณะเดียวกัน
 การดำเนินงานวิจัยในปีที่ 2 ก็สามารทำให้ทีมวิจัยได้ค้นพบชุมชนต้นแบบจาก 58 อปท. ที่เข้า
 ร่วมโครงการที่ประสบความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับ
 เศรษฐกิจและสังคมจากการจัดการเรียนรู้ซึ่งสามารถจะเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่นได้เรียนรู้
 และนำเอาไปเป็นแบบอย่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนของตนต่อไปโดยพบว่า
 ทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนที่เป็นกรณีศึกษามีการพัฒนาศักยภาพด้านความคิด ทักษะและการ
 บริหารจัดการ โดยผลของการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านกระบวนการจัดการ
 เรียนรู้พบว่าทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้ทราบศักยภาพและตัวตนที่แท้จริง
 ของตนเอง และได้สะท้อนผลของการพัฒนาศักยภาพตนเองออกมา เช่น มีการปรับเปลี่ยน
 รูปแบบและแนวความคิดของการพัฒนาที่มีความสร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่าง
 แท้จริง กล่าวคือผู้บริหารของอปท. แต่เดิมเน้นแต่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแต่เมื่อได้เข้า
 มาร่วมโครงการการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์กับทางคณะวิจัยโดยผ่านการจัดตั้งศูนย์การ
 เรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนได้หันมาให้ความสนใจในการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของคนใน
 ชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยเห็นได้จากการมีแนวคิดในการใช้ประโยชน์จากการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้

เศรษฐกิจชุมชนมาเป็นแหล่งในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ เป็นแหล่งในการเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับคนทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน และขณะเดียวกันยังจะใช้ศูนย์การเรียนรู้แห่งนี้เป็นศูนย์รวมที่จะเชื่อมโยงและเรียงร้อยการดำเนินกิจกรรมอันสร้างสรรค์ในการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคม ให้กับชุมชน ขณะเดียวกันยังได้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในศูนย์การเรียนรู้ให้มีระบบการบริหารจัดการในการดำเนินงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำศูนย์เพื่อจะได้เป็นผู้ดำเนินงานและกิจกรรมภายในศูนย์การเรียนรู้ฯ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำศูนย์ได้ยึดหลักจัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานในศูนย์การเรียนรู้ฯ สำหรับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสนใจในการพัฒนาทางด้านสังคมพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางคนได้เกิดการเรียนรู้และทราบถึงศักยภาพที่แท้จริงของตนเองและของชุมชน และได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิด คือการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการที่จะพัฒนาตนเองและชุมชนของตนเองโดยเห็นได้ชัดเจนจากการทำกิจกรรมที่มีการขยายและต่อยอดและดึงเอากลุ่มคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือมีการจัดทำแผนการดำเนินงานในการพัฒนาทางด้านสังคมโดยมีการกำหนดรูปแบบวิธีการทำงาน เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางคนยังได้มีการพัฒนาศักยภาพด้านการอำนวยความสะดวกและประสานงาน กล่าวคือ สามารถที่จะประสานงาน สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนในชุมชนอื่นในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนจนสามารถขยายผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมไปยังชุมชนอื่นได้

สำหรับการวิจัยในปีที่ 3 พ.ศ.2553 เป็นการศึกษาถอดองค์ความรู้รูปแบบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้บุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวแทนของคนในชุมชนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

1.2 คำถามเพื่อการวิจัย

กระบวนการการจัดการการเรียนรู้ร่วมกันทำให้บุคลากรในชุมชนมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพของตนเองอันส่งผลต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมใช่หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษากระบวนการการจัดการเรียนรู้ในการสร้างความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

1.3.2 เพื่อถอดองค์ความรู้จากความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการร่วมกันก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในท้องถิ่น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และถอดเป็นองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

โดยขอบเขตของการวิจัยในปี พ.ศ.2553 เป็นการประชุมระดมสมองร่วมกับการวิเคราะห์สถานการณ์ระหว่างทีมวิจัยและตัวแทนของอปท. ตัวแทนของชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายหลังการเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้ฯ

1.6 วิธีการศึกษา

การศึกษากิจการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีวิธีการดำเนินการวิจัย

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ 1) บุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของชุมชนต้นแบบจำนวน 10 แห่งที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพเมื่อเข้าร่วมโครงการจัดการการเรียนรู้ฯ และผ่านการประเมินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และ 2) ตัวแทนจากชุมชนต้นแบบที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน อันประกอบไปด้วย ผู้นำกลุ่มอาชีพหรือผู้นำกิจกรรมในด้านการพัฒนาสังคม

สำหรับการคัดเลือกประชากรของการศึกษาในปี พ.ศ.2553 คัดเลือกจากประชากรของชุมชนที่เป็นต้นแบบซึ่งประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ภายหลังจากเข้าร่วมโครงการจัดการการเรียนรู้กับทีมวิจัยในปี พ.ศ. 2552 โดยทางทีมวิจัยได้ทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ หลังจากชุมชนได้ดำเนินงานตามโครงการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วีระศักดิ์ สมยานะ, 2552) ผลของการดำเนินงานก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นในมิติต่างๆ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในครั้งนี้ จำนวน 3 มิติ อันได้แก่ มิติที่ 1 คือ ระดับความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มิติที่ 2 คือ ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน และ มิติที่ 3 คือ ระดับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชน

ซึ่งผลของการประเมินพบว่าชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้ง 10 แห่ง มีผลการประเมินระดับสูง โดยมีรายชื่อของชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้ง 10 แห่งดังต่อไปนี้

- 1) ชุมชนสง่าบ้าน อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่
- 2) ชุมชนกุดช้าง อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่
- 3) ชุมชนยุหว่า อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่
- 4) ชุมชนสันผักหวาน อ.หางดง จ.เชียงใหม่
- 5) ชุมชนบ้านกลาง อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่
- 6) ชุมชนมะขุนหวาน อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่
- 7) ชุมชนร่องวัวแดง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่
- 8) ชุมชนแม่วิน อ.แม่वास จ.เชียงใหม่
- 9) ชุมชนห้วยแก้ว อ.แม่ฮอน จ.เชียงใหม่
- 10) ชุมชนบ้านหลวง อ.แม่ฮอน จ.เชียงใหม่

1.6.2 ข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการถอดแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการเพิ่มศักยภาพอันส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการของการเรียนรู้ ปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ

2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในปี พ.ศ.2551 และ ปี พ.ศ.2552

3) ชนิดของเครื่องมือ ใช้แบบถอดบทเรียนเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่วมกับการให้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในชุมชนได้แสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของตน วิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาศักยภาพ

และการต่อ ยอดการพัฒนา ตลอดจนการถ่ายทอดวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตน ให้แก่ชุมชนอื่นได้รับทราบ

1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานวิจัยสามารถวัดออกมาเป็นผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1.7.1 ด้านองค์ความรู้ การจัดการเรียนรู้ในการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

1.7.2 ด้านการพัฒนา ชุมชนในท้องถิ่นได้มีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะช่วยเหลือยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนให้ดีขึ้น

1.7.3 หน่วยงานต่าง ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

- 1) หน่วยงานระดับท้องถิ่น เช่น พัฒนาการอำเภอ นำองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในท้องถิ่น
- 2) สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย นำเอาแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไปปรับและประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น

1.8 นิยามศัพท์

การจัดการการเรียนรู้ (learning management: LMI)

หมายถึง กระบวนการจัดการการเรียนรู้สู่ความเป็นสุขและความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยการเรียนรู้ในตนเอง การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน การเรียนรู้ร่วมกันกับองค์กรพันธมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันทุกฝ่าย ผ่านกระบวนการ 4 ลำดับ คือ กระบวนการผสาน กระบวนการกรอง กระบวนการตกตะกอน และกระบวนการตกผลึก

ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง 1) ศักยภาพด้านความคิดที่สร้างสรรค์มีการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

2) ศักยภาพด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ศักยภาพด้านจิตใจได้แก่ การมีภาวะผู้นำ ความอดทน เสียสละ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และ 4) ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการจัดการเรียนรู้

ประกอบไปด้วย 1) การเรียนรู้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง 2) การแสวงหาความรู้ 3) การเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยผ่านการศึกษาปฏิบัติจริง และ 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อต่อยอดการพัฒนาตนเอง

การพัฒนา (Development)

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของคนในชุมชนและสังคมจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะของแผนงานหรือโครงการแล้วบริหารจัดการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น

ภาคชนบท (Rural)

ท้องถื่นหรือชนบท (Rural area) หมายถึง พื้นที่ที่อยู่นอกเขตเมือง โดยทั่วไปมีการตั้งถิ่นฐานเบาบางความหนาแน่นของประชากรน้อย มีความเป็นอยู่ในลักษณะของสังคมแบบชนบท การเกษตร ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารและการบริการ ส่วนใหญ่การใช้ที่ดินในชนบทจะเป็นการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร เช่น ที่นา ที่ปลูกพืชไร่ ที่ปลูกไม้ผล และ ไม้ยืนต้น เป็นต้น

ภาคชุมชนเมือง (Urban)

ชุมชนเมืองเป็นชุมชนที่มีความหนาแน่นของประชากรมาก (บางประเทศไม่ใช่เกณฑ์ความหนาแน่นของประชากร แต่ถือเอาจำนวนประชากรในชุมชน เป็นสำคัญ เช่น ฝรั่งเศสและอิสราเอล ประชากรต้องมากกว่า 2,000 คน สหรัฐอเมริกา ประชากรมากกว่า 2,500 คน เบลเยียมมากกว่า 5,000 คน สเปนมากกว่า 10,000 คน และญี่ปุ่นมากกว่า 30,000 คน เป็นต้น) อาคารบ้านเรือนหนาแน่น มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อาชีพมีความหลากหลาย ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การค้าขายและ การบริการ สมาชิกมีความเป็นอิสระ เป็นปัจเจกบุคคลสูง ทำให้

ความสัมพันธ์ เป็นแบบทางการมากกว่าส่วนตัว สามารถอยู่ร่วมกันได้เพราะผลประโยชน์ ที่แต่ละคนจะได้รับ

องค์ความรู้ (Body of knowledge)

หมายถึง สิ่งที่ถูกค้นพบและสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ตลอดจนถ่ายทอดให้คนอื่นรับรู้ได้

