

บทที่ 1

บทนำและวัตถุประสงค์

1.1 บทนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพของชุมชนในพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงทั้งในและนอกภาคการเกษตร เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การสร้างมูลค่าเพิ่มจากฐานความรู้และนวัตกรรมในการเพาะปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ พร้อมทั้งส่งเสริมการฟื้นฟู อนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ และการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งหวังให้คุณภาพชีวิตของชุมชนและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล การพัฒนาพื้นที่สูงจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ต้องเกิดจากทุนหลายประการ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการทางสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำชุมชน คือ กลไกหลักที่ขับเคลื่อนการพัฒนา เนื่องจากผู้นำคือนักพัฒนาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ทั้งในช่วงระหว่างการดำเนินงานพัฒนาชุมชนร่วมกับ สวพส. และภายหลังการถ่ายโอนภารกิจการพัฒนาจาก สวพส. ชุมชน

อย่างไรก็ตาม ผู้นำในชุมชนบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้อาวุโส การศึกษาภาวะผู้นำในชุมชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่สูง พบว่า ผู้นำในชุมชนต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จด้านการพัฒนาในชาติพันธุ์ม้ง กะเหรี่ยง และคนพื้นเมือง ผู้นำมีอายุตอนปลาย 40 ถึง 60 ปี และมีประสบการณ์การบริหารชุมชนระหว่าง 8-12 ปี โดยส่วนใหญ่ไม่ได้สืบทอดอำนาจการเป็นผู้นำจากรุ่นบิดามารดา แต่ได้ริเริ่มใหม่ในช่วงชีวิตของผู้นำเอง และผู้นำเหล่านี้ไม่ได้รับการศึกษาในระบบในช่วงแรก แต่ต่อมาได้เรียนรู้ในเครือข่ายของการศึกษานอกโรงเรียน และมีผู้นำในชุมชนกะเหรี่ยงบางแห่งที่ไม่ได้รับการศึกษาเลย แต่มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง (เศกสินและน้ำทิพย์, 2557) รวมทั้งได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ พบว่า ในชุมชนม้งผู้นำที่ดีต้องเป็นนักประสานงาน ในชุมชนกะเหรี่ยงผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ส่วนชุมชนคนเมืองผู้นำต้องมีความเสียสละ และการที่กลุ่มเยาวชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเนื่องจากการบริหารจัดการชุมชนกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มผู้อาวุโส และกลุ่มเยาวชนชาวเขาเริ่มอพยพย้ายถิ่นไปทำงานในเขตเมืองเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายสู่ชุมชนเมืองของเยาวชนชาวเขาต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนบนพื้นที่สูง พบว่า สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายของเยาวชนชาวเขาจากพื้นที่สูงเข้ามาเรียนและมาทำงานในตัวเมืองมาจากปัจจัยผลักดันมากกว่าปัจจัยดึงดูด กล่าวคือ

ปัญหาความยากจนของครอบครัว ความปรารถนาของพ่อแม่ที่จะให้ลูกหลานเรียนสูงๆ ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ในเมืองมีสถานศึกษา มีแหล่งและประเภทงานหลากหลายให้เลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้รับสิทธิเป็นพลเมืองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 และการได้สัญชาติไทยมากขึ้นของกลุ่มชาติพันธุ์ เปิดโอกาสอย่างมากให้สามารถเข้ารับการศึกษาระดับสูง การพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร การหางานทำในเมืองได้กว้างขวางและหลากหลาย (วันเพ็ญ, 2551)

การเคลื่อนย้ายเยาวชนชาวเขาส่งผลกระทบต่อทั้งครอบครัวและชุมชนบนพื้นที่สูง กล่าวคือ ผลกระทบระดับครอบครัว คือ ขาดเยาวชนรุ่นลูกแบ่งเบาภาระทั้งงานดูแลคนในครอบครัว และการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรที่เป็นอาชีพหลักของครอบครัวบนพื้นที่สูง ส่วนระดับผลกระทบจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงงานครัวเรือนที่เหลืออยู่ และขนาดพื้นที่ทำการเกษตร ตลอดจนปัจจัยการผลิตอื่นๆ ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ของดินที่ใช้ผลิตทางการเกษตร และความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร เป็นต้น ส่วนผลกระทบระดับชุมชน คือ ขาดแคลนเยาวชนแกนนำ หรือผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งการระดมแนวคิดใหม่ๆ ของเยาวชนมาช่วยขับเคลื่อนงานพัฒนาของชุมชน โดยเฉพาะในด้านการบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็นของครอบครัวและชุมชน เช่น ระบบไฟฟ้า ประปา (วันเพ็ญ, 2551)

การเคลื่อนย้ายสู่ชุมชนเมืองของเยาวชนชาวเขา ส่งผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบทั้งต่อตัวเยาวชน ครอบครัว ชุมชนบนพื้นที่สูง และชุมชนเมือง ด้านบวก คือ การลดภาระพึ่งพิงจากครอบครัว และสามารถหารายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ เนื่องจากในเมืองมีโอกาสการได้งานมากขึ้น ในขณะที่การศึกษายังช่วยสร้างโอกาสและรายได้ให้กับเยาวชนในอนาคต และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากโอกาสในการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้นในเมือง ในส่วนผลทางด้านลบต่อสังคมบนพื้นที่สูง คือ การละทิ้งถิ่นฐาน วัฒนธรรมท้องถิ่น และอาชีพภาคเกษตร ผลกระทบทางลบต่อชุมชนและสังคมในเมือง คือ ความยุ่งยากในการปรับตัวในชุมชนเมือง และล่อแหลมต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดทั้งในเมืองและในท้องถิ่นเดิม (อารี, 2552)

การพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนชาวเขาที่ไม่สามารถไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและต้องดำรงชีพอยู่ในชุมชนบนพื้นที่สูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ของชุมชนเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เกิดขึ้นจากภายในชุมชนและผลกระทบจากภายนอก ให้สามารถบริหารท้องถิ่นของตนเองทั้งในรูปแบบของผู้นำอย่างเป็นทางการหรือเป็นแกนนำการพัฒนาในด้านอื่นที่มีความจำเป็นต่อชุมชนของตนเอง เนื่องจากเยาวชนชาวเขาเหล่านี้ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้ต้องใช้แรงงานเพื่อการเพาะปลูกพืชเพื่อเป็นอาหารและรายได้ของครอบครัว

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักวิจัยได้ดำเนินการศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในชุมชนกะเหรี่ยงและม้ง โดยการออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมร่วมกับกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง รวมทั้งทดสอบกระบวนการพัฒนาโดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) เกี่ยวกับหัวข้อที่กลุ่มเยาวชนคัดเลือกและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาชุมชน พบว่า เยาวชนกะเหรี่ยงให้ความสนใจพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเป็นช่างท้องถิ่น ทั้งในการดูแลรักษาและซ่อมบำรุงระบบพลังงานทางเลือกจากน้ำและโซลาเซลล์ของชุมชน เนื่องจากชุมชนตั้งอยู่ห่างไกลและทุรกันดาร ไม่มีสายส่งไฟฟ้าเข้าถึงในส่วนเยาวชนม้งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะในการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ที่สามารถสร้างรายได้ให้ครัวเรือน ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและให้เยาวชนได้ปฏิบัติงานจริงเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน เนื่องจากการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงจะช่วยให้เยาวชนได้ฝึกความกล้าแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้ฝึกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ฝึกการเสนอความคิดเห็นและแสดงศักยภาพเพื่อเป็นผู้นำกลุ่มในการแบ่งกลุ่มปฏิบัติงาน และเมื่อเยาวชนสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจริงได้ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง และถ้าเยาวชนได้ฝึกฝนการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดความเชี่ยวชาญ เกิดความสามารถและรอบรู้ในงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเองของเยาวชนในที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องทดสอบกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อทดสอบกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ทบทวนผลการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเยาวชนในปีที่ 1 (งบประมาณ พ.ศ. 2558)

1.3.2 คัดเลือกเยาวชนเพศชายและหญิงอายุระหว่าง 14-28 ปี จากจำนวนเยาวชนที่อาศัยอยู่จริงในชุมชนเพื่อเข้าร่วมการทดสอบกระบวนการเรียนรู้ในปีที่ 2 (งบประมาณ พ.ศ. 2559) จำนวน 3 ชุมชน

1.3.3 ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับเยาวชนและผู้นำในชุมชน

1.3.4 คัดเลือกหัวข้อและวิธีการเรียนรู้ร่วมกับเยาวชน เพื่อทดสอบกระบวนการเรียนรู้โดย
การปฏิบัติจริง (on the job training) อย่างน้อยชุมชนละ 2 เรื่อง

1.3.5 ดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชน
กะเหรี่ยงและม้ง เพื่อการพัฒนา 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อตนเองและชุมชน

1.3.6 ประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

1.3.7 จัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้นอกสถานที่อย่างน้อยชุมชนละ 1 ครั้ง

1.3.8 จัดทำสื่อเกี่ยวกับเรื่องที่จะพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับชุมชนอย่างน้อยชุมชนละ
2 เรื่อง

1.3.9 สร้างสรรค์แนวปฏิบัติที่ดีการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนกะเหรี่ยงและม้ง

