

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวิธดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ

1) บุคลากรประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของชุมชนต้นแบบจำนวน 10 แห่งที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพเมื่อเข้าร่วมโครงการจัดการการเรียนรู้และผ่านการประเมินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และ

2) ตัวแทนจากชุมชนต้นแบบที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน อันประกอบไปด้วย ผู้นำกลุ่มอาชีพหรือผู้นำกิจกรรมในด้านการพัฒนาสังคม โดยมีรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงบุคลากรที่เป็นประชากรของการศึกษา

ลำดับ	บุคลากรที่เป็นประชากรของการศึกษา	หน่วยงานท้องถิ่น
1.	1) นายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กีดช้าง 2) คุณบุญทัน หมาขี้มัน	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกีดช้าง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพ Home stay
2.	1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สันผักหวาน 2) คุณประสิทธิ์ วงศ์ปัญญา	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สันผักหวาน อำเภอหางดง 2) ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพทำตุ๊กตาปั้น

ที่มา : จากการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงบุคลากรที่เป็นประชากรของการศึกษา (ต่อ)

ลำดับ	บุคลากรที่เป็นประชากรของการศึกษา	หน่วยงานท้องถิ่น
3.	1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บ้านหลวง 2) คุณอ้าย พรหมเสน	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ้านหลวง อำเภอแม่อาว 2) ตัวแทนจากกลุ่มเกษตรพอเพียง (ผจก.ศูนย์)
4.	1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม่วิน 2) คุณนิคม อ่อนเขียว	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแม่วิน อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพล่องแพ
5.	1) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) คุณศรีนวล มโนปัญญา	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ้านกลาง อำเภอดันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ประธานกลุ่มอาชีพแปรรูปอาหาร
6.	1) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 2) คุณเกษม พานวนทิศ	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสง่าบ้าน อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2) ประธานกลุ่มอาชีพเกษตร
7.	1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุหว่า 2) คุณเจษฎาภรณ์ พุทธิพงษ์	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุหว่า อำเภอดันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพเกษตร
8.	1) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน 2) คุณพรหมมินทร์ พรหมมาลา	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน 2) ประธานจากกลุ่มอาชีพ Homestay
9.	1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) คุณชาญชัย หลวงอ้าย	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมะขุนหวาน อำเภอดันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ประธานกลุ่มที่ทำแก๊สชีวภาพ
10.	1) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) คุณบุญทรง ยุติธรรม)	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องวัวแดง 2) ประธานกลุ่มเกษตรพอเพียง

ที่มา : จากการวิจัย

3.2 ข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ และ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ

ได้จากการถอดแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการเพิ่มศักยภาพอันส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการของการเรียนรู้ ปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ

2) ข้อมูลทุติยภูมิ

ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในปี พ.ศ.2551 และ ปีพ.ศ.2552

3) ชนิดของเครื่องมือ

ใช้แบบถอดบทเรียนองค์ความรู้ที่สร้างความสำเร็จในการพัฒนา ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ สถานการณ์โดยผ่านการประชุมระดมสมองในการถอดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่ เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับ เศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงได้ดังแบบจำลองดังนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.4 แผนกิจกรรมการดำเนินการวิจัย

จากแผนการวิจัยสามารถนำสู่กิจกรรมปฏิบัติการโดยนักวิจัยได้กำหนดแผนกิจกรรมการวิจัย โดยระบุขั้นตอนวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.4.1 ขั้นตอนที่ 1 เพื่อทบทวนกระบวนการดำเนินงานด้วยแนวคิด LM เพื่อใช้เป็นแนวทางในการถอดองค์ความรู้ร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา

1) วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนกระบวนการดำเนินงานด้วยแนวคิด LM เพื่อใช้เป็นแนวทางในการถอดองค์ความรู้ร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนที่กลุ่มเป้าหมายของการศึกษา

2) วิธีการศึกษา

นักวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินงาน ในปี พ.ศ. 2552 ที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางในการนำเอาผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการต่อยอดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในเขตพื้นที่ภาคชนบท โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นกรอบในการศึกษาดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1) กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา ทักษะ และก่อให้เกิดความรักความผูกพัน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันประกอบไปด้วย

(1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าขณะนี้ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้และประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญเดิมอะไรบ้างและการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มสูงขึ้นจะต้องทำอย่างไร

(2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก

(3) การนำความรู้ที่ได้รับไปทดลองใช้และปฏิบัติจริง

(4) การต่อยอดและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นการเรียนรู้ เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีกรอบของการศึกษาประกอบไปด้วย

(1) การพัฒนาความคิด (Head) ได้แก่ความรู้ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นปัญหาต่าง ๆ อันจะเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

(2) การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน (Hand)

(3) การพัฒนาด้านจิตใจ (Heart) หมายถึง การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน เสียสละ

(4) การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ความสามารถในการ

กำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนเพื่อกำหนดตำแหน่งและความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มมีระบบการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การมีส่วนร่วมเป็นตัวร้อยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม

2.3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Learning Management: LM) ในการถอดองค์ความรู้ร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาในปี 2553 ในการนำเอาผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นต่อไป

3.4.2 ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้าร่วมโครงการ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินงาน ดังนี้

1) วัตถุประสงค์

เพื่อคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัย ในเขตพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดเชียงใหม่

2) วิธีการดำเนินงาน

สำรวจและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา ชุมชนละ 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 20 คน (ในเขตพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดเชียงใหม่) ดังตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้ (LM) เพื่อถอดองค์ความรู้จากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาในประเด็นของการพัฒนาศักยภาพที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้ร่วมกับทีมวิจัยอันส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

1) วัตถุประสงค์

เพื่อถอดองค์ความรู้จากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของตนเมื่อเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้ร่วมกับทีมวิจัยอันส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

2) วิธีการดำเนินงาน

ประชุมเชิงปฏิบัติการ (LM) ร่วมกันระหว่างนักวิจัยท้องถิ่น ทีมวิจัย และชุมชนเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้ทราบ วิธีการ กระบวนการ และปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่นประสบความสำเร็จ โดยการถอดองค์ความรู้มี 3 ขั้นตอน คือ

2.1) เมื่อเริ่มต้นกิจกรรมโครงการโดยใช้วิธีเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินปัจจัยนำเข้า ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสรุปแนวทางการทำงาน

2.2) ระหว่างการดำเนินงานกล่าวคือเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานใช้วิธีทบทวนสะท้อนกลับ โดยคณะทำงานทุกระดับเปิดใจและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าวิพากษ์วิจารณ์เพื่อค้นหาความรู้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยมีการทบทวนเกี่ยวกับเป้าหมาย และผลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ กระบวนการตอนไหนที่ไม่เป็นไปตามแผนหรือที่คาดหวัง ปัญหาอุปสรรคและวิธีการแก้ไข

2.3) หลังจากการดำเนินการเพื่อหาองค์ความรู้ที่เป็นบทเรียนนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป โดยใช้วิธี

(1) มองย้อนอดีต

(2) เทคนิคการถอดองค์ความรู้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีมองย้อนอดีตโดยเน้นการพรรณนา บรรยาย เหตุการณ์เนื่งการที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการให้ทุกคนมีส่วนร่วมต่อเติมกล่าวเสริม

ขั้นที่ 2 การถอดรหัสความรู้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปความคิดรวบยอดและคำอธิบาย

ขั้นที่ 3 การสังเคราะห์ความรู้โดยการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดมีการค้นหาสิ่งดี ๆ (Best practice) ในการทำงานที่ผ่านมาและค้นหาข้อเสนอแนะที่ทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อมีโอกาสได้ทำอีกครั้ง