

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

2.1 กรอบแนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำชุมชน (Community Leadership)

“ผู้นำ” ถือเป็นปัจจัยสำคัญระดับต้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะ “ผู้นำที่ดี” ได้แก่ ผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย ผู้นำแบบเอื้ออำนวย ผู้นำแบบนักส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ผู้นำที่มีความสามารถในการมองเห็นปัญหาขององค์กรหรือชุมชน สามารถวิเคราะห์ได้ มีความสามารถในการระดมการมีส่วนร่วมของคนและองค์กรชุมชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ได้ (สมพันธ์, 2553) ดังนั้น หากจะพัฒนาชุมชนให้ได้ผลดีควรส่งเสริมให้ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทหลักในการพัฒนา ทั้งนี้การพัฒนาใดควรมาจากความคิดริเริ่มของชาวบ้านที่รวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรจะทำให้เกิดผู้นำกลุ่มขึ้นเองตามธรรมชาติ ผู้นำดังกล่าวอาจเป็นพระ กำนัน ครู หรืออาจเป็นใคร ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (ประเวศ, 2532 อ้างใน สมพันธ์, 2553) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำชุมชนที่ดีนั้น ควรเป็นบุคคลที่มีใจพัฒนาและเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชนอย่างแท้จริง Barker (1997) ได้ระบุถึงมุมมองที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นความสามารถ (ability) ประกอบด้วย ชุดของนิสัย (traits) หรือ พฤติกรรม (Behaviors) ที่สามารถเลียนแบบได้ กลยุทธ์การนำลักษณะนี้เน้นที่ลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่ขับให้เกิดความสามารถในการนำ ซึ่ง Barker ได้แย้งว่า แนวคิดนี้สร้างความสับสนระหว่างคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงกับคำว่าการบริหาร (management) ซึ่งหมายถึง การสร้างเสถียรภาพ

2. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นความสัมพันธ์ (relationship) ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกันในการสร้างความเปลี่ยนแปลง โดยการนำทรัพยากรมาสร้างความสัมพันธ์ เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์การทำตามแนวคิดนี้ มุ่งค้นหาความร่วมมือระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานต่างๆ เพื่อพัฒนาพื้นที่ รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน รวมถึงการสนับสนุนผู้นำให้มีการใช้อำนาจในทางที่ทำให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวาง

3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นกระบวนการพลวัต (dynamic process) ในการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้น ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ คือ กระบวนการประชาธิปไตยที่ไม่มีใครเลยที่จะมีอำนาจเต็มในการนำเพียงผู้เดียว สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างๆ จะแสดงบทบาทการนำในบางส่วนตามช่วงเวลาเท่านั้น กลยุทธ์การนำในแบบนี้มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการพัฒนา โดยมีวิสัยร่วมอันมีฐานมาจากความต้องการและความจำเป็นที่มีร่วมกัน

2.1.2 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Leadership Theory)

การศึกษาค้นคว้าในตะวันตก ตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เรื่อยมาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อหาคำตอบว่าคนที่เป็นผู้นำมีอะไร แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (energy and ambition)
2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (desire to lead)
3. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (honesty and integrity)
4. ความเชื่อมั่นตนเอง (self-confidence)
5. ความเฉลียวฉลาด (intelligence)
6. ความรอบรู้ในงาน (job-relevant knowledge)

ต่อมาเมื่อผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (high self-monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครั้งศตวรรษสรุปได้ว่าคุณลักษณะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้น พบว่า มีสภาพปัญหาอยู่อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

- 1) ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์
- 2) คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้ดีกับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (weak situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (strong situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้างกฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์เช่นนี้คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง
- 3) ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อนหรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้วส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น
- 4) คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

2.1.3 ปรัชญาแนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน (ประทีป, 2542)

1. มนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การเรียนรู้นอกจากจะสร้างสรรค์ภูมิปัญญาให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องแล้วยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความปิติแก่ผู้เรียนรู้อีกด้วย

2. การปฏิรูปการศึกษาควรมุ่งเน้นการแก้ปัญหาคอนกรีตให้แก่นักเรียนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยกระจายการเรียนรู้ออกจากสถานศึกษาไปสู่ชุมชน หรือคืนการศึกษาให้ชุมชน เพื่อให้การเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของชุมชน และทำให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนและสถานศึกษา ต่างฝ่ายต่างช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งกันและกัน กล่าวคือ นักเรียน ครู และชุมชน อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียนรู้ไปพร้อมกัน

3. บุคคลและชุมชนมีความหลากหลาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ การนำรูปแบบการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จในชุมชนหนึ่งไปใช้ในอีกชุมชนหนึ่ง หรือการวางแผนจากส่วนกลางแล้วนำไปให้ชุมชนท้องถิ่นปฏิบัติ จึงมักประสบความล้มเหลว นอกจากนี้ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกชุมชนยังเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในแต่ละชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. เป้าหมายการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน คือ เพื่อสร้างปัญญาให้คนในชุมชนสามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน ได้อย่างบูรณาการ หรือเพื่อเสริมสร้างพลังให้คนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองและพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเชื่อมต่อประสานการกระทำระหว่างบุคคลและชุมชน โดยผ่านกระบวนการกลุ่มและเครือข่ายการเรียนรู้

5. การจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างบูรณาการ นั้น มีสาระและขอบเขตกว้างขวาง โดยเฉพาะการเลี้ยงชีพของคนในชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อาทิ นักวิชาการ สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน นักธุรกิจ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ฯลฯ การเรียนรู้ในชุมชนจึงมิได้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย

6. การจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนควรนำไปสู่วัตถุประสงค์หลายๆ ประการพร้อมๆ กัน เช่น เพื่อสืบค้นผู้นำจิตวิญญาณ สร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม เกิดความเอื้ออาทร สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ (วิถีคิดและวิถีทำงาน) ทราบปัญหาและความต้องการของชุมชน ได้แนวทาง วิธีการ และแผนงาน การแก้ปัญหา ได้เริ่มทดลองปฏิบัติ ได้โจทย์วิจัย เกิดการสะสมองค์ความรู้ในท้องถิ่น ได้องค์ความรู้ใหม่ และขยายผลผ่านการสรุปบทเรียนร่วมกัน ได้หลักสูตรท้องถิ่นและนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนการสอน ชุมชนมีโอกาสร่วมเรียนรู้และจัดการร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู

2.1.4 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

แนวคิดของ Dewey (1938) ในเรื่อง “Learning by Doing” หรือ “การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง” ถูกอ้างอิงอย่างแพร่หลายในหมู่นักการศึกษา โดย John Dewey ได้เสนอแนวคิดที่ว่า “เหตุการณ์ต่างๆ ย่อมเกิดและดำเนินอยู่แน่นอน แต่สิ่งที่เราจะต้องคำนึงถึง คือ ความหมายที่แฝงอยู่ในสิ่งนั้นนั่นเอง” เขาชี้ให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ที่มนุษย์มีอยู่หลากหลายแตกต่างกัน และสนับสนุนความคิดของนักการศึกษาที่ว่าประสบการณ์นั้นไม่สำคัญเท่ากับว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์นั้น และ Kurt Lewin มีความคิดคล้าย John Dewey เขาเชื่อว่าประสบการณ์จะนำไปสู่การเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อเราเข้าใจความหมายของประสบการณ์นั้นและสามารถนำออกไปใช้ในการพัฒนาตนเองหรือกลุ่มซึ่งจะต้องมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างมาสนับสนุนให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้น

แนวคิดของ Kolb (1984) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (the theory of experiential learning) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวของแต่ละบุคคลระบุในผลการวิจัยว่าขณะที่ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนเองถนัดและการเรียนรู้ก็จะเริ่มจากจุดนั้น แต่ผู้ใหญ่ก็จะใช้รูปแบบการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบแม้ว่าจะไม่มากหรือได้ผลเท่ากับแบบที่ตนเองถนัด วงจรการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Kolb แสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขั้นการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984)

ขั้นที่ 1 ลักษณะประสบการณ์เชิงรูปธรรม (concrete experience: CE) เป็นการเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่างๆ มักยึดความรู้สึกของตนเองเป็นหลักมากกว่าการใช้แนวคิดอย่างมีระบบในการจัดการปัญหาต่างๆ

ขั้นที่ 2 ลักษณะการไตร่ตรอง (reflective observation: RO) เป็นการทำความเข้าใจประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้พบด้วยการสังเกตและไตร่ตรองจากหลายๆ แง่มุม เป็นการเรียนรู้จากการเฝ้าดูและการฟัง (learning by watching and listening)

ขั้นที่ 3 ลักษณะสรุปเป็นหลักการนามธรรม (abstract conceptualization: AC) เป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลและความคิด มากกว่าการใช้ความรู้สึกในการเข้าใจปัญหาและสถานการณ์ที่ได้พบ สามารถสร้างความคิดรวบยอดใหม่ๆ ซึ่งบูรณาการสิ่งที่สังเกตได้เข้าไปในทฤษฎี ยึดการวางแผนอย่างมีระบบ และพัฒนาทฤษฎีและความคิดมาช่วยแก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้ด้วยการคิด (learning by thinking)

ขั้นที่ 4 ลักษณะการทดลองปฏิบัติจริง (active experimentation: AE) เป็นการนำเอาความคิดทฤษฎีที่สรุปได้ไปใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา เป็นการแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติและคำนึงถึงเฉพาะสิ่งที่ทำไปแล้วได้ผลจริงจึงเป็นการเรียนรู้จากการกระทำ (learning by doing)

2.1.5 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)

แนวคิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (constructivism) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความรู้ของมนุษย์ มีความหมายทั้งในเชิงจิตวิทยาและเชิงสังคมวิทยา ทฤษฎีด้านจิตวิทยา เริ่มต้นจาก Jean Piaget ซึ่งเสนอว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนการส่วนบุคคลมีความเป็นอัตนัย Vygotsky ได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่า เกิดจากการสื่อสารทางภาษากับบุคคลอื่น สำหรับด้านสังคมวิทยา Emile Durkheim et al. เชื่อว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการเสริมสร้างความรู้ใหม่ ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนว Constructivism จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม

ประเด็นสำคัญประการแรกของทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวการสร้างความรู้ด้วยตนเอง คือ ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (cognitive apparatus) ของตนประเด็นสำคัญ ประการที่สองของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ตามแนว Constructivism คือ โครงสร้างทางปัญญา เป็นผลของความพยายามทางความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น (ทิสนา, 2554)

2.1.5.1 ลักษณะการพัฒนารูปแบบการสอน

1) การสอนตามแนว Constructivism เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิม

2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนจะเป็นผู้ออกไปสังเกตสิ่งที่ตนอยากรู้ มาร่วมกันอภิปราย สรุปผลการค้นพบ แล้วนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการ หรือแหล่งความรู้ที่หาได้ เพื่อตรวจสอบความรู้ที่ได้มา และเพิ่มเติมเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

3) การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริงว่า ลึกๆ แล้วสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร และศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งลงไป จนถึงรู้แจ้ง

2.1.5.2 บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ผู้สอน

- 1) เปิด โอกาสให้ผู้เรียนสังเกต สำรวจเพื่อให้เห็นปัญหา
- 2) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น แนะนำ ถามให้คิด หรือสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 3) ช่วยให้ผู้เรียนคิดค้นต่อๆ ไป ให้ทำงานเป็นกลุ่ม
- 4) ประเมินความคิดรวบยอดของผู้เรียน ตรวจสอบความคิดและทักษะการคิดต่างๆ
- 5) ปฏิบัติการแก้ปัญหาและพัฒนาให้การพหุความคิดและเหตุผลของผู้อื่น

2.1.5.3 บทบาทของผู้เรียน

ในการเรียนตามทฤษฎี Constructivism ผู้เรียนจะมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติและสร้างความรู้ไปพร้อมๆ กันด้วยตัวของเขาเอง (ทำไปและเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน) บทบาทที่คาดหวังจากผู้เรียน คือ

- 1) มีความยินดีร่วมกิจกรรมทุกครั้งด้วยความสมัครใจ
- 2) เรียนรู้ได้เอง รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ด้วยตนเอง
- 3) ตัดสินปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล
- 4) มีความรู้สึกและความคิดเป็นของตนเอง
- 5) วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
- 6) ให้ความช่วยเหลือกันและกัน รู้จักรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย
- 7) นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้นั้น

2.1.5.4 การประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1) การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการให้ผู้เรียนสร้างสาระการเรียนรู้และผลงานต่างๆ ด้วยตนเอง

2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกตามความสนใจ

- 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำในสิ่งที่สนใจ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการคิด การทำและการเรียนรู้ต่อไป
- 4) จัดสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ เช่น วัสดุ ความถนัด ความสามารถ และประสบการณ์
- 5) สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร
- 6) ครูต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
- 7) การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประเมินทั้งผลงานและกระบวนการ
- 8) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมิน เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดย ครูและเพื่อน การสังเกต การประเมิน โดยเพิ่มสะสมงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภฤศพงศ์ และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษา ออกแบบ และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไข การพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง กลุ่มตัวอย่าง คือ เยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง เพศชายและเพศหญิง อายุ 10-35 ปี จำนวน 3 ชุมชน ประกอบด้วย (1) บ้านวะโดโกร ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก (2) บ้านขุนตั้นน้อย-บ้านปิพอ ตำบลแม่ตั้น อำเภอมก๋อย จังหวัด เชียงใหม่ และ (3) บ้านห้วยฮ่อม ตำบลบ้านเวียง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ การจัดกระบวนการ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้งใช้เทคนิค กระบวนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) จากการวิจัย พบว่า เยาวชนกะเหรี่ยง (บ้านขุนตั้นน้อย-บ้านปิพอ และบ้านวะโดโกร) สนใจพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้งาน และบำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าพลังน้ำและพลังแสงอาทิตย์ และการซ่อมบำรุงรถจักรยานยนต์ ส่วนเยาวชนม้ง (บ้านห้วยฮ่อม) สนใจพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเพาะเห็ดและการเลี้ยงกบ จากผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า เยาวชนทั้ง 3 ชุมชน ส่วนมากมีคะแนนพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยเยาวชนบ้านขุนตั้นน้อย-บ้านปิพอ มีคะแนนพฤติกรรมในระดับปานกลาง ระดับมาก และ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30 ร้อยละ 60 และร้อยละ 10 ตามลำดับ เยาวชนบ้านวะโดโกรมี คะแนนพฤติกรรมในระดับมาก และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78 และร้อยละ 22 ตามลำดับ ส่วนเยาวชนบ้านห้วยฮ่อมมีคะแนนพฤติกรรมในระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18 ร้อยละ 64 และร้อยละ 18 ตามลำดับ และในภาพรวม พบว่า เยาวชนทั้ง 3 ชุมชน มีผลการประเมินหลังจากการจัดการเรียนรู้ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลการประเมินก่อนการจัดการเรียนรู้ และจากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อวิธีใช้กระบวนการเรียนรู้ จำแนกตามชนเผ่า พบว่า

ในภาพรวมเยาวชนม้งและเยาวชนกะเหรี่ยงมีค่าเฉลี่ยของการแสดงทัศนคติต่อวิธีใช้กระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

จากการประชุมระดมสมองและร่วมกันอภิปรายระหว่างคณะผู้วิจัย ผู้นำชุมชน และกลุ่มเยาวชน สามารถสรุปขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย (1) ขั้นตอนคัดเลือกเยาวชน (2) ขั้นตอนคัดเลือกหัวข้อการเรียนรู้ (3) ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (4) ขั้นตอนกำหนดรายละเอียดเนื้อหาการเรียนรู้ (5) ขั้นตอนกำหนดรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (6) ขั้นตอนประเมินผลก่อนการเรียนรู้ (7) ขั้นตอนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และ (8) ขั้นตอนประเมินผลหลังการเรียนรู้

ปัจจัยและเงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนโดยใช้เทคนิคกระบวนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) สามารถสังเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง ได้ดังต่อไปนี้

1. เงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

- 1.1 เยาวชนจะต้องสมัครใจเข้ารับการพัฒนา
- 1.2 เยาวชนจะต้องอาศัยอยู่ในชุมชนและมีเวลาว่างที่จะเข้ารับการพัฒนา
- 1.3 เยาวชนจะต้องมีส่วนร่วมในการคัดเลือกหัวข้อการเรียนรู้

2. ปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

- 2.1 ปัจจัยด้านชนเผ่าและศักยภาพของชุมชน
- 2.2 ปัจจัยด้านการศึกษา
- 2.3 ปัจจัยด้านภาษา

เสกสินและน้ำทิพย์ (2557) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำต้นแบบ (leadership prototype) ด้านภาวะผู้นำชุมชนเข้มแข็งบนพื้นที่สูง จำนวน 5 หมู่บ้าน คือ (1) บ้านสามขา หมู่ 6 ตำบลหัวเสือ อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง (2) บ้านแม่เจดีย์ หมู่ 3 ตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอยางป่าเป้า จังหวัดเชียงราย (3) บ้านแม่กำปอง หมู่ 3 ตำบลห้วยแก้ว อำเภอม่อนแจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ (4) บ้านห้วยหินลาดใน หมู่ 7 ตำบลบ้านโป่ง อำเภอยางป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และ (5) บ้านกัวโป่ง หมู่ 2 ตำบลแจ่มหลวง อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ 5 ด้าน ที่จำแนกออกเป็นเรื่องความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) ประกอบด้วย ด้านความคิดที่มีความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านพฤติกรรม

ที่มีทักษะการสร้างทีมในการทำงาน ด้านการสร้างสายสัมพันธ์กับบุคคล/หน่วยงานภายนอก ด้านความรู้ที่มีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยี และด้านการบริหารที่มีทักษะการจัดทำและบริหารแผนงาน

การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำในพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง 3 แห่ง ประกอบด้วย บ้านศรีบุญเรือง หมู่ 2 ตำบลพงษ์ อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน บ้านขุนดินน้อย และบ้านปิพอ หมู่ 6 ตำบลแม่ต๋น อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ และบ้านปากกล้วยพัฒนา หมู่ 14 ตำบลแม่สอย อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนเมื่อเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำชุมชนของชุมชนต้นแบบ อยู่ในระดับปานกลาง และควรมีการพัฒนาผู้นำชุมชนในพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงทั้ง 3 แห่ง พร้อมทั้งเสนอแนะกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ วิธีการแบบอบรบขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) เป็นหลัก ด้วยเหตุผลที่ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการพัฒนาทักษะ (Skill) ซึ่งต้องการการทดลองปฏิบัติและนอกจากนั้นผู้นำชุมชนเกือบทั้งหมดมีครอบครัวและมีอาชีพที่ต้องดูแล ส่วนจะมีการใช้การพัฒนาออกสถานที่ทำงานหรือการอบรมนอกการปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) เป็นครั้งคราวนั้นจะเป็นส่วนประกอบ เช่น การพาไปดูงานยังสถานที่ต่างๆ หรือการฟังคำบรรยายนอกสถานที่ก็จะช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพดีขึ้น

เทคนิคที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นควรใช้แนวความคิดของสรค์นิยม (constructivism) โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการเรียนรู้หรือการพัฒนาเน้นที่ตัวผู้รับการพัฒนาโดยให้เขาคิดเอง สร้างความรู้ความเข้าใจเอง และที่สำคัญฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยวิธีการดังนี้จะทำให้เขาเข้าใจ สามารถแก้ปัญหาได้ และเกิดความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ขั้นนำ (orientation) คือ ขั้นที่ผู้รับการพัฒนารับรู้ถึงจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการพัฒนา
- 2) ขั้นทบทวนความรู้เดิม (elicitation of the prior knowledge) เป็นขั้นที่ผู้อบรมแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่เกี่ยวกับเรื่องที่จะพัฒนา ขั้นตอนนี้อาจจะใช้วิธีการแบบต่างๆ เพื่อเกิดการแสดงออกอย่างเต็มที่
- 3) ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด (turning restructuring of ideas) นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญหรือเป็นหัวใจสำคัญตามแนว Constructivism ขั้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ อาจจะให้รับรู้หรือเห็นประสบการณ์ใหม่ๆ โดยการพาไปดูงาน อภิปราย หรือถกเถียงในหมู่ผู้รับการอบรมจนกระทั่งในเรื่องที่ตนเองจะปฏิบัติโดยใช้แนวความคิดใหม่ๆ
- 4) ขั้นนำความคิดไปใช้ (application of Ideas) เป็นขั้นตอนที่ผู้รับการอบรมมีโอกาสใช้แนวคิดใหม่ที่ได้รับไปลองปฏิบัติและดูผลสัมฤทธิ์

5) ขั้นทบทวน (review) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ผู้รับการอบรมจะได้ทบทวนว่า ความคิดความเข้าใจของเขาได้เปลี่ยนไปอย่างไร โดยการเปรียบเทียบความคิดเมื่อเริ่มต้นก่อนการอบรม กับความคิดของเขาเมื่อสิ้นสุดบทเรียนที่ได้รับมาใหม่ โดยวิธีนี้เขาจะได้เข้าใจทั้งกระบวนการของความคิดและวิธีการพัฒนาที่เกิดขึ้น

