

กลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้บริบท
ความเป็นชุมชนเมือง ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี
Strategy for Change Agent Driving towards Strong Community Building
under the Context of Urban Community in Metropolitan Area

นัฐปกรณ์ รวีธนาธร¹ และ สมบูรณ์ ศิริสรธร²
(Nattapakorn Raweethanathorn¹ and Somboon Sirisunhirun²)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) วิเคราะห์จัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี สำหรับกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ชุมชนและชุมชนใกล้เคียงอื่น ๆ โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม จำนวน 162 คน และดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม จำนวน 84 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบขั้นตอน การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายการทำงาน การสร้างความมั่นคงทางอาหาร และการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็ง ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง นอกจากนี้มีข้อค้นพบในประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม 2) การสร้างความมั่นคงทางอาหาร 3) การบูรณาการทีมงาน/เครือข่าย 4) การใช้ตัวแบบ “ผู้นำต้องทำก่อน” 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) การปรับตัวทางสังคม 7) การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 8) การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ 9) การส่งเสริมผู้นำทางความคิด และ 10) การแสวงหาทุนของชุมชน ซึ่งสามารถนำมาสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 มิติ ประกอบด้วย 1) บูรณาการพื้นที่ทำงาน 2) วางรากฐานระบบหนุนเสริม 3) เพิ่มขีดความสามารถผู้นำ และ 4) สร้างนวัตกรรมขับเคลื่อนชุมชน โดยมีข้อเสนอแนะ คือ 1) ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทภูมิสังคมที่แตกต่างกัน และ 3) ควรนำกลยุทธ์หรือรูปแบบเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการขยายผลขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

คำสำคัญ: กลยุทธ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุมชนเมือง

¹นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 10210

Human Resource Officer, Professional Level, Research and Development Group, Community Development Institute, Community Development Department, Ministry of Interior 10210

²รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 73170

Associate Professor of Social Science, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University 73170

* Corresponding author: nattapakon-r@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the components affecting the change agent driving; 2) to study the environment data that related to the change agent driving; and 3) to analyze and formulate a strategy for driving change agent towards strong community building under the context of urban community. The mixed-methodology was conducted in this research, the sample groups and key informants used in this research consisted of 1) community leaders who have participated in the strengthening and developing change agent project; and 2) stakeholders in the area or nearby communities. The quantitative research was conducted by questionnaire from 162 samples. The qualitative research was conducted by in-depth interview and focus group discussion from 84 key informants. This research analyzed data by descriptive statistics, stepwise linear multiple regression analysis, content analysis, and SWOT analysis.

The results revealed that four components consisted of Transformational Leadership; Networking; Food Security; and Community Management had affected to the change agent driving towards building strong communities. Also, the study found important findings as follows: 1) participation enhancement; 2) food security building; 3) network integration; 4) "Leader must do first" conduction; 5) people encouragement; 6) social adaptation; 7) next generation leader promotion; 8) public awareness; 9) thought leader searching; and 10) community fund seeking. These findings used for formulating strategies in 4 aspects as follows: 1) integrating workspaces 2) founding support systems 3) enhancing leader capabilities and 4) creating innovations for community driving. The important recommendations are as follows: 1) emphasize on networking to operation support; 2) adapt the activity according to various situations and social land scopes; and 3) strategies or innovative model should be applied for driving change agents to cover all areas widely.

Keywords: Strategy, Change Agent, Urban Community

Article history:

Received 27 October 2022

Revised 14 June 2023

Accepted 19 June 2023

SIMILARITY INDEX = 4.87 %

1. บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) อันเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่มีเป้าหมายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่มีการนำแนวพระราชดำริตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน เพื่อให้ทุกส่วนมีส่วนในการเข้าสู่อำนาจบริหารและเข้าถึงการให้บริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน หรือการสร้าง ความมั่นคงและเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแก่ชุมชน โดยการเพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่น การพัฒนาขีดความสามารถการวางแผนชีวิตในระดับครอบครัว รวมถึงการสร้างศักยภาพชุมชนให้พึ่งตนเองและพึ่งพากันเอง ตลอดจนสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาชุมชน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งเมื่อชุมชนมีความเข้มแข็งแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยที่ช่วยหนุนเสริมให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย อาทิ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่มีเป้าหมายมีการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยตัวอย่างสำคัญที่เห็นได้ชัดเจน คือการพัฒนาความมั่นคงด้านเกษตรและอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 2 ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน (Zero Hunger) ในการยุติความหิวโหยและสร้างหลักประกันให้ทุกคน ได้เข้าถึงอาหาร ที่ปลอดภัย มีโภชนาการ และเพียงพอตลอดทั้งปี (สหประชาชาติ, 2558)

จากประเด็นของการเพิ่มขีดความสามารถชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ในปี 2564 ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้นำชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนบูรณาการงาน สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การอนุรักษ์ดิน น้ำ ป่า การปกป้องดิน สร้างความสามัคคีของคนในชุมชน พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชน เอามื้อสามัคคี “ทำความดีด้วยหัวใจ” การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ” การวิเคราะห์หมู่บ้านและการทำแผนปฏิบัติการ กระบวนการพัฒนาการสร้าง ความมั่นคงทางด้านอาหาร มีการรายงานผลการดำเนินงานผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ และมีประกวดคัดเลือกผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีเด่น จากตำบลที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น ผ่านกระบวนการของผู้ตรวจราชการกรม (เขตตรวจราชการ 18 เขตตรวจ) และถอดบทเรียนความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสรุปองค์ความรู้จากผู้นำชุมชนมีความสามารถในการขับเคลื่อน บูรณาการงาน สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เกิดความสามัคคีของคนในชุมชน และชุมชนมีการบริหารจัดการให้เกิดความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564)

ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันของวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในทุก ๆ ด้าน และทำให้เกิดภาวะปกติแบบใหม่หรือ นิวนอร์มอล (New Normal) ที่ต้องหันมาพึ่งพาตนเอง เพื่อลดการแพร่ระบาดในพื้นที่ นำไปสู่การช่วยเหลือของชุมชนในระยะยาวทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเป็นชุมชนเมืองสูง หรือในเขตพื้นที่รอบกรุงเทพมหานคร (ปริมณฑล) ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง และมีวิถีการดำรงชีวิตที่ต้องทำงานในโรงงานหรือบริษัท ซึ่งทำ

ให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม อาทิ ปัญหาการถูกเลิกจ้างงาน การพักงาน ตลอดจน การปิดกิจการของบริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ รวมถึงการไม่สามารถประกอบอาชีพด้านการค้าขาย ธุรกิจ คมนาคมขนส่ง เป็นต้น และจากผลกระทบดังกล่าว นำมาสู่ปัญหาทางสังคม เช่น การก่ออาชญากรรม การลัก ขโมยเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินหรือทรัพย์สินมีค่า เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวเกิดจากสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจาก คือ การที่คนขาดรายได้ในขณะเดียวกันก็มีรายจ่ายจากการที่ต้องซื้ออาหารเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งการสร้าง ความมั่นคงทางอาหารเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยหากเริ่มต้นจาก ใน ระดับครอบครัว ขยายผลไปยังชุมชน หมู่บ้าน ตำบล ก็จะช่วยในการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวได้

จากเหตุผลดังกล่าว การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ชุมชนเมือง จึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งจังหวัดต่าง ๆ ที่มีความเป็นชุมชนเมืองสูง ก็ได้มีการนำแนวความคิดการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาขยายผลต่อยอดในลักษณะของโครงการที่นำหลักคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ โดยหากมีการศึกษาวิจัย เพื่อจัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง ในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล จะส่งผลให้ก่อเกิดรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้หรือขับเคลื่อนดำเนินงานในพื้นที่ชุมชนอื่น ๆ และใกล้เคียง ทั้งที่มีลักษณะบริบทของพื้นที่ที่มีความเป็นเมืองสูง ระดับเดียวกันในมิติของการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน หรือในระดับของบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาขยายผลแนวคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน อันจะเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของคนภายในและภายนอกชุมชน ตลอดจนการประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง
2. เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง
3. เพื่อวิเคราะห์จัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง ในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการบริหารจัดการชุมชน

เป็นการประยุกต์ใช้แนวความคิดการจัดการชุมชน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่

- 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขอบเขตของกิจกรรม ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2) การจัดการ (Organizing) เป็นการจัดบุคคล แบ่งแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
- 3) การสั่งการ (Leading) เป็นการที่ผู้นำมีการพัฒนาตัวผู้นำเองและการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูงหรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ และ
- 4) การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด (Allen, 1958) ซึ่งในปัจจุบันมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน เช่น กลยุทธ์ ต้นเปาว์ (2564) ที่นำกระบวนการทั้ง 4 กิจกรรมมาปรับใช้แนวทางในการทำงาน ด้วย

การการจูงใจ การสอนให้ทีมงานวางแผนงานเองได้ มอบความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และพร้อมรับผิดชอบร่วมกัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาหาร

แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1) ความพอเพียง (Availability) ของปริมาณอาหารที่อาจได้มาจากการผลิตภายในประเทศ หรือการนำเข้า รวมถึงความช่วยเหลือด้านอาหาร

2) การเข้าถึง (Access) ทรัพยากรที่พอเพียงของบุคคล เพื่อได้มาซึ่งอาหารที่เหมาะสมและมีโภชนาการ ภายใต้บริบททางกฎหมายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนที่บุคคลอาศัยอยู่ รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากรส่วนรวมของชุมชน

3) การใช้ประโยชน์ (Utilization) ด้านอาหารผ่านอาหารที่เพียงพอ น้ำสะอาด และการรักษาสุขภาพและสุขอนามัย เพื่อที่จะเข้าถึงภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทางโภชนาการ ซึ่งความต้องการทางกายภาพทั้งหมดได้รับการตอบสนอง และ

4) เสถียรภาพ (Stability) ที่ประชาชน คราวเรือนและบุคคลจะต้องเข้าถึงอาหารที่เพียงพอตลอดเวลา ไม่ต้องเสี่ยงกับการไม่สามารถเข้าถึงอาหารอันเป็นผลมาจากวิกฤตที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน เช่น วิกฤตทางเศรษฐกิจ หรือสภาพภูมิอากาศ (องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO), 2006)

โดยมีงานวิจัยที่นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ เช่น คณน ไตรจันทร์ และคณะ (2559) ที่พบว่าองค์ประกอบความมั่นคงทางอาหารระดับครัวเรือนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1) ความพอเพียงทางด้านปัจจัยการผลิตและผลผลิตทางด้านอาหาร 2) แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค 3) การมีเสถียรภาพทางด้านอาหาร 4) การเข้าถึงอาหาร 5) อาหารปลอดภัย และ 6) การสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2.3 แนวคิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน

องค์ประกอบในการสร้างเครือข่ายในการทำงาน 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของเครือข่าย ได้แก่

1) การออกแบบเครือข่าย เพื่อพิจารณาว่าเครื่องมือที่ทำให้เกิดเครือข่ายคืออะไร และต้องตัดสินใจว่าจะเลือกรูปแบบการสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดอย่างไรในแต่ละสถานการณ์

2) การประสานงานในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการบูรณาการและเชื่อมโยงเครือข่าย โดยต้องพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่บูรณาการ หรือเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) การติดตามผลและความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างความรับผิดชอบเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยมองที่ผลลัพธ์ และต้องให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบ นอกจากนี้ต้องมีระบบการวัดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น Real-time อย่างต่อเนื่อง และมีการวัด feedback ของผู้เกี่ยวข้องด้วย และ

4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพแก่บุคลากร ผู้บริหารเครือข่ายต้องมีการสร้างสมรรถนะที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยทุนมนุษย์ และการเปลี่ยนผ่านของวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานที่กำลังทำ สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ องค์ประกอบต่าง ๆ และที่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ การจัดการกลยุทธ์ให้มีความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัต (Eggers, 2003)

โดยในปัจจุบันมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ เช่น รงค์ บุญสวยขวัญ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย และการบริหารจัดการแบบเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นภายนอกมาปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานสาธารณะร่วมกับหน่วยงานอื่น การสร้างเครือข่ายจึงเป็นทักษะใหม่ในกระบวนการบริหารจัดการของศตวรรษนี้ ทำให้สามารถบรรลุภารกิจที่จะบริการประชาชน โดยการบริหารแบบบูรณาการที่ต้องมีกิจกรรมการบริหาร และแสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น โดยที่แต่ละหน่วยงานที่มีร่วมมือกันนั้นยังคงไว้ซึ่งความอิสระและอัตลักษณ์ของแต่ละหน่วยงาน ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2.4 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประเด็น ได้แก่

1) วิสัยทัศน์และความท้าทายของผู้นำ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่หาเส้นทางหรือหาทางเลือกที่ดีที่สุด (Leading Change and Path Finding) มีมุมมองที่ท้าทายเกี่ยวกับอนาคต และกำหนดภารกิจ ที่แสดงถึงค่านิยมหลัก และความมุ่งหมายหลัก รวมถึงกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปสู่กิจกรรมที่สามารถรองรับการแข่งขันให้ภาพรวมบรรลุเป้าหมาย

2) ผู้นำที่มีทักษะ 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3) การบริหารและจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม ผู้นำต้องมีหน้าที่ในการปรับเปลี่ยน จัดวางและใช้ทรัพยากรได้เหมาะสม (Alignment) ทั้งในเรื่องโครงสร้าง กระบวนการในการทำงาน การแจกจ่ายข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แผนและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสมทันต่อความต้องการ การสร้างแรงจูงใจและแรงดลใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือ รวมถึงการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงความสามารถได้อย่างโดดเด่น การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาความร่วมมือและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ที่สนับสนุนเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน และ

4) การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (Empowerment) ด้วยการสร้างกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้ดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นไปที่พลังอำนาจที่ใช้ในการบริหารจัดการงานในทีมงานงานหรือหน่วยงานเป็นหลัก (Bass and Avolio, 1994; Paton and McCalman, 2008 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารี สุขสกุล, 2559)

2.5 แนวคิดการขับเคลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยนำแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมการพัฒนาชุมชน (2564) ที่มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใน 4 ประเด็น ได้แก่

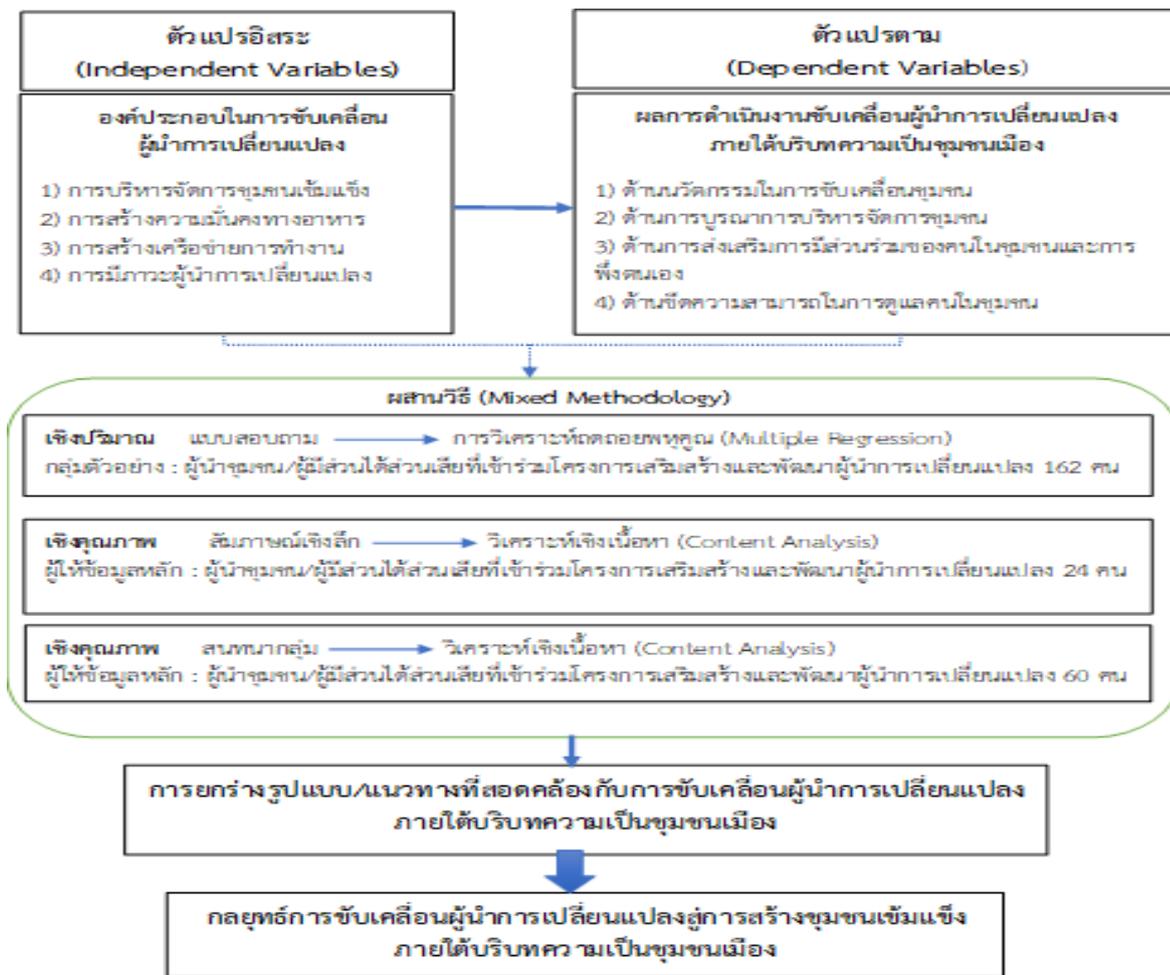
1) ด้านนวัตกรรมในการขับเคลื่อนชุมชน โดยการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

2) ด้านการบูรณาการบริหารจัดการชุมชน มีการบูรณาการ หน่วยงาน/องค์กร/ภาคี ทั้งภายในและนอกชุมชนเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมด้านสร้างความมั่นคงทางอาหาร

3) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและการพึ่งตนเอง โดยมีรูปแบบหรือวิธีการดำเนินงาน ที่ส่งเสริมและกระตุ้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และ

4) ด้านขีดความสามารถในการดูแลคนในชุมชน โดยหมู่บ้านต้องมีแนวทางในการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร สามารถที่จะดูแลคนในชุมชนได้ทั้งตำบล ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ กับผู้นำ ประชาชน คราวเรือนต้นแบบ เด็ก เยาวชน ให้เกิดความยั่งยืน

กรอบดำเนินการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ (Samples) ได้แก่ ผู้นำชุมชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากพื้นที่จังหวัดในเขตปริมณฑล โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) จำนวน 162 คน จากประชากรจำนวน 270 คน ในพื้นที่ 6 จังหวัดในเขตปริมณฑล สำหรับการคัดเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ทำให้ได้จำนวนจังหวัดละ 27 คน จากนั้น

คัดเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก (Lottery) เป็นการ (Koul, 1984) โดยนำชื่อผู้นำชุมชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแต่ละจังหวัด มาจัดทำเป็นสลาก แยกเป็นรายจังหวัด (จังหวัดละ 45 คน) และใส่สลากลงในกล่องแต่ละจังหวัด และจับฉลากขึ้นมาที่หมายเลขในแต่ละกล่อง จนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละจังหวัด (จังหวัดละ 27 คน) โดยสลากที่จับมาแล้วจะนำใส่คืนกล่อง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 ผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงคุณภาพ (Key Informants) ได้แก่ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากพื้นที่จังหวัดในเขตปริมณฑล ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 60 คน และกำหนดหลักเกณฑ์สำคัญในการคัดเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) เป็นผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมการพัฒนาชุมชน ปี 2564 และปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 2) เป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ ชุมชนใกล้เคียงหรือชุมชนอื่น ๆ ที่เป็นผู้มีส่วนได้เสีย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ความเห็นต่อองค์ประกอบในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเห็นต่อผลการดำเนินงานขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมการพัฒนาชุมชน และ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมการพัฒนาชุมชน โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน

3.2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นประเด็นข้อคำถามที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และนำผลวิจัยเชิงปริมาณมาใช้ประกอบการกำหนดข้อคำถามซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในประเด็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง และปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 6 จังหวัด ๆ ละ 4 คน รวม 24 คน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่ร่วมตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณด้วย

3.2.3 ประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในประเด็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทพื้นที่ความเป็นชุมชนเมือง ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และการระดมความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 6 จังหวัด ๆ ละ 10 คน รวม 60 คน โดยส่วนหนึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ร่วมตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณด้วย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานโดยหนังสือถึงพื้นที่ 6 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ประสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านผู้ช่วยนักวิจัยในพื้นที่ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยจัดทำทะเบียนรายชื่อตามรายชื่อที่

ได้รับการจับสลาก ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยสามารถตรวจสอบการตอบแบบสอบถามผ่านระบบได้ตลอดเวลา เมื่อกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วน จึงทำการส่งออกข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบ Google Sheet เพื่อใช้ในการประมวลผล

3.3.2 ประสานการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดเวทีสนทนากลุ่ม โดยประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมให้ข้อมูลตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด และชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลักรับทราบ ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกในสมุดบันทึกและขออนุญาตบันทึกเสียงจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยดำเนินแบบแยกรายจังหวัด มีรายละเอียด ดังนี้

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในพื้นที่ปริมาตร 6 จังหวัด ๑ ละ 4 คน จำนวน 24 คน โดยแบ่งการสัมภาษณ์เป็นรายจังหวัด ๑ ละ 1 วัน

2) การสนทนากลุ่ม ดำเนินการจัดเวทีสนทนากลุ่ม จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักในพื้นที่ปริมาตร 6 จังหวัด ๑ ละ 10 คน จำนวน 24 คน โดยแบ่งการจัดเวทีสนทนากลุ่มเป็นรายจังหวัด ๑ ละ 1 วัน

ทั้งนี้ สำหรับสถานที่ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบขั้นตอน (Stepwise) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และดำเนินการวิเคราะห์เพื่อจัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และตรวจสอบและรับรองกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ (McMillan and Schumacher, 2001)

4. ผลการวิจัย

4.1 สรุปผลการศึกษาคู่ประอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง
n = 162

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4)	.442	.068	.442	6.476	.000*
การสร้างเครือข่ายการทำงาน (X3)	.310	.070	.299	4.437	.000*
การสร้างความมั่นคงทางอาหาร (X2)	.164	.067	.162	2.450	.000*
การบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็ง (X1)	.141	.197	.133	2.156	.000*
R = .859	R ² = .738		F = 236.307*		
SE _{est} = .449	R ² _{adj} = .735		a = .234		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็งภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงลำดับตามประเด็นที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายการทำงาน การสร้างความมั่นคงทางอาหาร และการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็ง ตามลำดับ โดยทั้ง

4 ตัวแปรส่งผลในทางบวกทั้งหมด และสามารถอธิบายผลการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็งภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง ได้ถึงร้อยละ 73.50 ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบทุกด้านสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามที่จะใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้ต่อไป

4.2 ผลการศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) มีส่วนร่วมเพราะผู้นำทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ซึ่งเกิดจากการชักชวนระหว่างผู้นำทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นหลัก ขณะที่อีกส่วนหนึ่งก็เห็นจากการปฏิบัติงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ลงมือทำกิจกรรมในชุมชนเป็นตัวอย่างเรื่อยมา

2) การสร้างความมั่นคงทางอาหารจำเป็นอย่างยิ่งนับจากนี้ไป จากสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้เกิดภาวะที่ไม่สามารถรวมกลุ่มหรือทำกิจกรรมได้ ประกอบกับการที่ราคาวัตถุดิบที่แพงขึ้น การปลูกพืชผักสวนครัวไว้รับประทานเอง จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม ขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐก็มีการส่งเสริมให้ทุกครัวเรือนได้ปลูกพืชผักสวนครัว สนับสนุนเมล็ดพันธุ์ผัก ต้นกล้า โดยยึดหลัก “ปลูกไว้กิน เหลือจึงแบ่ง แบ่งแล้วค่อยขาย”

3) เก่งคนเดียวไม่ช่วยให้ชุมชนไปรอด เครือข่ายการทำงานสำคัญมาก ๆ เพราะงานไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง และความถนัดไม่แต่ละคนไม่เหมือนกัน แต่ทั้งนี้ต้องมาจากความร่วมมือที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน ในลักษณะ “Win-Win”

4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่ต้องทำก่อน ทำให้เห็นเป็นตัวอย่างและศึกษาก่อนคนอื่น จึงมาสอนหรือบอกให้ผู้อื่นทำตามได้ เพื่อให้เกิดการตื่นตัวของชุมชน ทำให้คนส่วนใหญ่หันมาสนใจ หากพื้นที่ใดมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถยืนยันได้ว่าชุมชนนั้นต้องมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างแน่นอน

5) แรงแบนดาลใจก่อกำเนิดพลังชุมชน เป็นการสร้างให้เกิดความรู้สึกของความเป็นทีม ทำให้มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายรวมถึงแสดงความผูกมัดตนเองและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงมีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

6) แต่ละพื้นที่ก็มีได้เปรียบเสียเปรียบ แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะทำงานไม่ได้ โดยในเขตชุมชนเมืองนั้นจะมีข้อได้เปรียบคือ การคมนาคมขนส่ง เทคโนโลยี ระบบอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วสะดวกสบาย มีระบบน้ำประปาที่เชื่อมต่อถึงกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ ทางพื้นที่ชนบทจะมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบในทางตรงข้ามกับเขตชุมชนเมือง แต่ถึงจะมีปัญหาที่ต่างกัน ก็พบว่าแต่ละพื้นที่สามารถปรับตัวให้เข้าสถานการณ์และแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและระยะยาวได้

7) เยาวชนในวันนี้คือผู้ต่อยอด(ใหญ่)ในวันหน้า ในการหาผู้สืบทอดรุ่นต่อไป จำเป็นต้องใช้เยาวชนในพื้นที่มาสานงานต่อ โดยปลูกฝังเยาวชนให้เรียนรู้วิถีชีวิตใหม่ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมทำกิจกรรม และควรมีการส่งเสริมเพิ่มเติมแนวคิดเข้าไปในการเรียนการสอน เช่น ชั่วโงมการสร้างความมั่นคงทางอาหาร เป็นต้น

8) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและการยอมรับจากประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ถึงการมีอยู่ของคำว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ไม่ว่าจะเป็นไปร่วมเวทีหรือกิจกรรมใด เมื่อได้รับการยอมรับหรือเป็นที่รู้จักมากขึ้น การประสานความร่วมมือก็จะทำได้โดยง่าย

9) ผู้นำทางความคิดคืออีกมิติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำทางความคิดหรือผู้ที่มีอิทธิพลทางความคิด (Opinion Leader) ซึ่งบุคคลดังกล่าวต้องมีคุณลักษณะหรือลักษณะเด่นที่นอกเหนือจากองค์

ความรู้ต่าง ๆ เช่น การมีทักษะการพูดในที่ชุมชน มีชื่อเสียง เป็นต้น โดยผู้นำทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนนั้นต้องเป็นผู้ที่เข้าใจผู้อื่นและมองเห็นถึงปัญหาของคนในชุมชนสภาพสังคมและความเป็นจริง

10) ค้นหาทรัพยากรที่เรียกว่าทุนชุมชน การที่จะดำเนินกิจกรรมไม่ว่าอะไรก็ตาม จำเป็นต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการทำงานด้วย จำเป็นต้องบูรณาการทำงานโดยนำทุนรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนโครงการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนต่อยอดกิจกรรม/โครงการเดิมที่มีในชุมชน

ในขณะที่ผลการสนทนากลุ่มพบว่า สภาพแวดล้อมของการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับตำบล มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) ประกอบด้วย ผู้นำมีการร่วมวางแผนในการทำงานกับสมาชิกในทุกขั้นตอน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ มีจิตอาสาเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีระบบการทำงานแบบทีมงานให้ความช่วยเหลือแบบเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นสร้างแบบอย่างที่ดีด้วยการลงมือปฏิบัติ โดยเฉพาะการสร้าง ความมั่นคงทางอาหาร มีองค์ความรู้ในการพัฒนาชุมชน มีทักษะการพูด สามารถเป็นวิทยากรพาทำได้ และมีการประยุกต์ใช้แนวคิด “ผู้นำต้องทำก่อน” และ “คิด นำ ทำ เปลี่ยน” มาปฏิบัติ

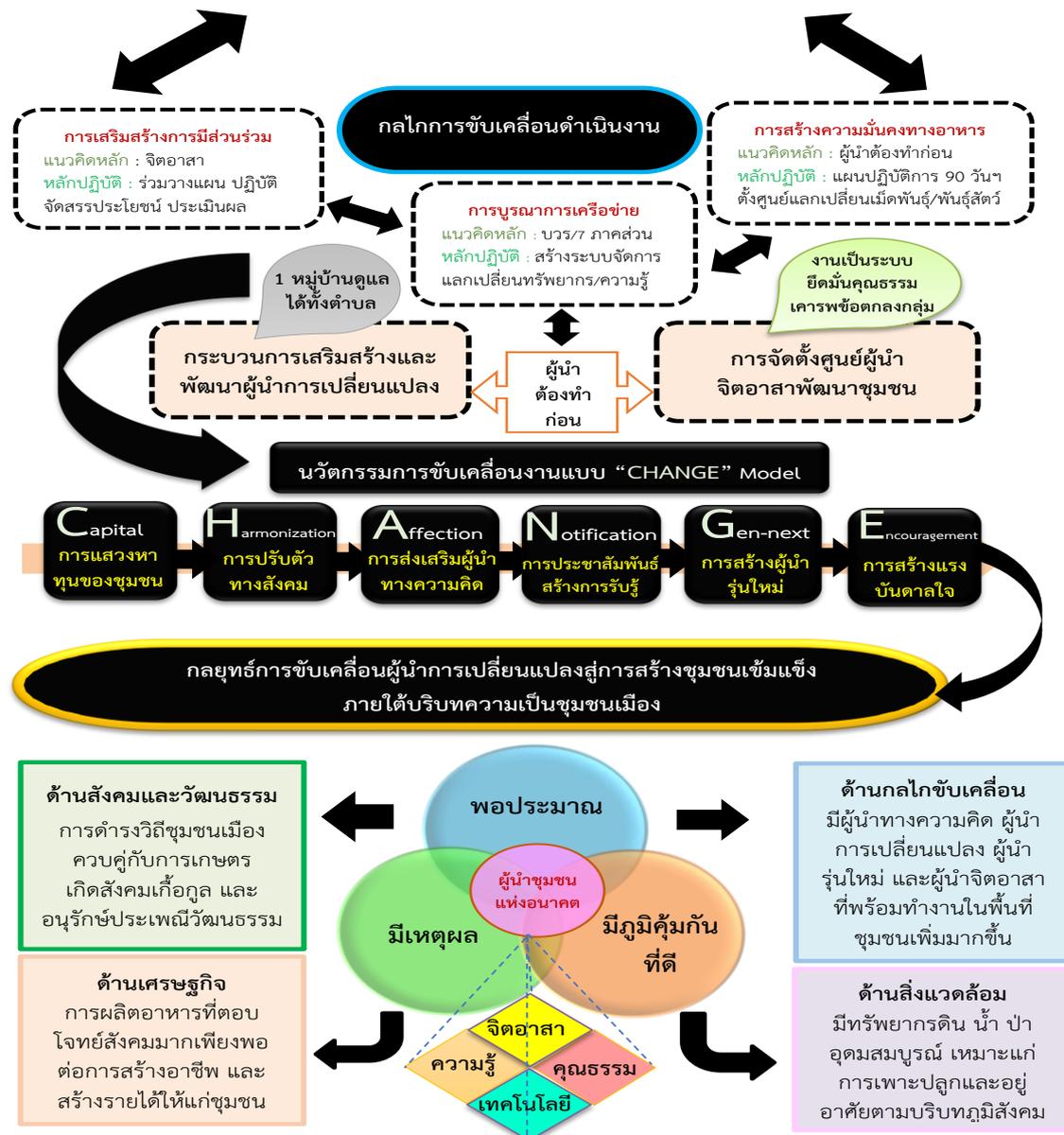
จุดอ่อน (Weaknesses) ประกอบด้วย ผู้นำส่วนใหญ่มักมีเวลาว่างไม่ตรงกัน ขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการกิจกรรม/โครงการ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดทักษะการวิเคราะห์งานและการตัดสินใจที่เป็นระบบ มีตำแหน่งทางสังคมเยาะทำให้ปริมาณงานล้นมือ ขาดแรงงานเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ผู้สูงอายุ และไม่มีผู้ที่จะมาสืบทอดงานในพื้นที่ ขาดทักษะการเขียนโครงการ และขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunities) ประกอบด้วย มีเครือข่ายและหน่วยงานในพื้นที่สนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน พื้นที่ชุมชนส่วนใหญ่มีโครงสร้างพื้นฐาน/ระบบสาธารณูปโภคที่ดี ความพยายามในการปรับตัวของชุมชน โดยยังคงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญไว้ และการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงถึงกัน สามารถหาความรู้หรือข่าวสารโดยสะดวก

อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) ประกอบด้วย สถานการณ์โควิด-19 ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ทางสังคม ค่าครองชีพที่สูงขึ้นและที่ดินทำกินเริ่มลดลง ทำให้ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานในบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม วิถีชีวิตที่ต่างคนต่างอยู่ การรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมอย่างยากลำบาก และการนำองค์ความรู้เทคโนโลยีที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ทำให้เกิดปัญหาทางมลพิษและสิ่งแวดล้อม

4.3 ผลการวิเคราะห์จัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็งภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง ในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล

ในการวิเคราะห์จัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็งภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมาใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอเพื่อตรวจสอบและรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยสามารถสรุปรูปแบบกลยุทธ์ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง

1) กลไกการขับเคลื่อนดำเนินงาน ใน 4 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างความมั่นคงทางอาหาร การบูรณาการทีมงาน/เครือข่าย และการใช้ตัวแบบ “ผู้นำต้องทำก่อน”

2) CHANGE Framework เป็นประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในพื้นที่ ซึ่งควรให้ความสำคัญ และอาจถือได้ว่าเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ จำนวน 6 ประเด็น ประกอบด้วย

C : Capital การแสวงหาทุนชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการก่อนสิ่งอื่นใด เมื่อต้องการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ให้สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างต่อเนื่องจนถึงขั้นตอนสุดท้าย โดยการวิเคราะห์และแสวงหาทุนทั้งหมดที่มีในชุมชน และวิเคราะห์ต่อเนื่องในประเด็นของการนำทุนต่าง ๆ ที่มีมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่าและไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมขนมธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม

H : Harmonization การปรับตัวทางสังคม ต้องมีการร่วมกันคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติตามบริบทของพื้นที่ หรือคำนึงถึงภูมิสังคมเป็นหลัก ค้นหาจุดดีจากแหล่งอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ใช้หรือหาจุดที่สมดุลของการปฏิบัติงานในพื้นที่ชุมชน

A : Affection การส่งเสริมผู้นำทางความคิด มุ่งเน้นการค้นหา Opinion Leader หรือ Influencer ที่เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือมีชื่อเสียงในพื้นที่ เพื่อสร้างแรงกระเพื่อมในการปฏิบัติงานในชุมชน

N : Notification การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ที่ดี และการยอมรับจากทั้งคนในพื้นที่และเครือข่ายภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความร่วมมืออันดีที่จะสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานในพื้นที่

G : Generation-next การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ในการดำเนินงานของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยผู้นำในรุ่นถัดไป (ผู้นำแถวสอง) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเยาวชนในพื้นที่ โดยการปลูกฝังความคิดในเชิงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน

E : Encouragement การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการมุ่งเน้นความรู้สึกที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง การที่บุคคลรู้สึกอึดอัดต่อความสำเร็จหรือคิดว่าเมื่อทำสำเร็จแล้วไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ อีก ถือเป็นกับดักทางความคิดที่ทำให้การทำงานไม่เกิดความต่อเนื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีทักษะที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจต่อคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

3) การขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้นำแห่งอนาคตควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ขณะเดียวกันต้องพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ไม่ปกติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้นำในยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสาในระดับสูง และมีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนาไกลขับเคลื่อน มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสิ่งแวดล้อม

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด สาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยออกมาในลักษณะนี้ อาจจะเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้นำในพื้นที่ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด จิตใจ และการพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยที่ที่ต้องเป็นผู้ที่ลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่างก่อน จึงจะสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามและมีส่วนร่วมได้อย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ 44.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการทำงานและการประชาสัมพันธ์ ก็เป็นประเด็นที่ส่งผลในลำดับรองลงมา ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ยังมีเครือข่ายช่วยเหลือมาก ก็ยังจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการสร้างเครือข่ายนั้น จำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลต่อการประสานความร่วมมือก็ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภา เม็งนง (2557) ที่ได้ทำการศึกษากระบวนการบริหารจัดการชุมชนเมืองที่นำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษา ชุมชนหมู่บ้านจัดสรรเขตปริมณฑล ที่ได้เสนอแนะว่าการทำงานในชุมชนเมืองนั้น กระบวนการเสริมสร้างความ

เข้มแข็งต่าง ๆ จะดำเนินไปได้ด้วยความล่าช้า เนื่องจากชุมชนเมืองมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ความสัมพันธ์ร่วมกันในชุมชนมีน้อย ทำให้ต้องมีภาคีเครือข่ายเข้ามาเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการกลุ่ม และกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในชุมชนก่อน อีกทั้งต้องมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ดี เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของสมาชิกในชุมชน และเพื่อเป็นการจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

ขณะเดียวกันจากผลการศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้บริบทความเป็นชุมชนเมือง สามารถอภิปรายผลได้ตามแต่ละประเด็น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) มีประเด็นมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ผู้นำต้องมุ่งเน้นการสร้างแบบอย่างที่ดีด้วยการลงมือปฏิบัติ โดยเฉพาะการสร้างความมั่นคงทางอาหาร ต้องมีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความถนัด มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหลัก “ผู้นำต้องทำก่อน” และ “คิด นำ ทำ เปลี่ยน” ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และ ชีระวัฒน์ จันทิก (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน โดยผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะการบริหาร ได้แก่ การประพุดิตตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน และเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

จุดอ่อน (Weakness) มีประเด็นมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ที่สำคัญคือ ไม่มีงบประมาณสำหรับดำเนินการกิจกรรม/โครงการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานสอดคล้องกับแนวคิดของ รพีภัทร์ สุขสมเกษม (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน คือ ยังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ในพื้นที่ และขาดการกำหนดกรอบในการใช้งบประมาณสำหรับเงินอุดหนุนชุมชนให้เกิดความต่อเนื่องยังมีจำกัด

โอกาส (Opportunities) มีประเด็นมุ่งเน้นที่สำคัญคือที่สำคัญคือ การมีเครือข่ายและหน่วยงานในพื้นที่สนับสนุนส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน และความพยายามในการปรับตัวของชุมชน โดยยังคงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย สายบุญจวง (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน กรณีศึกษา บ้านปลายคลองบางโพธิ์เหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลบางโพธิ์เหนือ อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี ที่กล่าวถึงลักษณะหรือสิ่งบ่งชี้ถึงชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ สมาชิกในชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและชุมชน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง และประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีการร่วมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีศักยภาพในการพึ่งตนเอง และมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมาสร้างประโยชน์และการส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่ม และปรับวิถีชีวิตวิธีการทำงานของภาครัฐจากผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุน

ภัยคุกคาม (Threats) มีประเด็นมุ่งเน้นที่สำคัญคือที่สำคัญคือ สถานการณ์โควิด-19 และความเป็นชุมชนเมือง ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ทางสังคม ค่าครองชีพที่สูงขึ้นและที่ดินทำกินเริ่มลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaiser, Usher and Spees (2015) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์ความมั่นคงด้านอาหารของชุมชน: ศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับศักยภาพด้านความมั่นคงด้านอาหารของครัวเรือนที่มีเด็กอาศัยอยู่ โดยผลการศึกษาพบว่า ครัวเรือนที่ไม่มั่นคงด้านอาหารร้อยละ 72 ให้ความสำคัญกับราคาของอาหารเป็นสำคัญในการตัดสินใจว่าจะซื้ออะไรและซื้ออาหารที่ไหน และอุปสรรคสำคัญ 2 ประการเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาหาร คือ ปัญหาด้านราคาและการเข้าถึงอาหารที่เกี่ยวข้องกับระยะทาง การเดินทาง และการขนส่งที่จำเป็น รวมถึงในประเด็นการที่คนในชุมชนเมืองมีวิถีชีวิตต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยมีเวลาให้กัน

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ควรให้ความสำคัญกับกลไกการขับเคลื่อนดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน อาทิ การกำหนดกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ การสร้างเครือข่ายสนับสนุนนโยบายแบบสานพลังทุกภาคส่วน และสืบเนื่องไปจนถึงการมีกิจกรรมสร้างความมั่นคงทางอาหารแบบครบวงจร เป็นต้น

2. ควรมีการนำกลยุทธ์หรือรูปแบบเชิงนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือปรับใช้ในเชิงบริหารและทดลองใช้/ขยายผลการขับเคลื่อนภารกิจของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์โดยคำนึงถึงความเสี่ยงจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ในช่วงแรกของการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรกำหนดให้มีกิจกรรมการวิเคราะห์ทรัพยากรทั้งในและนอกชุมชน เพื่อแสวงหาทุนต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนงานของชุมชนของตนเอง ให้เกิดความเข้มแข็งและต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนที่ดีและใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า

4. ในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในพื้นที่ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างผู้สืบทอดการทำงานในพื้นที่ โดยสนับสนุนให้เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้น รวมถึงปลูกฝังจิตสำนึกรักชุมชนท้องถิ่นแก่เยาวชน และส่งเสริมให้มีการขยายผลจากการปฏิบัติสู่เครือข่ายเยาวชนในพื้นที่ชุมชนอื่นแบบ Cross-Function โดยใช้เทคโนโลยีหรือสื่อสังคมออนไลน์เป็นพื้นที่หรือช่องทางในการติดต่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนและสร้างกิจกรรมทั้งในและนอกพื้นที่

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะของกรณีศึกษาในเชิงพื้นที่แบบเชิงลึก โดยอาจกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในหลายมิติ เช่น การบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็ง การบริหารงานตามสถานการณ์ องค์กรประกอบการสร้างผู้นำทางความคิด เป็นต้น

2. ควรมีการกำหนดและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย โดยให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีการขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเปรียบเทียบกันว่าสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ส่งผลให้การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ตันเปาว์. (2564). การจัดการสมัยใหม่ POLC ด้วยสังคหวัตถุ 4. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565. จาก http://www.thaiail.com/web2/key.php?topic=kritsada_fband id=28/
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). เอกสารประกอบการประชุมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิทยบริการ สถาบันการพัฒนาชุมชน.

- คณน ไตรจันทร์ อีร์ศักดิ์ จินดาบถ และ อนุวัต สงสม. (2559). องค์ประกอบความมั่นคงทางอาหารระดับครัวเรือนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *KASETSART JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES*, 38(2), 577-587.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาภา เมืองนก. (2557). กระบวนการบริหารจัดการชุมชนเมืองที่นำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาชุมชนหมู่บ้านจัดสรรเขตปริมณฑล. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รงค์ บุญสวยขวัญ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย. *Asian Journal of Arts and Culture*, 17(1), 39-62.
- รพีภัทร์ สุขสมเกษม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาบริหารธุรกิจ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วุฒิชัย สายบุญจวง. (2561). ชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน กรณีศึกษา บ้านปลายคลองบางโพธิ์เหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลบางโพธิ์เหนือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 119-129.
- สหประชาชาติ (ประเทศไทย). (2558). เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565. จาก <https://www.un.or.th/globalgoals/th/the-goals/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และ อีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 845-860.
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage.
- Eggers, W. D. (2003). *Governing By Network: The New Shape of the Public Sector*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- FAO. (2006). *Food Security (Policy Brief)*. Rome: FAO's Agriculture and Development Economics Division.
- Kaiser, M. L., Usher, K. and Spees, C. (2015). Community Food Security Strategies: An Exploratory Study of Their Potential for Food Insecure Households with Children. *Journal of Applied Research on Children: Informing Policy for Children at Risk*, 6(2), 1-38.
- Koul, L. (1984). *Methodology Of Educational Research*. New Delhi: Vani Education Book.
- MacMillan, J.H. and Schumacher, S. (2001). *Research in Education. A Conceptual Introduction*. (5th ed.). Boston: Longman.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis*. New York: Harper International Edition.