

การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่

The Development of Potentials on Knowledge Management for Healthy City Management of Local Government Organizations

คณิงเดช เชื้อมวาราศาสตร์¹ และ รัชชานนท์ สุภพงศ์พิเชษฐ²
Kanungdach Cheamvarasart¹ and Rachanont Supapongpichate²

ABSTRACT

This article presents the research results of the development of potential on knowledge management for healthy city management of Local Government Organization, using mixed methodology with qualitative and quantitative research. For this research, the researcher developed and used the curriculum to train 45 officers performing duty on healthy city management in 15 Local Government Organizations in Nakhon Pathom Province.

The results of developing potential on knowledge management for healthy city management of Local Government Organization were as follows: The training participants had more knowledge and better attitude towards knowledge management for healthy city development. The training participants could suitably apply knowledge and skills on knowledge management for healthy city management in the Local Government Organizations.

The important issue found in this research is that the Local Government Organization is the state agency which has important role in developing the country and has closest relation with community. Therefore, it is necessary for the organization to use various knowledge and develop its potential at all times. However, continuous development in any aspect of the Local Government Organization must be clearly specified in the agency policy or plan.

Key words: knowledge management, healthy city, local government organization

¹ โครงการปริญญาเอก สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170

Environmental Education Program, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Salaya, Buddhamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand.

² คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170

Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Salaya, Buddhamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand.

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็น การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า พัฒนา ศักยภาพด้านการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเมื่องหน้าอยู่ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรขึ้นและนำมาใช้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการเมื่องหน้าอยู่ จำนวน 45 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม จำนวน 15 แห่ง

ผลการพัฒนา ศักยภาพด้านการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเมื่องหน้าอยู่ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ และเจตคติ ด้านการจัดการความรู้ เพื่อดำเนินการเมื่องหน้าอยู่เพิ่มขึ้น และผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้และทักษะด้านการจัดการความรู้ เพื่อดำเนินการเมื่องหน้าอยู่ จาก การอบรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นสำคัญที่ การศึกษาค้นคว้า ได้ค้นพบ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่หลากหลาย และต้องมีการพัฒนา ศักยภาพขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม หากจะให้มีการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในด้านใดก็ตาม จะต้องมีการผลักดันให้ระบอบอยู่ในนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การจัดการความรู้/เมื่องหน้าอยู่/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถูกคาดหวัง จากประชาชนว่าจะสามารถบริหารจัดการ และหา

แนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่จากบุคลากรในองค์กรด้านต่าง ๆ ที่จะดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการจะพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในด้านต่าง ๆ นั้น ไชยยันตร์ (2538:1) เสนอว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้กลวิธีดำเนินการเมื่องหน้าอยู่โดยจะพัฒนาให้เป็นชุมชนที่มีการสร้างสรรค์และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและสังคมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการขยายแหล่งทรัพยากรของชุมชน โดยให้ประชาชนในชุมชนนั้นมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับการดำเนินวิถีทางของชีวิต เพื่อให้ประชาชนได้มีศักยภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดใน การดำเนินการเมื่องหน้าอยู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ความรู้ และทักษะหลายด้าน ประกอบกันเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง Stewart (1997: 18) กล่าวว่าความรู้เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพย์สินทางด้านการเงิน ตำแหน่ง เทคโนโลยี หรือทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กร ในการทำงานยุคปัจจุบัน ความรู้เป็นทรัพยากรหลักในการทำงานของทุกองค์กร การปฏิบัติการ ระบบและขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานความรู้ทั้งสิ้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งนอกจากมีความรู้แล้ว คือ จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ในองค์กร (Little et al., 2002: 4 ; Dalkir, 2005: 20) เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความรู้มีมากมายและบางอย่างไม่สามารถเข้าถึงได้ มีการค้นพบความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีนวัตกรรมต่างเพิ่มมากขึ้น การเคลื่อนย้ายความรู้ไปในแหล่งต่างๆ เป็นการเพิ่ม ศักยภาพความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี นอกจากนี้การจัดการความรู้สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของงาน เป้าหมาย

ของการพัฒนาคน (Wiig, 2004: 213; Williams, 2005: 5-6)

การจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางสำคัญ ที่จะสามารถทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเมืองน่าอยู่ ซึ่งการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่จะสามารถ ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการใช้การจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ เป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีได้มีการนำการจัดการความรู้ มาใช้ในการดำเนินงานเมืองน่าอยู่ เนื่องจากการขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ของการจัดการความรู้ และจากการศึกษาของสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา (2551: 74) พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้หรืองานวิชาการด้านอื่นๆ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจัง ดังนั้น หากจะพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ ควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ เจตคติและทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานเมืองน่าอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้และนำไปใช้

พัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยนำเสนอในบทความนี้คือการนำเสนอผลการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ โดยการใช้หลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความเข้าใจการมีเจตคติต่อการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ และการนำความรู้ความเข้าใจรวมทั้งทักษะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้านี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1. กระบวนการวิจัย

ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจความจำเป็นในการอบรม (Training need assessment) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครปฐม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบเนื้อหาของหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ โดยตัวแทนผู้ที่สามารถให้ข้อมูล (Key informants)

1.2 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร การสร้างร่างหลักสูตรอบรมการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างร่างหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความจำเป็นในการอบรม และตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งร่างหลักสูตรประกอบด้วย โครงสร้างดังนี้

1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) หน่วยการอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการอบรม กิจกรรมและวิธีการ

สอน สื่อประกอบการอบรม ระยะเวลาและสถานที่ วัตถุประสงค์และประเมินผล

1.3 ขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การอบรมกลุ่มตัวอย่างด้วยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและการติดตามประเมินผลการอบรมภายหลังการเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว เป็นระยะเวลา 2 เดือน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบเนื้อหาของหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่โดยตัวแทนผู้ที่สามารถให้ข้อมูลใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 38 คน (Bloomberg and Volpe 2008: 68-69) โดยกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเมืองนำอยู่และให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้หรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเมืองนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเป็นผู้นำชุมชนปฏิบัติงานในท้องถิ่นด้านเมืองนำอยู่รวมทั้งมีความพร้อมสามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมและเนื้อหาหลักสูตรได้

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสำรวจความจำเป็นในการอบรม (Training need assessment) เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 117 แห่ง

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการดำเนินการเมืองนำอยู่ มีความสนใจรวมทั้งมีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตลอดระยะเวลาการอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมจะต้องมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการเมืองนำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 45 คน

2.4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการจัดสนทนา กลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ และเพื่อศึกษาข้อมูลการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตร จำนวน 60 คน โดยดำเนินการสนทนากลุ่มจำนวน 15 กลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบเนื้อหาของหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่

3.2 แบบประเมินร่างหลักสูตรอบรมการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อหาความเหมาะสมสอดคล้องและข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

3.3 แบบสำรวจความจำเป็นในการอบรมเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรอบรมการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการสร้างหลักสูตรและการจัดอบรม

3.4 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและเจตคติ การจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประเมินผลก่อนการอบรมและหลังการอบรม

3.5 แบบประเมินทักษะปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ ของผู้เข้ารับการ

อบรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเป็นระยะเวลา 2 เดือน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบ และการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมื่อนำอยู่ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4.2 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบประเมินร่างหลักสูตรและแบบสำรวจความจำเป็นในการอบรม เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรอบรมการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมื่อนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา

4.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจและเจตคติ ก่อนการอบรมและหลังการอบรมทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และ สถิติ t-test

4.4 ข้อมูลจากแบบประเมินทักษะปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมื่อนำอยู่ของผู้เข้ารับการอบรมที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมื่อนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 การกำหนดเนื้อหาจากการศึกษาข้อมูลด้านความจำเป็นของหลักสูตรพบว่า หลักสูตรอบรมมี

ความจำเป็นเนื่องจากการดำเนินการเมื่อนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอดีตที่ผ่านมา ประสบปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ ในด้านการกำหนดความรู้ (Knowledge define) ที่ต้องการใช้ในการดำเนินงานเมื่อนำอยู่ และขาดรูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเมื่อนำอยู่ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดผลกระทบต่อการทำงานทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านเมื่อนำอยู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้และปรับตัว รวมทั้งบุคลากรในองค์กรไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด้านการจัดการความรู้

การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการเมื่อนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือเพื่อดำเนินการเมื่อนำอยู่ นอกจากนี้การจัดการความรู้เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่นรวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานในภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับหลักสูตรอบรมที่นำมาใช้พัฒนาศักยภาพ พบว่าหลักสูตรควรมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นพัฒนาการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินการเมื่อนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหลักสูตรควรก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินการเมื่อนำอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องมีความเหมาะสมตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

นอกจากนี้จากผลการศึกษา ด้านเนื้อหาของหลักสูตรอบรม พบว่าหลักสูตรควรประกอบด้วย

เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เมืองน่าอยู่ และ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบถึง ภาพรวมองค์ประกอบของเนื้อหาที่จำเป็นอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าหลักสูตรที่เหมาะสมจะนำมาใช้พัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบเขตเนื้อหาองค์ประกอบดังนี้

1.2 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) การบรรยายเนื้อหาวิชา โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมกับประเด็น

เนื้อหาหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอบรม ประกอบกับเอกสารคู่มือการอบรมที่จัดทำขึ้น

2) การทดลองฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมและซักถามข้อสงสัยพร้อมรับข้อเสนอแนะจากวิทยากร

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเวทีการนำเสนอตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ เมืองน่าอยู่

4) การศึกษาด้วยตนเองของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการอบรม การอภิปราย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกัน และการซักถามข้อสงสัย

เนื้อหาสาระหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดวิชาหลัก

1. เนื้อหาเกี่ยวกับเมืองน่าอยู่ (เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที)
 - 1.1 ความหมายของเมืองน่าอยู่
 - 1.2 กลไกการสร้างเมืองน่าอยู่
 - 1.3 ตัวแปรสำคัญในการสร้างเมืองน่าอยู่
2. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการเมืองน่าอยู่ (เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที)
 - 2.1 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการเมืองน่าอยู่
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การจัดการความรู้ (เวลา 6 ชั่วโมง)

3.1 ความหมายของความรู้	3.2 ประเภทของความรู้
3.3 ระดับของความรู้	3.4 การสร้างความรู้
3.5 ความหมายการจัดการความรู้	3.6 วิธีการจัดการความรู้
3.7 ประโยชน์การจัดการความรู้	3.8 การฝึกเขียนแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวดวิชาเสริม

4. ตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการเมืองน่าอยู่ (เวลา 3 ชั่วโมง)
 - 4.1 ขั้นตอนการดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 4.2 ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จในการดำเนินการเมืองน่าอยู่

2. ผลการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ

จากการศึกษาพบว่าหลักสูตรมีผลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรมทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น โดยผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการอบรมเฉลี่ย 13.7 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.6 และหลังการอบรมพบว่า มีค่าคะแนนความรู้ ความเข้าใจ เฉลี่ย 20.9 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.9 ดังตารางที่ 1 และเมื่อจำแนกระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจพบว่า ก่อนการอบรมมีผู้ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับต่ำจำนวน 36 คนและระดับกลางจำนวน 9 คนภายหลังการอบรมมีผู้ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับกลาง จำนวน 8 คน และระดับสูงจำนวน 37 คน โดยไม่มีผู้ได้รับคะแนนระดับต่ำเลย ดังภาพที่ 1

2.2 ด้านเจตคติ

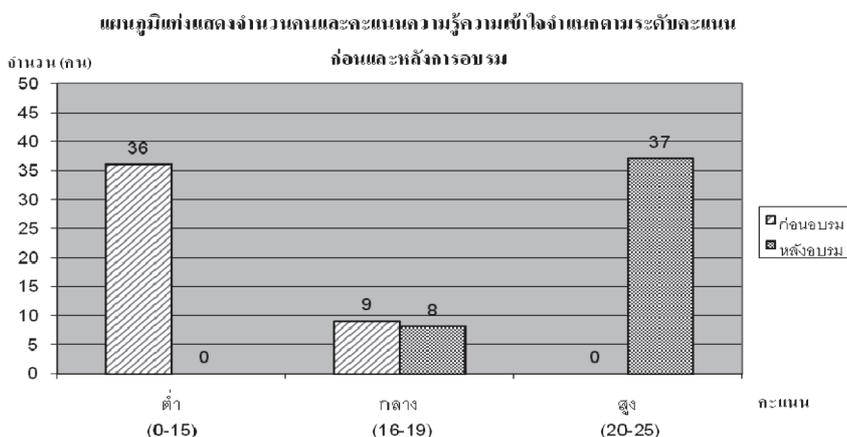
ผลการวิเคราะห์ห้ข้อมูลเพื่อศึกษาผลการพัฒนา ศักยภาพด้านเจตคติเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ของผู้เข้าอบรมพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติก่อนการอบรม 81.2 คะแนน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.4 และมีค่าคะแนนเฉลี่ย หลังการอบรม 88.7 คะแนน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.6 เมื่อทำการเปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเจตคติก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้า รับการอบรม พบว่ามีคะแนนเจตคติเพิ่มขึ้นโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 7.5 ดังตารางที่ 2 และเมื่อจำแนกระดับคะแนนเจตคติพบว่า ทั้งก่อนและหลังการอบรม ไม่มีผู้ใดมีเจตคติในระดับต่ำ แต่หลังการฝึกอบรม พบว่า มีจำนวนผู้ที่มีเจตคติในระดับสูงถึง 45 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าก่อนการอบรมอย่างชัดเจน ดังภาพที่ 2

2.3 การนำความรู้ไปใช้

จากการติดตามผลพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม

ตารางที่ 1 ผลการวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม

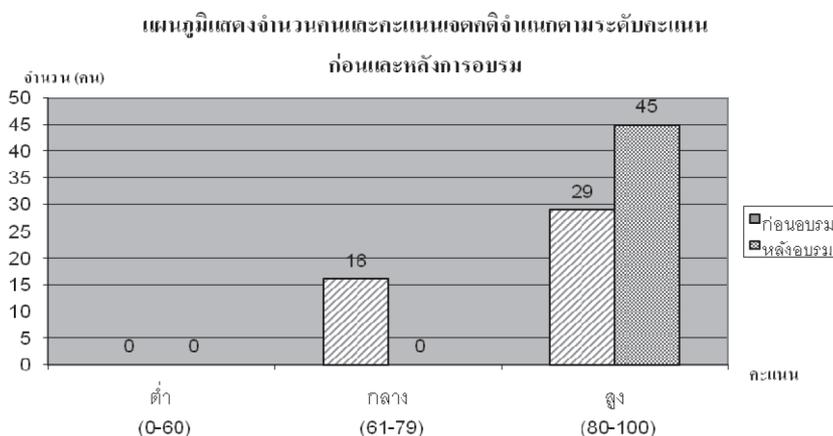
การวัด	N	\bar{X}	S.D.	min	max
ก่อนการอบรม	45	13.7	2.6	7	19
หลังการอบรม	45	20.9	1.9	16	25



ภาพที่ 1 จำนวนคนและคะแนนความรู้ความเข้าใจจำแนกตามระดับคะแนนก่อนและหลังการอบรม

ตารางที่ 2 ผลการวัดเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม

การวัด	N	\bar{X}	S.D.	min	max
ก่อนการอบรม	45	81.2	5.4	70	92
หลังการอบรม	45	88.7	4.6	80	97



ภาพที่ 2 แสดงจำนวนคนและคะแนนเจตคติจำแนกตามระดับคะแนนก่อนและหลังการอบรม

ได้นำความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้เข้าอบรมได้นำเสนอข้อมูลและแผนการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ ให้ผู้บริหารรับทราบเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยได้มีการสร้างทีมงานจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่ ดังนี้

1) การกำหนดความรู้ (Knowledge define) พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ ได้มีการกำหนดความรู้และสำรวจความรู้ที่ต้องใช้ในการดำเนินการเมืองนำอยู่ โดยวิธีที่ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจบุคคลในองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวกับเมืองนำอยู่ วิธีดำเนินการ กลไกการดำเนินงานเมืองนำอยู่

นอกจากนี้ทีมงานจัดการความรู้ ได้มีการพูดคุยกับแบบไม่เป็นทางการกับบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการนำความรู้เรื่องการจัดการความรู้มาใช้ดำเนินการเมืองนำอยู่

รวมทั้งการใช้การจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านอื่นเช่นการสืบค้นประวัติศาสตร์ท้องถิ่น การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อที่จะไม่ให้เกิดการสูญหายจากท้องถิ่น เป็นต้น

2) การจัดหาความรู้ (Knowledge acquisition) พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal collection of knowledge) ด้านการดำเนินการเมืองนำอยู่ โดยวิธีการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ด้านการดำเนินการเมืองนำอยู่และมีการจัดทำทะเบียนรายชื่อประวัติ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน หมายเลขโทรศัพท์และอีเมล และการเสาะหาแหล่งความรู้ในเรื่องที่ต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการเมืองนำอยู่ซึ่งผู้เข้าอบรมและทีมงานจัดการความรู้ได้ใช้วิธีการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองนำอยู่หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการปฏิบัติงาน จากเว็บไซต์ต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการแสวงหาความรู้และรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External collection of knowledge) ด้านการดำเนินการเมืองน่าอยู่ รวมทั้งการจัดการบุคคลภายนอกองค์กรที่มีความรู้ด้านการดำเนินการเมืองน่าอยู่และการหาแหล่งความรู้ในเรื่องที่ต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่ จากการประชุมที่หน่วยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น หรือจากการติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือในด้านการศึกษาดูงาน การจัดอบรมและเชิญหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาให้ความรู้ในเนื้อหาที่ต้องการ มีการเปิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่ต้องการ

3) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge capture) พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิธีดำเนินการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) เช่น เอกสารการดำเนินงานเมืองน่าอยู่ การจัดทำเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งในเว็บไซต์จะมีการนำเสนอข้อมูลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานในด้านการจัดการความรู้และการดำเนินการเมืองน่าอยู่ รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ในพื้นที่นั้น ๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคคลที่สนใจสามารถเข้ามาศึกษาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

ด้านรูปแบบประสบการณ์ (Tacit knowledge) ได้จัดทำแฟ้มประวัติของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเมืองน่าอยู่ ตามแต่ละมิติของเมืองน่าอยู่ รวมทั้งวิธีการติดต่อประสานงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดและสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ เช่น การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์พร้อมติดตั้งอินเทอร์เน็ตสำหรับให้ประชาชนและบุคลากรใช้สำหรับค้นหาข้อมูลโดยไม่มีคิดมูลค่า

4) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge share) ด้านการดำเนินการเมืองน่าอยู่ ภายในองค์กร โดยวิธี

การประชุมกลุ่มย่อยแบบไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่ ของแต่ละฝ่ายในหน่วยงาน และมีการสอนงานซึ่งกันและกันสำหรับบุคลากรที่ขาดทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกองค์กรใช้รูปแบบการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมและนำมาปรับประยุกต์ใช้กับพื้นที่

นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดทำมุมให้ความรู้ด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่ รวมทั้งความรู้ด้านอื่น ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องในการปฏิบัติงานการจัดทำห้องสมุดสำหรับการค้นคว้าหาความรู้สำหรับบุคลากรและบุคคลทั่วไป

5) การใช้ความรู้ (Knowledge usage) จากการศึกษาข้อมูล พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำความรู้หรือเทคนิคต่างๆ ที่ได้รับเกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่ มาใช้ในการดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กร โดยการนำเสนอในรูปแบบของการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ ในมิติต่าง ๆ เข้าสู่แผนการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลในการนำไปปฏิบัติและจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ ในด้านการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น การปรับสภาพสิ่งแวดล้อม การศึกษาดูงานในต่างพื้นที่ การพัฒนาด้านอาชีพ ซึ่งผู้บริหารคิดว่าเป็นโครงการสำคัญที่สามารถจะทำให้เกิดเมืองน่าอยู่ได้

4. การดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายหลังจากผ่านการพัฒนาศักยภาพแล้วพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ โดยดำเนินโครงการด้านการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน

องค์กร การปรับสภาพสิ่งแวดล้อม การศึกษาดูงาน ในต่างพื้นที่ การพัฒนาด้านอาชีพ ซึ่งเป็นโครงการ สำคัญที่สามารถจะทำให้เกิดเมืองน่าอยู่ได้โดยโครงการ ต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการมีความสอดคล้องกับกลไกการดำเนินการเมืองน่าอยู่ใน ด้านงานส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ซึ่ง ได้จัดทำโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับมิติ ของเมืองน่าอยู่ 4 ด้าน คือ **ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารและการจัดการ**

วิจารณ์ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าหลักสูตรมีผลในการพัฒนา ศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรมทำให้มีความรู้ความ เข้าใจ และเจตคติเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อ ดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น รวมทั้งผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ และทักษะด้านการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่า อยู่ จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม เนื่องจาก การพัฒนาหลักสูตรอบรมมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962: 10-11) ที่กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรควรมี การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการ อบรมของผู้เข้ารับการอบรม การกำหนดเนื้อหาวิชา วิธีการ การนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ จนถึงขั้นสุดท้ายคือกระบวนการ ประเมินผลโดยการกำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธี การประเมินผลอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรอบรมดังกล่าว มีความสอดคล้องกับนักวิชาการหลายคน (Nadler and Nadler, 1989: 11-13; Laird, 1985: 35-38; Wills, 1993: 114; Kahn, 1993: 280-284) ที่กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การกำหนด ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับการ อบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม การดำเนินการ ฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกอุปกรณ์การ ฝึกอบรม การประเมินผลและการติดตามผลการฝึ กอบรม

การกำหนดเนื้อหาการอบรมประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เมืองน่าอยู่ และ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการดำเนิน การเมืองน่าอยู่ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบถึง ภาพรวม องค์ประกอบของเนื้อหาที่จำเป็นอย่างครบ ถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งการพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาใช้เกณฑ์ ในการคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับ สมคิด(2543: 293) ได้กล่าวไว้ว่าเนื้อหาของหลักสูตร มีอยู่ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาส่วนที่ต้องรู้ (Must know) ถ้าไม่รู้จะไม่รู้ไม่เข้าใจ ส่วนที่ 2 เป็นเนื้อหาสาระซึ่ง มีลักษณะ ควรจะรู้ (Should know) ถ้ารู้แล้วจะช่วยให้ เข้าใจได้ลึกมากขึ้น ส่วนที่ 3 เป็นเนื้อหาซึ่งมีลักษณะ ถ้ารู้ก็จะดี (Good to know) กล่าวคือ เป็นเนื้อหาซึ่งไม่ จำเป็นมาก แต่ถ้ารู้แล้วจะทำให้ดีขึ้นมาก โดยเนื้อหา สาระจะต้องพิจารณาให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายและ เวลาที่มี

การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้รูปแบบการบรรยาย โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญที่มีความ เหมาะสมกับประเด็นเนื้อหาและเอกสารคู่มือ ประกอบการอบรม มีการทดลองฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ กิจกรรมด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ของผู้เข้า รับการอบรม มีการนำเสนอตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนิน การเมืองน่าอยู่ ผ่านการเล่าเรื่องราวตามกระบวนการ การจัดการความรู้ รวมทั้งกิจกรรมที่ออกแบบทำให้ผู้ เข้าอบรมได้มีการอภิปรายการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการ เมืองน่าอยู่ และเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย จากวิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้ สอดคล้องกับ หลายแนวคิด(สมคิด, 2543: 134-135; Harris, 1976:

433-443; Singer, 1990: 178) ที่กล่าวว่า การบรรยายเป็นวิธีการสอนที่นิยมมาก ใช้กับคนจำนวนมาก สามารถปลูกฝังแนวความคิดและเจตคติที่ผู้สอนต้องการ การบรรยายเป็นวิธีการสอนที่สามารถนำมาใช้กับการสอนผู้ใหญ่ได้แต่ต้องมีการปรับเทคนิค ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น การปรับวิธีการบรรยายให้มีประสิทธิภาพ อาจจะมีการนำสื่อโสตทัศนูปกรณ์มาใช้เสริม นำวิธีการสอนแบบอื่นเข้ามาแทรกตามความเหมาะสม เช่น การถามตอบ การแบ่งกลุ่มย่อย การอภิปราย การระดมสมอง และมีการนำตัวอย่างมานำเสนอเพื่อดึงดูดความสนใจและเสริมประเด็นให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลหลักสูตร 3 ด้าน ของผู้เข้ารับการอบรม คือ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะ การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อบริหารเมืองน่าอยู่ โดยการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรมีการประเมินความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ของผู้เข้ารับการอบรมและการประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการอบรมเสร็จสิ้นเป็นระยะเวลา 2 เดือน มีความสอดคล้องกับ Kirkpatrick (1976: 18-2) ได้กล่าวว่า การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ (Learning) มี 3 ด้าน คือ การวัดความรู้ (Cognitive) การวัดความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) และวัดด้านทักษะ (Psychomotor) รวมถึงการประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินการนำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดพฤติกรรมตามที่เรียนรู้ อาจจะใช้วิธีการสอบถามในเรื่องพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและกลุ่มบุคคลอื่นๆ

สรุป

การพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้หลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อบริหารเมืองน่าอยู่ เป็นเพียงแนวทางหนึ่งที่จะสามารถช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ท้องถิ่นได้รับการพัฒนา

ด้านความรู้ในด้านการจัดการความรู้ มาใช้พัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งให้สามารถนำไปปรับประยุกต์กับการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่อื่นได้ ซึ่งผลจากการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าก่อให้เกิดการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการ (process) ไปสู่การดำเนินการเมืองน่าอยู่ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ (Knowledge define) เป็นขั้นตอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดว่าความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อบริหารเมืองน่าอยู่มีอะไรบ้าง และองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง

2. การจัดหาความรู้ (Knowledge acquisition) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดหาบุคคลที่มีความรู้หรือการจัดการหาแหล่งความรู้ในเรื่องที่ต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่

3. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge capture) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดเก็บความรู้ที่ได้ ให้เป็นระบบทั้งความรู้ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ (Explicit knowledge) และในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร และพร้อมสำหรับการยกระดับความรู้ รวมทั้งการขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้โดยง่าย

4. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge share) เป็นการนำความรู้ที่รวบรวมมาได้ เกี่ยวกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่แลกเปลี่ยนกัน และการแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในลักษณะที่หลากหลายรูปแบบ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้กับภายนอกองค์กร

5. การใช้ความรู้ (Knowledge usage) เป็นขั้นตอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำความรู้หรือเทคนิคต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการดำเนินการเมืองน่าอยู่

ประเด็นสำคัญที่การศึกษาครั้งนี้ได้ค้นพบ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มี

บทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่หลากหลายและต้องมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามหากจะให้มีการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในด้านใดก็ตาม จะต้องมีการผลักดันให้ระบอบอยู่ในนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหรือมีส่วนร่วมในการอบรม เช่น เป็นวิทยากร เป็นที่ปรึกษาในการอบรม เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นในด้านการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดให้การอบรมในหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนโยบายหรือเป็นแผนงานระยะยาวของการพัฒนาขององค์กรเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้หลักสูตรอบรม ดำเนินการอบรมบุคลากรในระดับหัวหน้างานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหรือระหว่างการค้ารงตำแหน่งให้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเนื่องจากจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจกระตือรือร้นและมีการเตรียมความพร้อมเข้ารับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเมืองน่าอยู่ของกลุ่มผู้นำชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการความรู้เพื่อดำเนินการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาหลักสูตรอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำองค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- ไชยจันทร์ กัมปนาทแสนยากร. 2538. *เมืองน่าอยู่*. กรุงเทพมหานคร: หจก. รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. 2551. *รายงานสถานการณ์เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ ประจำปี 2550*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- สมคิด อิศระวัฒน์. 2543. *การสอนผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทิวส์การพิมพ์.
- Bloomberg, L. D. and M. Volpe. 2008. *Completing Your Qualitative Dissertation*. Los Angeles: SAGE Publication.
- Dalkir, K. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. New York: Elsevier Inc.
- Harris, J. 1976. *Presentation Skill for Teacher*. London: Kogan.
- Kahn, S. M. 1993. *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kirkpatrick, D. L. 1976. *Training and Development Handbook*. New York: McGraw-Hill Book.
- Laird, D. 1985. *Approach to Training and Development*. MA: Addison-Wesley
- Little, S., P. Quintas and T. Ray. 2002. *Managing Knowledge*. London: SAGE Publications.

- Nadler, L. and Z. Nadler. 1989. *Developing Human Resource*. 3rd ed. London: Jossey-Bass.
- Singer, M. G. 1990. *Human Resource Management*. Boston: PWS-Kent Publishing.
- Stewart, T. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: McGraw – Hill Book.
- Taba, H. 1962. *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Wiig, K. M. 2004. *People Focused Knowledge Management*. New York: Elsevier Inc.
- Williams, J. G. 2005. September. *The Knowledge Management 2005*. Paper presented at the Higher Education of Siam University, Bangkok, Thailand.
- Wills, M. 1993. *Managing the Training Process*. New York: McGraw-Hill Book.