



N2

การจัดการ
(Management)

การศึกษาสมรรถนะผู้นำ กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด

A STUDY OF LEADERSHIP COMPETENCIES OF DERMA INNOVAION CO.,LTD.

สุพัตรา รัตนแพ่ง^{1*} กัญชพร ศรีมณี² และจุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์³

Supattra Rattanapang^{1*}, Kanchaporn Sonmanee², and Jutathip Leelathanapipat³

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

³คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{1,2}Faculty of Management Sciences, Panyapiwat Institute of Management

³Faculty of Engineering and Technology, Panyapiwat Institute of Management

*Corresponding Author, E-mail: maymeenmatang@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะของผู้นำในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายของบริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด และเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะ รวมถึงเครื่องมือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 13 คน แบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำยังขาดสมรรถนะในด้านการตัดสินใจ การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในสามด้านหลัก ได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารทีม และการบริหารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและสร้างความยั่งยืน การกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนช่วยให้เกิดแผนพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรในยุคการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ

Abstract

Economic, social, political, and technological changes significantly impact organizational operations, particularly in human resource management, which is crucial to organizational success and sustainability. This study aims to define the leadership competencies of department

managers at Derma Innovation Co., Ltd., and propose strategies for competency development, including tools for performance evaluation. The research collected data from 13 participants, comprising top-level, mid-level, and entry-level executives, selected through purposive sampling. Data were analyzed using both primary and secondary sources.

The findings reveal that leaders lack competencies in decision-making, communication, problem-solving, and motivating subordinates. As a result, the study recommends leadership development in three key areas: self-management, team management, and organizational management. These focus areas aim to enhance leadership efficiency and support organizational goal achievement. In conclusion, leadership competency development is critical for improving organizational performance and ensuring sustainability. Clearly defined competencies enable the formulation of effective development plans, supporting the organization's long-term success in a rapidly evolving and competitive environment.

Keywords: Leadership Competency, Leadership Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรในหลายด้าน ผู้บริหารจึงต้องทบทวนเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยต้องเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของค่านิยม (อัสนีย์ ฦ น่าน และคณะ, 2561) ในภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซา องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญความท้าทายที่ต้องพัฒนานวัตกรรมและกลยุทธ์ใหม่เพื่อรับมือกับการแข่งขันที่เข้มข้นมากขึ้น พร้อมกับปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่องค์กรจะสามารถรับมือและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้สำเร็จ องค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในให้มีความพร้อมและความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะการจัดการบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง การรักษาและพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้องค์ความรู้เหล่านั้นยังคงอยู่และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว (Kark et al., 2003; Salanova และ Schaufeli, 2008; Schaufeli และ Bakker, 2004) ผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำขององค์กร ซึ่งในองค์กรธุรกิจถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจน อาจกล่าวได้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะของผู้นำ (Leadership Competency) และการ

วางแผนทางพัฒนา (Development Guideline) ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือพันธกิจขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยทำหน้าที่วางกลยุทธ์ มีอำนาจสั่งการ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของ “ผู้นำ” หรือ “ผู้บริหาร” ที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น (จอมรค์มี มั่นสศิลา, 2563) ดังนั้น สมรรถนะที่ใช้กันโดยทั่วไปจะนำ Personal Competency รวมเข้าไว้ใน Competency แต่ละประเภท และรวม Functional Competency และ Job or Technical Competency เข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency 2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และ 3) สมรรถนะความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) (บำรุง สาริบุตร และ กิรติกร บุญส่ง, 2558) นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณค่าของพนักงาน ทั้งในด้านองค์ความรู้ ที่พนักงานสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น บริษัทมีนโยบายในการส่งเสริมพนักงานให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นภารกิจสำคัญในยุคที่ธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง งานด้านการพัฒนาบุคลากร (Training and Development) จึงเป็นหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะที่จำเป็น รวมถึงการเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในระดับบริหาร การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและการจัดการเพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท เฮอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด ซึ่งมีการทำงานหลายส่วนงานที่ได้รับนโยบายและแผนงานจากบริษัท การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงต้องอาศัยความรู้และความสามารถของพนักงานทุกคนที่พร้อมจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จขององค์กร แต่ในปัจจุบันพบว่า ผู้นำในระดับผู้จัดการของบริษัทฯ ยังขาดทักษะด้านภาวะผู้นำในหลายด้าน เช่น การตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการชักจูงและโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้จัดทำแนวทางและนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติเฉพาะตัวให้กับหัวหน้าหน่วยงาน รวมถึงบุคลากรที่เตรียมจะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำที่พบในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาสมรรถนะผู้นำในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายของบริษัท เฮอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาและเสนอเครื่องมือในการวัดผลสมรรถนะของผู้นำ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสร้างคามยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อกำหนดสมรรถนะผู้นำในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เฮอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคลากร

การศึกษาสมรรถนะผู้นำและแนวทางการพัฒนา กรณีศึกษา บริษัท เฮอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคลากร รายละเอียดดังนี้

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรและมีบทบาทสำคัญในธุรกิจทุกประเภท หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีสมรรถนะที่จำเป็น ย่อมส่งผลให้ไม่สามารถแข่งขันในตลาดได้ และอาจไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปในระยะยาวได้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมักจะสามารถได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถรักษาความยั่งยืนของธุรกิจได้ในระยะยาว (Gasior et al., 2021) สอดคล้องกับ ภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะได้ถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น โดยสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานและระบุคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรสามารถระบุคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดสมรรถนะหลักเพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ (Hard skills) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพและงาน สามารถวัดผลและพัฒนาได้ โดยผ่านการฝึกอบรม (Training) ส่วนประกอบอื่น ๆ เช่น เจตคติ ค่านิยม ภาพลักษณ์ตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะ (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและยากต่อการพัฒนา ซึ่งเรียกว่า ทักษะด้านอารมณ์และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Soft skills) ทักษะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดนี้มีถูกอธิบายด้วย "โมเดลภูเขาน้ำแข็ง" (Iceberg Model) โดยส่วนที่ลอยเหนือน้ำ คือ องค์ความรู้ และทักษะที่สามารถมองเห็นและพัฒนาได้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทต่อสังคมเป็นส่วนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และยากต่อการพัฒนา โดยศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) กล่าวเสริมว่า "การมีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ดังนั้นการบริหารงานผู้บริหารในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อให้การทำงานบรรลุความสำเร็จ และในความสำเร็จนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมีคือ "สมรรถนะ" โดยมีนักวิชาการได้ให้หลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ ดังต่อไปนี้

แนวคิดของ Bapat and others

Bapat et al. (2017) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การบริหารตนเอง (self-management) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักคุณค่า จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับคำแนะนำและขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

2. การนำผู้อื่น (leading others) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดึงศักยภาพของบุคคล และสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่มีสมรรถนะนี้จะสามารถบริหารจัดการทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจในกระบวนการกลุ่มและสามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงาน (task management) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อนำพาบุคลากรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญหา มอบหมายงาน และจัดสรรเวลาและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. นวัตกรรม (innovation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยมีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสำรวจและผสานความคิดจากมุมมองที่หลากหลาย

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง (Social Responsibility) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยึดถือคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ตลอดจนการแสดงความเคารพต่อความหลากหลายทางบุคคลและวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม การวัดผลและการบริหารจัดการผลลัพธ์ การปรับตัวและจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงมีภาวะผู้นำและความยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะผู้นำ กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับผู้นำ

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) ที่จำเป็นสำหรับผู้นำ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษา และรวบรวมข้อมูลบริบทขององค์กรกรณีศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview)

2. อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แก่ผู้บริหารของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมด้านความรู้แก่กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) โดยอ้างอิงเนื้อหาความรู้จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยหัวข้อการให้ความรู้ประกอบไปด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคลากร แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระดับสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3. สัมภาษณ์ผู้บริหารของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้จัดการฝ่าย

4. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด จำนวน 5 ท่าน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 1 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารกลาง ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทและประสบการณ์มากกว่า 8 ปี และทั้งมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี จำนวน 2 ท่าน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว โดยผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ได้ศึกษาบริบทขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องของสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency)

6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลผล เพื่อหาสมรรถนะผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด และกำหนดค่านิยมของสมรรถนะผู้นำแต่ละข้อ

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะระดับผู้จัดการฝ่าย ของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แก่ผู้จัดการฝ่ายของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมด้านความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับสมรรถนะ (Leadership Competency) โดยอ้างอิงเนื้อหาความรู้จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคลากร แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระดับสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2. สัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายในหน่วยงานต่าง ๆ ของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อสะท้อนถึงสมรรถนะผู้นำที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับสายงานโดยตรง

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทำการสรุป เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะกับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

4. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 9 คน จาก 9 หน่วยงาน และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี ที่มีบทบาท และหน้าที่ในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรเป็นอย่างดี

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว โดยผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ได้ศึกษาบริบทขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency)

6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลผล เพื่อหาสมรรถนะผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด และกำหนดค่านิยมของสมรรถนะผู้นำแต่ละข้อ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร กรณีศึกษาจากบริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด โดยจัดการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ตามประเด็นสำคัญดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับผู้นำ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) ที่จำเป็น โดยเริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบริบทขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อกำหนดประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และเตรียมวางแผนการให้ความรู้แก่ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำ ผ่านการนำเสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น สมรรถนะบุคลากร การจัดระดับสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ บริบทองค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย คือ ผู้บริหารของบริษัท จำนวน 5 ท่าน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 1 คน และผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 2 ท่าน และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กร ตั้งแต่ก่อตั้งซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และวัฒนธรรมขององค์กร และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบริบทต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์นี้ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว โดยใช้อุปกรณ์ช่วย เช่น สมุดจด โทรศัพท์มือถือ และเครื่องบันทึกเสียง (ในกรณีได้รับอนุญาต) ข้อมูลที่ได้จะถูกระบุเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อรวบรวม ประมวลผล เพื่อค้นหาสมรรถนะผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งกำหนดค่านิยมสมรรถนะผู้นำในแต่ละข้อให้ชัดเจน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะผู้นำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีทั้งหมด 7 สมรรถนะ ได้แก่

1. สมรรถนะด้านการวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning and Decision-Making) โดยผู้บริหารเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อวางแผนระยะยาวและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน
2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) คือ การถ่ายทอดข้อมูลและแนวทางอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจในทีมและกระตุ้นความร่วมมือ
3. สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ ความสามารถในการปรับตัวและนำทีมผ่านการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคโนโลยีหรือการรับมือกับแนวโน้มระดับโลก
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากร (Talent Development) คือ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมให้เติบโตและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
5. สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้ง (Problem-Solving and Conflict Management) คือ การวิเคราะห์และการจัดการปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ลดความขัดแย้ง
6. สมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation) คือ การคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ เพื่อสร้างความแตกต่างและคุณค่าให้แก่องค์กร
7. สมรรถนะด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) คือ การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและการทำงานที่มีความยั่งยืน

จากความคิดเห็นของผู้บริหารข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งเน้นสมรรถนะในการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กร และสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะระดับผู้จัดการฝ่าย ของ บริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้จัดการฝ่ายในองค์กร โดยเริ่มจากการอธิบายวัตถุประสงค์ และการเตรียมความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) โดยการอิงข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ เช่น สมรรถนะบุคลากร การจัดระดับสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ และบริบทขององค์กร ต่อมาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายจำนวน 9 คน จาก 9 หน่วยงาน เพื่อสะท้อนมุมมองด้านสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่รับผิดชอบโดยตรง

ข้อมูลที่ได้นำมาสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการสัมภาษณ์เพิ่มเติมกับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับต้น ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ออกแบบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) เพื่อประมวลผล จัดหมวดหมู่ให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลกับเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการ

วิเคราะห์ถูกนำมาใช้ในการระบุสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดค่านิยมสมรรถนะผู้นำในแต่ละข้ออย่างชัดเจน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว พบว่า กลุ่มผู้จัดการมีความคิดเห็นด้านการกำหนดสมรรถนะผู้นำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งหมด 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง (Self-Management) ประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์ การพัฒนาตนเอง และการวางแผนงาน
2. สมรรถนะด้านการนำผู้อื่น (Leading Others) ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการพัฒนาความร่วมมือ
3. สมรรถนะด้านการบริหารงาน (Task Management) ประกอบด้วย การวางแผนและจัดการ การแก้ปัญหา และการจัดลำดับความสำคัญ
4. สมรรถนะด้านการจัดการทีมและความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้ง และการสนับสนุนและพัฒนาทีม
5. สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และการพัฒนาวิธีการทำงานที่ทันสมัย และการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการเตรียมทีมรับมือกับความท้าทายใหม่

จากความคิดเห็นของผู้จัดการสะท้อนถึงความสำคัญของสมรรถนะที่ช่วยให้ผู้จัดการสามารถบริหารทีมและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับตลาดได้

อภิปรายผล

การค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้นำองค์กร จากบริษัท เดอร์มา อินโนเวชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสามารถระบุสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำในระดับผู้บริหาร และผู้จัดการฝ่าย ได้อย่างชัดเจนรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้นำระดับองค์กร โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 มุ่งเน้นการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในระดับองค์กร ซึ่งได้ข้อสรุป 7 ด้าน และมีประเด็นที่ควรพิจารณา 4 ประเด็น ดังนี้

1.1 ประเด็นสมรรถนะการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า พื้นฐานสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hellriegel et al. (2005) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Hamel และ Prahalad (1994) สนับสนุนในทิศทางเดียวกัน โดยระบุว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของ "Core Competencies" ซึ่งช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการ

แข่งขันและความสำเร็จระยะยาว และสอดคล้องกับ Boyatzis (1982) ระบุว่า สมรรถนะด้านนี้เกี่ยวข้องกับ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลได้ และสอดคล้องกับ Dubois and Rothwell (2004) เน้นว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรและปรับตัวในบริบทที่มีความซับซ้อนได้อย่าง เหมาะสม ซึ่งจากงานวิจัยที่กล่าวมานั้น พบว่า สมรรถนะการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารไม่ เพียงแต่ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังสนับสนุนการปรับตัว และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตลาดที่ซับซ้อน และการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้น สมรรถนะนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถดำเนินธุรกิจได้ อย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.2 ประเด็นสมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริหารการเปลี่ยนแปลงถือเป็นหัวใจสำคัญที่ สะท้อนถึงความสำเร็จของผู้นำในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีม รวมถึงการมีความยืดหยุ่นใน การปรับตัวเพื่อนำทีมผ่านสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร หรือการ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในระดับโลก งานวิจัยทั้งในระดับนานาชาติและในประเทศไทยได้เน้นย้ำถึง ความสำคัญของสมรรถนะดังกล่าวในหลากหลายบริบท สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotter (1996) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ระบุว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเข้าใจ และความไว้วางใจในทีม สอดคล้องกับ Goleman (1998) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น ในทีมงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Hiatt และ Creasey (2003) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Competency) ช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดการกับความ ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการลดความต้านทานในทีมและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริการ ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือในทีมได้ แต่ยังช่วยลดแรงต่อต้านและ เพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษา ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและก้าวทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.3 ประเด็นสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในการส่งเสริม และเพิ่มศักยภาพของสมาชิกในทีมให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ความสามารถนี้ช่วยสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและ สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน งานวิจัยทั้งในระดับนานาชาติและของไทยได้ให้ ความสำคัญกับสมรรถนะนี้ในหลากหลายบริบท สอดคล้องกับงานวิจัย Goleman (1998) กล่าวว่า เน้นว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) สอดคล้องกับ McClelland (1973) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจใน ทีม สอดคล้องกับ Kirkpatrick (1994) กล่าวว่า การลงทุนในทักษะและความรู้ของสมาชิกในทีมไม่เพียงช่วย เพิ่มศักยภาพขององค์กร แต่ยังสร้างความภักดีและความพึงพอใจในที่ทำงาน สอดคล้องกับ Dubois และ Rothwell (2004) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

และกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plans) ที่ช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายการพัฒนาอย่าง ซึ่งจากงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของทีมในการตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่มีสมรรถนะนี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความสำเร็จในระดับบุคคล แต่ยังช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนในระยะยาว โดยการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.4 ประเด็นสมรรถนะด้านนวัตกรรมสะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างความแตกต่างและคุณค่าใหม่ ๆ ในผลิตภัณฑ์และบริการ โดยผู้นำที่มีสมรรถนะนี้สามารถพัฒนาแนวคิดและแนวทางที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กรในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยทั้งในระดับนานาชาติและประเทศไทยได้เน้นย้ำถึงบทบาทของนวัตกรรมในฐานะกลไกสำคัญของความสำเร็จทางธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัย Drucker (1985) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและตลาดมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Schumpeter (1934) กล่าวว่า “Creative Destruction” นวัตกรรมช่วยให้ธุรกิจสามารถเปลี่ยนแปลงหรือแทนที่ระบบเก่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Christensen (1997) กล่าวว่า บทบาทของนวัตกรรมที่สร้างความแตกต่างในตลาด โดยเฉพาะการสร้าง “Disruptive Innovation” สอดคล้องกับ Tidd et al. (2005) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้นำต้องสนับสนุนกระบวนการคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความแตกต่างและคุณค่าใหม่ ๆ ในผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้ในระยะยาว โดยผู้นำที่มีสมรรถนะด้านนี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร แต่ยังสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการปรับตัวที่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต้น หรือผู้จัดการฝ่าย

ระยะที่ 2 ระบุสมรรถนะสำคัญ 5 ด้าน สำหรับผู้จัดการฝ่าย มีประเด็นดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านการบริหารตนเองสะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดัน และสร้างความมั่นคงในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย ในระดับนานาชาติ Goleman (1998) เน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะด้านการบริหารตนเองกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การแสดงออกในสถานการณ์ที่เหมาะสม และการมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Goleman (1998) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีสมรรถนะด้านนี้จะสามารถรับมือกับความท้าทายและสร้างความมั่นใจในทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการบริหารตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสามารถในการตัดสินใจ และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Boyatzis (1982) กล่าวว่า การบริหารตนเองเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จในงาน โดยบุคคลที่สามารถจัดการกับอารมณ์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Luthans (2002) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์และการพัฒนาตนเอง

ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในที่ทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารตนเองมีบทบาทสำคัญในการควบคุมอารมณ์ พัฒนาทักษะ และสร้างความมั่นคงในบทบาทหน้าที่ ผู้นำหรือบุคลากรที่มีความสามารถในด้านนี้ ไม่เพียงแต่สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถสร้างผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความสำเร็จในระยะยาว

2.2 สมรรถนะด้านการนำผู้อื่นสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้จัดการในฐานะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่น การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการเสริมสร้างพลังในทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย Goleman (1998) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการนำผู้อื่นเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยผู้นำที่สามารถเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของทีม สอดคล้องกับ Bass (1985) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้กับทีมจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Kouzes และ Posner (2002) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีสมรรถนะด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยการแสดงออกถึงความไว้วางใจและการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Yukl (2010) กล่าวว่า การบริหารความร่วมมือในทีมต้องอาศัยความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การแบ่งปันข้อมูล และการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านการนำผู้อื่นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในทีมและเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมความสำเร็จในระดับทีม แต่ยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนความสำเร็จในระดับองค์กร และช่วยให้ทีมสามารถเผชิญกับความท้าทายได้อย่างมั่นใจ

2.3 สมรรถนะด้านการบริหารงาน เช่น การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ และการแก้ปัญหาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารทีมและทรัพยากรของผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Mintzberg (1973) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้จัดการงาน (Managerial Roles) โดยระบุว่า การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ และการแก้ปัญหาเป็นหน้าที่หลักที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Hellriegel et al. (2005) กล่าวว่า สมรรถนะการวางแผนและการแก้ปัญหาช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการความซับซ้อนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรและเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Drucker (1999) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทที่ทรัพยากรมีจำกัด งานวิจัยทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำที่มีสมรรถนะด้านการบริหารงานจะสามารถจัดการกับความซับซ้อนในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ และการแก้ปัญหาช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสีย และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
สมรรถนะด้านนี้ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในระยะยาว

2.4 สมรรถนะด้านการจัดการทีมและความสัมพันธ์สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการแก้ไข
ความขัดแย้งและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในทีมและ
เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยทั้งในระดับนานาชาติและประเทศไทยได้เน้นย้ำบทบาทของสมรรถนะ
นี้ในหลายแง่มุม โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goleman (1998) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการทีมและความสัมพันธ์เป็น
องค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถบริหาร
ความขัดแย้งในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Yukl (2010) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก
ในทีมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความผูกพันของทีมงานต่อเป้าหมายองค์กร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันใน
ระยะยาว สอดคล้องกับ Tuckman (1965) กล่าวว่า ทฤษฎีการพัฒนาทีม (Team Development Stages)
ระบุว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในช่วงของการปรับตัว (Storming
Stage) เพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว สอดคล้องกับ Blake และ Mouton (1985) กล่าวว่า
"Managerial Grid Theory" คือ ผู้นำที่มีสมรรถนะในการสร้างสมดุลระหว่างงานและความสัมพันธ์จะสามารถ
จัดการทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาสมดุลระหว่างความต้องการของทีมและเป้าหมายขององค์กร
จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการจัดการทีมและความสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการ
ทำงานที่ดีและส่งเสริมความร่วมมือในทีม ความสามารถนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่าง
สร้างสรรค์ พร้อมทั้งเสริมสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.5 สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำใน
การเปิดรับเทคโนโลยีใหม่และการสร้างแนวทางที่แตกต่างเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร ความสามารถนี้
ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schumpeter (1934) ได้ชี้ให้เห็นในแนวคิด "Creative Destruction"
ว่า นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการและโครงสร้างเก่าเพื่อสร้างคุณค่า
ใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการในตลาดได้ สอดคล้องกับ Drucker (1985) กล่าวว่า นวัตกรรมและการ
ยอมรับเทคโนโลยีเป็นหัวใจสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลงทาง
ดิจิทัล สอดคล้องกับ Christensen (1997) กล่าวว่า บทบาทของนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้ง
ใหญ่ (Disruptive Innovation) จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาดใหม่ และเสริมความสามารถใน
การพัฒนาเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Kotter (1996) กล่าวว่า การบริหาร
การเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถ
เปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ได้อย่างราบรื่น จากการวิจัยข้างต้น พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมและการ
เปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายของตลาดได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ โดยการยอมรับเทคโนโลยีและการพัฒนาแนวทางใหม่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในระยะยาวและ
สร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายมิติขององค์กรและกระบวนการพัฒนาผู้นำ โดยข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้มีดังนี้

1. การออกแบบโปรแกรมพัฒนาผู้นำ องค์กรสามารถนำสมรรถนะที่ระบุในงานวิจัย เช่น การบริหารงาน การสื่อสาร และการจัดการทีม มาออกแบบโปรแกรมพัฒนาผู้นำ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดังกล่าว การฝึกอบรมควรรวมถึงการฝึกปฏิบัติ การโค้ช และการให้คำปรึกษา เพื่อสร้างทักษะเชิงลึกและความสามารถในการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

2. การปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลสมรรถนะของผู้นำและบุคลากร โดยการใช้สมรรถนะหลัก เช่น การพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในงาน รวมถึงการใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกและพัฒนาอนาคตของผู้นำในองค์กร

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง องค์กรควรนำสมรรถนะด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในทีม การสนับสนุนการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกได้

4. การนำสมรรถนะไปใช้ในกลยุทธ์องค์กร องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสมรรถนะ เช่น การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การเน้นสมรรถนะด้านการบริหารตนเองและทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

5. การพัฒนาแนวทางเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มในองค์กร สำหรับผู้จัดการระดับต่าง ๆ องค์กรสามารถใช้สมรรถนะที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมเฉพาะ เช่น การเน้นการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนสำหรับผู้บริหารระดับสูง หรือการฝึกทักษะการสื่อสารและการจัดการทีมสำหรับผู้นำระดับต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกระดับ

6. การสนับสนุนการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลกระทบของสมรรถนะด้านนวัตกรรมต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อขยายความเข้าใจและสร้างแนวทางที่ปรับใช้ได้หลากหลายอุตสาหกรรม

เอกสารอ้างอิง

- จอมรัชมี มนัสศิลา. (2563). *การศึกษาศมรรถนะผู้นำและแนวทางการพัฒนา ของสถาบันการจัดการ*
ปัญญาวิวัฒน์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์.
- บำรุง สาริบุตร และ กิตติกร บุญส่ง. (2558). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สุรกิจวั*
ชำระ XYZ จำกัด. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 7(พิเศษ), 213-226. [https://so05.tci-](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/39188)
thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/39188
- ภาวิน ชินะโชติ. (2558). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาการคัดเลือก. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษม บัณฑิต.*
- ศักดิ์ไทย สุรกิจวั. (2557). *สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,*
6(12), 165-184.
- อัสนีย์ ณ นาน, กัญญพัทธ์วี กล่อมจงเจริญ, และ ประภัสร วรรณสถิตย์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย*
ด้านจิตวิทยากับการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือ
ตอนบน. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 13(1), 57-72.
- Bapat, A., Bennett, M., Burns, G., Bush, C., Gobeski, K., Langford, S., Monnot, M., Pfeiffelmann, B., Siers, B., Stehura, A., & Wagner, S. (2017). *A leadership competency model: describing the capacity to lead.* <https://www.studocu.com/ph/document/de-la-salle-lipa/business-ethics/leadership-competency-model/4648540>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* The Free Press.
- Blake, R., & Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence.* Gulf Publishing Co.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance.* John Wiley & Sons.
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail.* Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (1985). *The innovator and entrepreneur.* Harper & Row Publishers.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review, 41(2), 79-81. <https://doi.org/10.2307/41165987>*
- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management.* Davies-Black Publishing.
- Gasior, M., Skowron, L., & Sak-Skowron, M. (2021). *The importance of employees' competencies: a comparison between educational and business perspective. European Research Studied Journal, 24(Special 2), 681-994. <http://doi.org/10.35808/ersj/2303>*
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence.* Bantam Books.



- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the future*. Harvard Business School Press.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). *Management* (10th ed). Thomson South-Western.
- Hiatt, J. M., & Creasey, T. J. (2003). *Change management: The people side of change*. Prosci Learning Center Publications.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255.
<http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.246>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berret-Koehler Publishers.
- Kotter, J. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 695-706.
- McClelland, D.C. (1993). Testing for competency rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of managerial work*. Harper and Row Publishers.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Transaction Publishers.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). *Managing innovation integrating technological, market and organizational change* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson.s

บทบาทผู้นำต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่
จังหวัดจันทบุรี

THE ROLE OF SUCCESS STRENGTHEN STRONG COMMUNITY, SONG PHI NONG
SUBDISTRICT, THA MAI DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE

อณิษฐา หาญภักดีนิยม^{1*} และนิชาพัฒน์ ฤทธิเรืองเดช²
Anitta Hanphakdeeniyom^{1*} and Nichapat Ritthiruangdet²

^{1,2}กรมการพัฒนาชุมชน

^{1,2}Community Development Department

*Corresponding Author, E-mail: beau_polsci@hotmail.com

บทคัดย่อ

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนและถอดบทเรียนความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ จากเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และประเด็นสนทนากลุ่ม แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้นำชุมชนต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง 1) ด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริม เข้ามามีส่วนร่วมทุก ๆ งาน 2) ด้านการรวมกลุ่ม ให้ความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดแนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง 3) ด้านเศรษฐกิจ ในการเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจ และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้นำมีบทบาทในการให้ความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดแนวความคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการถอดบทเรียนความสำเร็จ คือ 1) ด้านการสร้างความมั่นคง มีการสร้างความมั่นคงทางอาหาร 2) ด้านแหล่งทุนชุมชน และ 3) ด้านส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง โดยปัจจัยความสำเร็จคือ เริ่มต้นที่ ผู้นำทำก่อน สร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย และขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็งด้วยการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก่อให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนให้เกิดความยั่งยืน

คำสำคัญ: บทบาทผู้นำ ชุมชนเข้มแข็ง ความสำเร็จ

ABSTRACT

This research on "The Role of Leadership in the Success of Building a Strong Community in Song Phi Nong Subdistrict, Tha Mai District, Chanthaburi Province" aims to examine the role of community leaders and extract key lessons from their success in strengthening the community. The study employs a qualitative research approach, utilizing document analysis and data collection through in-depth interviews with ten participants and focus group discussions with fifteen participants. The research instruments include semi-structured interview questions and discussion topics, with content analysis used for data interpretation.

The findings reveal that community leaders play a crucial role in strengthening the community: Culture and Local Wisdom – Leaders possess knowledge and understanding of local wisdom and actively participate in various community activities. Group Formation – Leaders provide knowledge, guidance, and inspiration to promote community resilience. Economic Development – Leaders serve as role models in advancing local economic development. Environmental Conservation – Leaders educate and encourage environmental awareness by organizing continuous engagement activities. Additionally, the study identifies key lessons learned from the community's success, including: Ensuring Stability – Establishing food security within the community. Developing Community Funding Sources – Creating and sustaining local financial resources. Promoting Self-Reliance Learning – Encouraging lifelong learning and self-sufficiency. The study highlights key success factors, including leadership by example, collaborative partnerships, and adherence to the Sufficiency Economy Philosophy to drive sustainable community development.

Keywords: Role of Leadership, Strong Community, Success

บทนำ

จากการพัฒนาประเทศ 20 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับแรก เมื่อ พ.ศ. 2504 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในระดับรากฐานมาโดยตลอดทั้งกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ได้ทุ่มเทงบประมาณและบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อขจัดปัญหาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับรากหญ้าให้มีมาตรฐานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม รวมไปถึงการที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมล้วนเป็นแนวทางที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตอย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีการกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (กรมการพัฒนาชุมชน, 2560) ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมองเห็น ผู้นำชุมชน เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนบูรณาการงาน สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน สร้างความสามัคคีของคนในชุมชน เป็นแกนหลักในการบริหารจัดการชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ศูนย์วิทยบริการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, 2567) ประกอบกับการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่มีเป้าหมายการพัฒนาให้ความสำคัญในการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น และประชาชนมาร่วมขับเคลื่อนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

จากการขับเคลื่อนโครงการเชิดชูเกียรติผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปี 2567 พบว่า ตำบลสองพี่น้อง อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นตำบลที่ได้รับรางวัลชนะเลิศเป็นตำบลเข้มแข็งส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับประเทศ สภาพพื้นที่ของตำบลสองพี่น้อง ฝั่งดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก ทำให้คนในชุมชนมีอาชีพหลักในการทำเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ และพริกไทย ยุทธศาสตร์สำคัญคือตำบลมีถนนสุขุมวิทพาดผ่าน ทำให้การคมนาคมขนส่งทำได้สะดวก ประชาชนจึงมีรายได้หลักจากการส่งออกผลผลิตในชุมชน โดยผู้นำชุมชนเป็นคนพื้นถิ่นจึงมีความรักและห่วงใยในทรัพยากรของชุมชนทั้งยังเข้าใจวิถีชีวิตของคนในชุมชนเป็นอย่างดี ผู้นำชุมชนยุคใหม่มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของชุมชน รู้จักและเข้าใจชุมชน วางแผนและบริหารจัดการชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ภาครัฐเครือข่ายทั้งจากภายในและภายนอก ดำเนินกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำชุมชนได้อย่างเข้มแข็งเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากที่กล่าวไปเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา บทบาทผู้นำต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งตำบลสองพี่น้อง อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิดการเรียนรู้และมั่นคง ด้วยบทบาทของผู้นำชุมชนที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน โดยผู้นำชุมชนจะเป็นผู้ที่มีอำนาจ บารมี และมีอิทธิพลเหนือกว่าประชาชนในชุมชน ประสานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ประสานความคิด ประสานความร่วมมือ และประสานพลังของประชาชนในชุมชนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปใช้ในการทำงานชุมชนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งย่อมเกิดผลในการส่งเสริมศักยภาพของชุมชนไปในทางที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ชุมชนย่อมเกิดการพัฒนาและเป็นชุมชนเข้มแข็งที่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ทั้งด้านการประกอบอาชีพ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านศาสนา ประเพณีด้านสังคม การเมือง รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ดังนั้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นในเรื่องของบทบาทของผู้นำซึ่งเป็นแกนหลักของชุมชนที่มีบทบาทในการสร้างความเปลี่ยนแปลงผู้นำชุมชนในลักษณะดังกล่าวมัก

เป็นผู้ที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน และถอดบทเรียนความสำเร็จของตำบลที่ได้รับรางวัลในการขับเคลื่อนดำเนินกิจกรรม เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ตำบลอื่นที่มีบริบทและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ที่สอดคล้องกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดฉะเชิงเทรา

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทผู้นำ หมายถึง บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ครู ข) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านการอบรมหลักสูตร Train the Trainer Course จำนวน 5 คน ประกอบด้วย กำนัน และผู้นำระดับตำบล

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ครู ข ขยายผล) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตร Train the Trainer Course ในการสร้างพลังเครือข่ายและขยายผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้นำในหมู่บ้านที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ผู้นำอาช. ผู้นำสตรี สอช. เป็นต้น

ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีการเรียนรู้จัดการแก้ไขปัญหาาร่วมกันด้วยการรวมกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และความสามัคคีขึ้นในชุมชน

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชน วรพงศ์ ผูกู (2562) กล่าวว่า จากการศึกษาผู้นำในชุมชนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งมีคุณลักษณะและข้อจำกัดที่ต่างกัน ซึ่งล้วนแล้วแต่มีบทบาทที่สร้างการพัฒนาให้เกิดขึ้นในชุมชนได้ทั้งสิ้น ประกอบด้วย 1. ผู้นำทางการปกครอง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประธานชุมชน เป็นผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย 2. ผู้นำทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่และงบประมาณตามกฎหมาย เปลี่ยนแปลงได้ตามวาระ 3. ผู้นำทางศาสนาและผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นผู้นำที่ได้รับความศรัทธา มีพื้นที่ทางสังคม และ 4. ผู้นำทางธรรมชาติ หมายถึงถึงครู หมอออนามัย ที่มีบทบาทในการนำพาการพัฒนาชุมชน เป็นผู้นำที่ได้รับความศรัทธา มีเครือข่ายภายนอกที่ทำเรื่องเดียวกัน ทำงานด้วยใจอาสาและยึดมั่นอุดมการณ์

สุนันท์ ขาดิอุดมพันธ์ (ม.ป.ป.) แบ่งหน้าที่และความสามารถของผู้นำออกเป็น 9 ข้อ ได้แก่ 1) เข้าใจในบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลง (Leadership in context) 2) รู้จักการครองตนที่เหมาะสม (personal

leadership) 3) สามารถสร้างทีมงานได้ (team leadership) 4) ความเป็นผู้นำขององค์กร สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสานงานข้ามหน่วยงาน และสร้างเครือข่ายในการทำงานได้ (organizational leadership) 5) มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คิดนอกกรอบและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจให้เกิดการยอมรับได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (visionary leadership) 6) มีทักษะทางการเมือง (political leadership) - หมายถึง การที่ผู้นำสร้างพันธมิตรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 7) มีคุณธรรม จริยธรรม (ethical leadership) 8) เข้าใจในขั้นตอน/กระบวนการ ผลักดันนโยบายได้ (policy leadership) 9) สามารถบูรณาการอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายอันพึงประสงค์ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (leadership for the common goal)

2. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการที่ตระหนัก

ถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้นำในชุมชน ให้มีองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการชุมชน เพื่อเป็นแกนนำหลักในการพัฒนาชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยโครงการมีการอบรมครู ข ได้แก่ ผู้นำจาก 7 ภาควิชาเครือข่ายจำนวน 5 คน ในตำบล ให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับประเทศ แผนพัฒนาในระดับอำเภอ และแผนพัฒนาในระดับตำบล เพื่อให้ครู ข ไปขยายผลสร้างทีมผู้นำในตำบลอย่างน้อย 10 คน มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนในชุมชนสู่การขับเคลื่อนและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของภาควิชาเครือข่ายนำไปสู่การพัฒนา แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน (ศูนย์วิทยบริการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, 2567)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการชุมชน การจัดการชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน โดย “คน” เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการชุมชน โดยการจัดการชุมชนต้องมีความเป็นพลวัต เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและเงื่อนไขของชุมชน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกชุมชน (อุทัยปริญญานุชิตินันท์, 2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่อง "บทบาทผู้นำต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งตำบลสองพี่น้อง อำเภอดำรงวิทยะ จันทบุรี" งานวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ข้อมูลที่เหมาะสมและครอบคลุมในงานวิจัยดังกล่าวมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

วิธีการศึกษา 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารจากในพื้นที่และการศึกษาจากภาคสนาม (Field Study) หรือข้อมูลบริบทที่ผู้ศึกษาทำการศึกษามาด้วยการสำรวจ และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์กลุ่ม พร้อมทั้งข้อมูลปฐมภูมิจากการใช้วิธีการวิจัยจากการสังเกต 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ รายงาน ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป็นต้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง "บทบาทผู้นำต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม" ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษานี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 4 กลุ่ม โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำ ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ตัวแทนภาคประชาชนในพื้นที่บ้านสองพี่น้อง และตัวแทนพระสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) กลุ่มผู้นำ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย พัฒนาการจังหวัด ปลัดอำเภอกำแพงแสน พัฒนาการอำเภอ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน 2) ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ คือ นายกเทศมนตรีตำบลสองพี่น้อง จำนวน 1 คน 3) ตัวแทนภาคประชาชน จำนวน 3 คน และ 4) ตัวแทนพระสงฆ์ จำนวน 1 รูป โดยการขับเคลื่อนและบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและบริหารจัดการกิจกรรมร่วมกัน โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

รวมถึงการถอดบทเรียนความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยการสัมภาษณ์การอภิปรายกลุ่ม (Focus-group discussion) จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นตัวแทนสมาชิกในชุมชน (โดยเป็นกลุ่มตัวแทนครู ข จำนวน 5 คน และครู ข ขยายผล จำนวน 10 คน) ซึ่งมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร รายงาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลงพื้นที่พูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในประเด็นวิจัย และเมื่อได้รับข้อมูลมาเพียงพอจึงนำมาสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดกึ่งโครงสร้าง 2) ประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Topic) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดกึ่งโครงสร้าง

การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและประเด็นสนทนากลุ่ม ไปนำเสนอต่ออาจารย์ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ การตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและแก้ไขให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก่อนนำไปจัดเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้หลักการของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งตีความข้อมูลที่ได้ เพื่อนำมาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นที่สนใจของผู้ศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์เชิงลึก มาเรียบเรียงวิเคราะห์และจัดแยกประเด็น ตีความและสรุปข้อมูลที่ละเอียด และอภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้นำชุมชนต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี

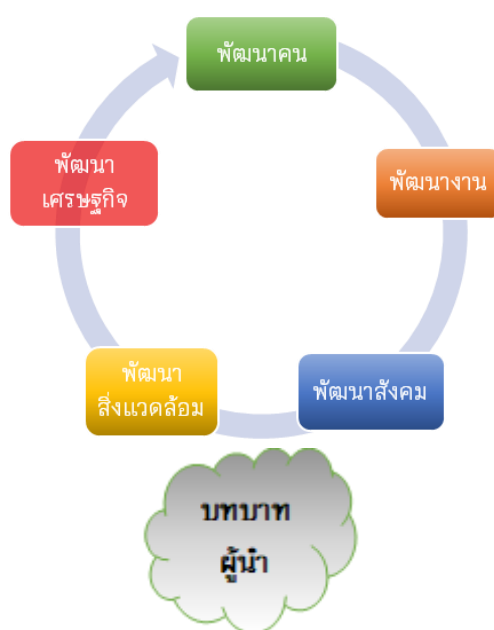
จากบทบาทของผู้นำชุมชนต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี ถือว่าเป็นต้นแบบในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริม การพัฒนาหมู่บ้านด้วยการสร้างความรู้ ความสามารถของผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สร้าง ความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน พัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนกิจกรรมการ พัฒนาชุมชนด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ การที่ชุมชนเข้มแข็งได้นั้นผู้นำชุมชนเป็นผู้ มีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง โดยผู้นำเป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและภายนอกของ องค์การในชุมชนให้เห็นอย่างชัดเจน จากการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน โดยประยุกต์หลักการทรง งานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สัมภาษณ์ปลัดอำเภอบางบาล จันทบุรี, 2568) ซึ่งประกอบด้วย ครู ข โดยมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งและสร้างทีม ครู ข ขยายผล ในพื้นที่ลงไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม ทั้งในเรื่องของการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนา สังคม พัฒนาสิ่งแวดล้อม และพัฒนาเศรษฐกิจ อีกทั้ง เป็นการร่วมสร้างภาคีเครือข่ายในพื้นที่ อันเป็นกลไก หลักในการขับเคลื่อนทุกมิติของการพัฒนา และสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยผู้นำชุมชนมีบทบาท ต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี ดังนี้

ด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมสมาชิกในชุมชนของ ตำบลสองพี่น้อง เข้ามามีส่วนร่วมทุก ๆ งานประเพณีจะมีการจัดกันตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปี และตามจารีตประเพณี และเทศกาลต่าง ๆ เช่น ประเพณีลอยกระทง วันสงกรานต์ วันออกพรรษา การทำบุญ ส่งช่วงเดือนมกราคมของทุกปี ตามวัดต่าง ๆ เช่น วัดสามผาน วัดบ้านสัว วัดเขาน้อย ฯลฯ งานประจำปีใน หมู่บ้านที่จัดเป็นประจำทุกปี คือ งานทำบุญขึ้นปีใหม่ การแข่งขันกีฬาสามัคคีตำบลสองพี่น้อง (สัมภาษณ์ ตัวแทนครู ข) และด้านการรวมกลุ่ม พบว่า ผู้นำมีบทบาทในการให้ความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอด แนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้านเศรษฐกิจชุมชน และพัฒนาขีดความสามารถของ ท้องถิ่นประชาชนในตำบลสองพี่น้อง ส่งเสริมในการให้ประชาชนในตำบลรวมกลุ่มกันสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เสริม (สัมภาษณ์พัฒนาการจังหวัดจันทบุรี) นอกเหนือจากการทำเกษตรกรรม ส่งเสริมการรวมกลุ่มผลิตสินค้า OTOP เช่น กลุ่มอาชีพสตรีอาสาพัฒนาตำบลสองพี่น้อง กลุ่มแปรรูปผลไม้บ้านชำปลาไหล รวมทั้งมีการทำ ผลิตภัณฑ์แปรรูปต่างๆ เช่น สบู่ ครีมบำรุงผิวหน้าสารสกัดใบบัวบกและกวาวเครือขาว แชมพูมะค่าดีควาย โลชั่นมังคุด น้ำยาล้างจาน เสื้อผ้าฝ้ายคอกระเบื้องลายมัดย้อม ชุดเดรสผ้ามัดย้อมครามแท้ เป็นต้น โดยทำไว้ ใช้ในครัวเรือนและจำหน่ายภายในตำบล และตามงานเทศกาลต่าง ๆ ภายในจังหวัดจันทบุรี และต่างจังหวัด เป็น การลดรายจ่าย สร้างรายได้ให้กับประชาชน ในตำบลสองพี่น้อง รวมถึง ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผู้นำมีบทบาทในการเป็น แบบอย่างที่ดีของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน และมีการร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงาน ราชการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชุมชน ซึ่งในเขตตำบลสองพี่น้อง มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับ

ประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยมีประชาชนร้อยละ 80 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ส่วนอีกร้อยละ 20 ประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีศูนย์กลางผลิตทางการเกษตรของชาวสวนอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (ถนนสุขุมวิท) ส่งเสริมการขับเคลื่อนกลางเป็นศูนย์กลางการค้าผลไม้และสินค้าทางการเกษตรที่สำคัญแห่งหนึ่งของอำเภอท่าใหม่ รวมถึงในพื้นที่ที่มีการส่งเสริมการพัฒนาค้าขาย พืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญ คือ พืชสวน ได้แก่ ทุเรียน มังคุด เงาะ พริกไทย แก้วมังกร สละ และสวนยางพารา เป็นต้น ทั้งนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้นำมีบทบาทในการให้ความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดแนวความคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ เพื่อสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมิให้ถูกรุกทำลายจากการขยายตัวของเมือง และรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลลงในทางระบายน้ำ หรือแหล่งน้ำของชุมชน ด้วยการรณรงค์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ประชาชนสามารถอยู่อย่างพอเพียง พึ่งตนเองได้ (สัมภาษณ์ตัวแทนภาคประชาชนในชุมชน, 2568)

จะเห็นได้ว่าบทบาทการขับเคลื่อนของผู้นำชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีวิธีการทำงานที่ไม่เน้นการใช้อำนาจบังคับ เป็นลักษณะขอความร่วมมือกับคนในชุมชน เน้นความสมัครใจ โดยจะเป็นผู้ปฏิบัติก่อน ให้ชาวบ้านในชุมชนได้เห็น ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ทำให้การทำงานง่ายขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการโน้มน้าวใจ การสื่อสาร การมีอัธยาศัยดี เข้ากับคนในชุมชนได้ จากการศึกษา พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรมกับชาวบ้าน เพื่อเป็นเกียรติแก่ชุมชน ไม่ว่าจะเป็น ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดอาวุโส หัวหน้าสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น งานบวช งานศพ งานบุญ ก็จะไปเอามือร่วมแรงร่วมใจกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์อันดีมาอย่างต่อเนื่อง กำนันตำบลสองพี่น้องและผู้ใหญ่บ้านหมู่ต่าง ๆ เป็นที่รักของคนในชุมชน เห็นได้จากการที่คนในชุมชนเข้าร่วมการประชุมเป็นประจำในทุก ๆ เดือน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีประชาคม ทำให้คนในชุมชนมองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชน เช่น กิจกรรมการรณรงค์การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ผ่านกระบวนการ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาส ในเวทีประชาคมจัดทำแผนพัฒนาตำบล ซึ่งถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน บทบาทของผู้นำชุมชนคือ เน้นการพัฒนาคน และยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม และการมีส่วนร่วมการตัดสินใจของประชาชน ด้วยการพึ่งพาตนเอง ยึดหลักกลไก 3 5 7 ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ พื้นที่ชุมชน จังหวัด สู่ระดับประเทศ 5 กลไก ได้แก่ ประสานงานภาคีเครือข่าย บูรณาการแผน ติดตามประเมินผล การจัดการความรู้และสื่อสารมวลชน และ 7 ภาคีเครือข่าย ได้แก่ ภาคราชการ ภาคผู้ศาสนา ภาควิชาการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชนและภาคสื่อสารสังคม ด้วยการทำงานเป็นทีมในรูปแบบการบูรณาการมีส่วนร่วม สะท้อนให้เห็นศักยภาพของชุมชนท่ามกลางกระแสของการพัฒนาภายในชุมชน ทั้งด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการรวมกลุ่ม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม ในทุก ๆ กิจกรรมมีการมุ่งเน้น “การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน” เป็นสำคัญ และยืนยันข้อเท็จจริงว่า ผู้นำชุมชน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนคอยส่งเสริมให้สมาชิก

ในชุมชนได้รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในงานส่วนรวมต่อการพัฒนาให้เป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ผ่านการขับเคลื่อนแผนพัฒนาตำบล เช่น การส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว ถึงขยะเปียกลดโลกร้อน ปลูกพืชผักสวนครัวในการแบ่งปัน และเสริมสร้างนักเรียนใส่ใจในการปลูกพืชผัก สร้างสุขนิสัยที่ดี รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการขยายผลเป็นศูนย์แบ่งปันพันธุ์ผัก เป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนและขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความมั่นคงทางอาหาร สร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงให้สังคม พึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถขยายผลต่อไปในพื้นที่อื่นได้



ภาพที่ 1: บทบาทผู้นำการเชื่อมโยงการทำงานในตำบลสองพี่น้อง, ผู้วิจัย

ด้วยการเชื่อมโยงการทำงานในตำบลสองพี่น้องระหว่างหน่วย เครือข่ายองค์กรประชาชน และภาคเอกชน ในการสร้างความร่วมมือการพัฒนาชุมชน โดยมีเทศบาลตำบลสองพี่น้องเป็นส่วนกลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายตำบล เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน สภาองค์กรชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการพัฒนาสตรี ชมรมผู้สูงอายุ อสม. อปพร. และอื่น ๆ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมในท้องที่ นำโดยกำนันตำบลสองพี่น้อง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ได้ยึดถือการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเน้นการมีส่วนร่วมในหมู่บ้าน โดยร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยกระบวนการประชุม เพื่อตัดสินใจการดำเนินงานของหมู่บ้านและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านและสามารถที่จะเป็นที่ปรึกษาและแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชนทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จากกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคนในการประชุม นอกจากนี้ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ มีการบูรณาการทั้งในตำบล และนอกตำบล เช่น อปท. วัด โรงเรียน สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ทุกกลุ่มองค์กรในพื้นที่ โครงการสังฆประชาอุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ

ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ครूरเรือนที่ตกเกณฑ์ TPMAPI โดยมอบของที่จำเป็นอุปโภค บริโภค และสร้างบ้านแกผู้ยากไร้ ให้มีที่พักอาศัย โครงการส่งเสริมความมั่นคงทางอาหาร ปลุกพืชผักสวนครัว จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสองพี่น้อง มีการจัดกิจกรรมที่ให้โอกาสสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนา เช่น เวทีประชาคม เวทีจัดทำแผนพัฒนา/แผนชุมชนตำบลสองพี่น้อง มีแผนระดับตำบล ที่มีการจัดเก็บ และจัดทำข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ของหมู่บ้าน อย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ เบื้องต้นผ่านกระบวนการประชุมวางแผนและประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง

สอดคล้องจากการ จากการสนทนากลุ่มครู ก และครู ข (2568) พบว่าประชาชนในชุมชนที่ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่ชื่นชนผู้นำตำบล โดยเฉพาะกำนันตำบลสองพี่น้อง ที่มีความสามารถในการทำงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักดึงดูดทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิดผลสำเร็จ และเอาใจใส่ต่อการพัฒนาพื้นที่อย่างจริงจัง ประกอบกับด้วยบุคลิกความเป็นผู้หญิง ที่อ่อนโยน พุดจาไพเราะ แต่มีความเข้มแข็ง อดทน มีความพยายาม ในการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง ลงพื้นที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแสดงออกถึงความเป็นภาวะผู้นำ ในการเป็นผู้นำที่ดี และมักถูกเรียกให้เป็นผู้นำเสนองาน และแสดงความคิดเห็น ตอบคำถามได้ชัดเจน รวมถึงให้เกียรติแก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน รวมถึง เมื่อมีงานจิตอาสา หรือพัฒนาชุมชน มักจะพบกำนันในทุก ๆ กิจกรรม จึงเป็นที่รักใคร่ของประชาชนในชุมชนทุกท่าน ด้วยคุณสมบัติของผู้นำ ซึ่งสะท้อนความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อผู้นำของตนเอง ส่งผลให้การดำเนินงานขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจในทุก ๆ ฝ่ายเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่า ผู้นำชุมชน ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งมีผลจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเช่น ส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัวทุกครัวเรือน การรณรงค์จัดการขยะแลกเป็นเงิน และนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการลดปัญหาขยะมูลฝอย และสร้างอาชีพ สร้างรายได้แก่ชุมชน สร้างแรงจูงใจ ทศนคติที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ถอดบทเรียนความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาพบว่า ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดจันทบุรี มีความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งจากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างความมั่นคงทางอาหาร มีการพัฒนาจุดแข็งในการทำเกษตรกรรม การเพาะปลูกให้มีความหลากหลาย นอกจากการปลูกเพื่อส่งขายภายนอกชุมชนแล้ว ยังปลูกเพื่อรับประทานเอง แบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนกันเองภายในชุมชน โดยมีการประกอบกิจกรรมหลายอย่างที่มีส่วนร่วมและเป็นประโยชน์ในทางสาธารณะ เช่น ถนนกินได้ ตู้ปันสุข ตำบลสองพี่น้องมีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสองพี่น้อง สำหรับดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และใช้ในการดูแลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งโรคระบาด ภัยธรรมชาติ และภัยจากน้ำมือมนุษย์ อาทิเช่น การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อการป้องกันปัญหายาเสพติดไม่ให้เกิดขึ้นในชุมชน จุดสำคัญของการสร้างความมั่นคงของชุมชน เกิดจากความสามัคคีและการสร้าง

การมีส่วนร่วมให้ประชาชนได้ร่วมกันเชื่อมโยงทั้งบ้าน วัด และโรงเรียน โดยชุมชนได้มีการยึดหลักประชาธิปไตย จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา เช่น เวทีประชาคม เวทีจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนพัฒนาหมู่บ้าน ผู้นำชุมชนถือหลักชุมชนเป็นของคนทุกคนในชุมชนจึงต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผลประโยชน์” หากมีปัญหาหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชุมชน จะใช้เวทีประชาคม และการประชุม เป็นหลักในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มาจากความต้องการของคนในชุมชน

รวมถึงมีการต่อต้านอบายมุขทุกรูปแบบ ขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดินอย่างเข้มข้น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตั้งแต่ต้นน้ำ ได้แก่ การส่งเสริมให้เยาวชนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ การเดินรณรงค์ให้เยาวชนรู้จักพิษภัยของยาเสพติด การเฝ้าระวังปัญหาเสพติดอย่างใกล้ชิด ช่วงกลางน้ำ ได้แก่ การนำผู้เสพยาเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู และปลายน้ำ ได้แก่ การติดตามผู้ได้รับการบำบัด และการส่งเสริมให้สามารถมีชีวิตที่ปกติสุข ไม่กลับไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีก เพื่อให้การดำเนินงาน สามารถตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาเสพติดของหมู่บ้าน/ชุมชนได้โดยตรง ด้วยการใช้แนวทางสันติวิธีให้ผู้เคยค้าเคยเสพยาในระดับหมู่บ้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้ที่เปื้อน“ภาวะ” ให้กลับมาเป็น“พลัง” ในการแก้ไขปัญหาเสพติดให้กับหมู่บ้านของตนเอง โดยการส่งเสริมจัดการความรู้ในการแก้ไขปัญหา โดยที่ภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน ก่อให้เกิดชุมชนปลอดยาเสพติด ทำให้ไม่หันไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีกต่อไป จากแนวคิดของกองทุนแม่ของแผ่นดิน ซึ่งเป็นกองทุนที่มีขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะในการแก้ไขปัญหาเสพติด รวมถึงปัญหาอื่นๆ ในหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อเป็นกองทุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการให้กู้ยืมและไม่มีดอกเบี้ย เป็นกองทุนที่ร่วมกันระดมทุน โดยไม่ได้เกิดจากภายนอก ซึ่งทำให้ชุมชนรู้จักพึ่งพาตนเอง เห็นพลังของตนเองในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อการพึ่งพาตนเอง และพึ่งพา ซึ่งกันและกันอย่างยั่งยืน เป็นผลทำให้ปัญหาพื้นฐานของหมู่บ้าน ชุมชน ลดลง ไม่เพียงแต่การป้องกันหรือต่อต้านอบายมุขต่าง ๆ แล้ว ยังมีการบริหารจัดการชุมชน มีการวางแผนจากการใช้ข้อมูลของชุมชน อาทิเช่น ข้อมูล จปฐ. กชช.2ค. แผนพัฒนาตำบล และสารสนเทศตำบล การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การจัดสรรทรัพยากร เพื่อดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำยังมีความสามารถในการชักจูง ชี้นำทางให้คนในชุมชนดำเนินกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ นอกจากนี้ยังประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายภายนอกชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง ผู้นำชุมชนตำบลสองพี่น้องยังมองเห็นความสำคัญในการสร้างโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยใช้ประโยชน์จากกลไกภาครัฐที่จัดตั้ง ศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กำหนดแผนและกิจกรรมการช่วยเหลือครัวเรือนยากจน กลุ่มเปราะบาง เด็กด้อยโอกาส คนพิการ ผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุ และคนไร้บ้าน แบบพุ่งเป้า เช่น โครงการสังฆประชานุเคราะห์ ที่ช่วยเหลือครัวเรือนยากจนในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การมอบของใช้อุปโภค บริโภคแก่ครัวเรือนยากจน โครงการฝึกอบรมอาชีพ (สตรี,ผู้สูงอายุ,เยาวชน)

ด้านแหล่งทุนชุมชน ยังพบว่า มีการบริหารจัดการทุนในชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล อาทิเช่น กองทุนหมู่บ้านกลุ่มสัจจะกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสองพี่น้อง กองทุนชุมชน ด้วยหลักการมีส่วนร่วม บริหารจัดการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยการจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย งบกำไร-ขาดทุน มีเอกสารเปิดเผยให้สามารถเข้าถึงได้ ตรวจสอบได้และสามารถซักถามในประเด็นที่สงสัย มีการเลือกตั้งคณะกรรมการ และมีการกำหนดกฎ-ระเบียบที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินงาน ตลอดจนมีการใช้หลักการมีส่วนร่วมดำเนินงาน คิด ทำ และรับผลประโยชน์กับสมาชิก มีกลุ่มการผลิต กลุ่มการแปรรูป กลุ่มการตลาดสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนได้ เช่น มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตปุ๋ยบ้านไทรนอง เป็นวิสาหกิจชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชน ลดต้นทุนการผลิตทางด้านการเกษตรและการสร้างอาหารปลอดภัยให้แก่คนในชุมชน ต่อมาได้มีการพัฒนาและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ นำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่คนในพื้นที่ ปัจจุบันเป็นแหล่งที่เปิดให้ผู้สนใจได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ และมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นทุนทางธรรมชาติให้คนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์ ด้วยการดูแลรักษาความสะอาด การปรับภูมิทัศน์ของชุมชน ในเรื่องของการบริหารจัดการน้ำ นอกจากการรวมกลุ่มผู้ใช้น้ำเพื่อการเกษตร ยังมีการรณรงค์การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน การปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันพังทลายของหน้าดิน การบริหารจัดการขยะด้วยการจัดทำโครงการธนาคารขยะ และการส่งเสริมการทำถังขยะเปียกลดโลกร้อน เพื่อเป็นการลดปัญหาขยะในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมจิตอาสาปลูกป่าสร้างจิตสำนึกการรักษาโลก

อีกทั้ง ในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง ได้มีการรวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นจัดเป็นหมวดหมู่ มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน มีศูนย์เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน มีการฝึกอบรมให้ความรู้และฝึกอาชีพโดยวิทยากรปราชญ์ชุมชน มีการเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บูรณาการการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้นำชุมชนต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้น ทำให้ดู ทำให้เห็น ทำให้รู้ เป็นที่ประจักษ์ ด้วยการยึดหลัก “ผู้นำต้องทำก่อน และแนวทางการทำงานของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำต้องปฏิบัติให้เห็น เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ” (ปลัดอำเภอกำแพงแสนวิทยากรพิเศษอำเภอกำแพงแสน) โดยประยุกต์หลักการทรงงานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดย ครู ข มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งและสร้างทีม ครู ข ขยายผล ในพื้นที่ลงไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม ทั้งในเรื่องของการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาสังคม พัฒนาสิ่งแวดล้อม และพัฒนาเศรษฐกิจ โดยบทบาทผู้นำชุมชน มี 2 ลักษณะคือ บทบาทผู้นำที่เป็นทางการตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เป็นผู้ประสานงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามรับ

ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ เพื่อนำมาถ่ายทอดให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจ กับบทบาทผู้นำที่ไม่เป็นทางการ คือ ผู้นำโดยที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ระบุที่ชัดเจน แต่เป็นบทบาทที่คนในชุมชน ศรัทธา มีหน้าที่ความมั่นคงสูงเพราะทำด้วยใจ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน เช่น กีฬา ทำบุญบ้านใหม่ งานประเพณีต่าง ๆ เข้าร่วมเสมือนเป็นสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ ให้คนในชุมชนมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือ รวมถึงการพูดคุยผ่านทางสื่อออนไลน์ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้ง Line โทรศัพท์ นอกเหนือจากการทำหน้าที่สื่อสารการเพียงเท่านั้น ทำให้ข่าวสารต่าง ๆ เข้าถึงประชาชนในชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของทุก ๆ คน ที่สามารถลุกขึ้นมาเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเองได้ จนกลายเป็นผู้นำทางธรรมชาติซึ่งเป็นบุคคลที่ชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ ผ่านการลงมือด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำ จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนงาน เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารจัดการของผู้นำ ผ่านกลไกการทำงาน 3 5 7 (ด้วยการพัฒนางานต้องเริ่มจากสภาพแวดล้อมและถ้าเรามองสภาพแวดล้อม ซึ่งมีปัจจัยและส่งผลที่สุดก็คือ ตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาครัฐ 2) ภาคเอกชน 3) ภาคศาสนา 4) ภาควิชาการ 5) ภาคประชาชน 6) ภาคประชาสังคมและ 7) ภาคสื่อมวลชน จะเป็นพลังสำคัญที่เป็น soft power ผ่านการร่วมมือจากทั้ง 7 ภาค) ส่งผลให้ตำบลสองพี่น้องมีความเป็นชุมชนเข้มแข็ง จนได้รับรางวัลรางวัลระดับประเทศ ภายใต้โครงการเชิดชูเกียรติผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทักษิณา พานทอง (2561) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำท้องถิ่นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิศึกษา ตำบลช้างข้าม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในระดับชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมากเพราะสามารถนำพาชุมชนของตนไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำชุมชนมีลักษณะที่ไม่ต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้นจะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิด มีความเป็นกันเองสูง หรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอยู่เสมอ จากความร่วมมือกันสมาชิกด้วยความพึงพอใจในส่วนตัว และเป็นไปด้วยความสมัครใจ โดยสมาชิกเองจะมีความรู้สึกและมองเห็นประโยชน์ของการเข้ามีส่วนร่วมว่าตนเองสามารถก่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้อย่างแท้จริง มีรูปแบบและโครงสร้างของเครือข่ายทางสังคม

จะเห็นได้ว่า ตำบลสองพี่น้องมีความพร้อมในการดูแลจัดการชุมชนตัวเองอย่างยั่งยืน ทั้งการจัดตั้งกลุ่มสมาชิกต่าง ๆ มีการรวมกลุ่มการสร้างอาชีพ มีการรวมกลุ่มนักปราชญ์ท้องถิ่น ประกอบกับสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้นำชุมชน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนเกิดความรู้สึกหวงแหนและรักบ้านเกิดของตัวเอง รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิกอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ทั้งด้านสังคม ด้านศาสนา ประเพณี ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองการปกครอง เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยมองว่า ผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชนอาจจะต้องปรับตัวกับ

การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของชุมชนในอนาคต แม้ว่าในปัจจุบันชุมชนแห่งนี้จะมีความมั่นคง เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งชุมชนหนึ่งก็ตาม

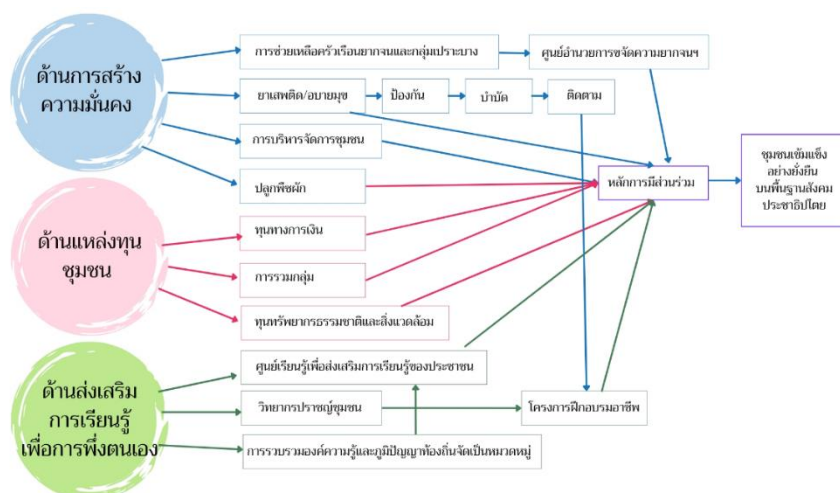
2. ถอดบทเรียนความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงเพชร จังหวัด จันทบุรี พบว่า ความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง เริ่มต้นที่ *ผู้นำทำก่อน สร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย* และขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็งด้วยการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง โดยเน้นการพัฒนาคน และยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม การมีส่วนร่วม และการพึ่งตนเอง โดยผู้นำที่จะสามารถสร้างชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งคือ ผู้นำจะต้องเป็นคนมีความคิดกว้างไกลและลึก เพราะปัจจุบันโลกก้าวหน้าไปมาก มองการไกล มีความสามารถในการใช้ภาษา สามารถติดต่อประสานงานกันด้วยความเข้าใจ มีความคิดริเริ่ม เพราะการทำงานต้องใช้กระบวนการคิดต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและผู้อื่น ต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสิ่งสำคัญคือ การปรับตัวเข้ากับสังคม คนเราไม่สามารถอยู่ได้ด้วยตัวคนเดียว การพบปะสังสรรค์รู้จักเพื่อนฝูง เข้าสังคม จึงจำเป็นและสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำของตำบลสองพี่น้อง ทุกท่านประสบความสำเร็จเป็นที่รักใคร่ของชุมชน คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินชีวิตตามแนวทางชีวิตแบบพอเพียงโดยน้อมนำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ภายในชุมชน เกิดการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้อย่างชัดเจน โดยผู้นำของชุมชนตำบลสองพี่น้อง ที่มีส่วนผลักดันแนวคิดและวิถีปฏิบัติแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อาจไม่ใช่คำตอบทั้งหมดของความสำเร็จ หากแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมปัญหาในสังคมที่ผ่านมาในช่วง 2 – 3 ปี จากวิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในการปรับตัวและเกิดการขับเคลื่อนและเปลี่ยนวิธีคิด ซึ่งจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ผู้นำชุมชน ถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะกลไกต่าง ๆ จะเดินได้ต้องมีผู้ขับเคลื่อน ผู้นำที่ดีจึงต้องแสวงหาปัจจัยด้านอื่นเพื่อช่วยสร้างช่วยเสริมการพัฒนาชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่าย สร้างกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการกลุ่มเป็นต้น อย่างกรมการพัฒนาชุมชน ได้เข้ามาช่วยในด้านความรู้ทางวิชาการ ประสานงาน ส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือด้านทุน วัสดุอุปกรณ์ เช่น การแจกเมล็ดพันธุ์พืช ให้ชาวบ้านได้ปลูก เตาที่จำเป็น องค์ประกอบเหล่านี้จะสร้างชุมชนให้เกิดผลสำเร็จแบบบูรณาการจะเป็นส่วนเติมเต็มให้กับชุมชนเกิดความยั่งยืนทั้งผลผลิต และความยั่งยืนต่ออาชีพ ซึ่งการพัฒนาที่เกิดขึ้นแบบบูรณาการจะเป็นเครื่องยืนยันที่ทำให้เกิดการพัฒนาเพื่อส่วนรวม ไม่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และสร้างคุณค่าของการพัฒนาแบบส่วนรวมคือ การพัฒนาที่ให้ผลแบบยั่งยืนต่อวิถีชุมชนนั่นเอง สอดคล้องกับการศึกษาของนางลักษณ์ จิ๋วและคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การถอดบทเรียนความสำเร็จการเป็นชุมชนต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านวังน้ำแดงหมู่ที่ 5 ตำบลท่ามะเขือ อำเภอลองขลุ่ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนต้นแบบทั้งสองชนชนมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการชุมชนเพื่อรับเพื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นชุมชนต้นแบบ มีการรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้อย่างยั่งยืน มุ่งเน้นให้สมาชิกในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อการอนุรักษ์

ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม จนชุมชนเป็นที่รู้จักแพร่หลายในการดำรงชีวิตด้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งพัฒนาสู่การเป็นชุมชนต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านจิตใจและสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเรียนรู้ และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี และเมื่อกลุ่มครัวเรือนต้นแบบนำไปขยายผลก็จะเป็นแรงผลักดันให้กลุ่มชาวบ้านเกิดความสนใจ และดำเนินชีวิตตามแนวทางชีวิตแบบพอเพียงโดยน้อมนำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ภายในชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนมีชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

สรุปผล

1. บทบาทของผู้นำชุมชนต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรีด้วยสมาชิกในชุมชนต่างมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมพัฒนาหมู่บ้านและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งส่งผลทำให้ตำบลสองพี่น้องมีความเข้มแข็ง ทั้งด้านด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการรวมกลุ่ม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบกับบริบทของตำบลสองพี่น้อง ด้วยบทบาทของผู้นำชุมชนมีความสำคัญ เพื่อสร้างความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน ส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนรู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงานส่วนรวม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้รับรางวัล เป็นตำบลที่ได้รับรางวัลชนะเลิศเป็นตำบลเข้มแข็งส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับประเทศ จากกิจกรรมคัดเลือกผลความสำเร็จ ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ โครงการปลูกผักสวนครัว รั้วกินได้ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร สู่ชุมชนเข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ถือเป็นตัวแทนหนึ่งในการเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนต่าง ๆ ในสังคมไทย ให้เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน

2. ถอดบทเรียนความสำเร็จในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี



ภาพที่ 2: แสดงการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

พบว่า ภาวะแห่งความเป็นเลิศของตำบลสองพี่น้อง ด้วยการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างรูปแบบ ผู้นำต้องมาก่อน ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการทำงานแบบบูรณาการ ด้วยการยึดหลักการทำงานผ่านกลไก 3 5 7 ด้วยการพัฒนางาน ต้องเริ่มจากตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคศาสนา ภาควิชาการ ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมและภาคสื่อมวลชน เป็นพลังสำคัญที่มีอำนาจในรูปแบบ soft power ผ่านกระบวนการความร่วมมือกับชุมชนต่อการพัฒนางาน ด้วยหลักการดังนี้ 1) การประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย 2) นำแผนตำบลมาบูรณาการพัฒนามาตามบริบทพื้นที่แล้วกำหนดยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน 3) ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลในด้านต่าง ๆ 4) ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรม และ 5) ถอดบทเรียนนำองค์ความรู้ที่ได้เพื่อที่จะไปต่อยอดและพัฒนางานต่อไป ซึ่งเป็นหลักคิดและกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนผู้นำของชุมชนในตำบลสองพี่น้อง อย่างเป็นรูปธรรมในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนและสร้างภาคีเครือข่ายในการบูรณาการขับเคลื่อนแผนพัฒนาตำบลให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย “ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเริ่มจาก ครู ข 5 คน ได้ถ่ายทอดบทบาทหน้าที่ คุณลักษณะผู้นำที่ดี และแนวทางการขับเคลื่อนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่ ครู ข ขยายผล 10 คน เพื่อให้ผู้นำเข้าใจและร่วมขับเคลื่อนไปในแนวทางเดียวกัน และได้ใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล โดยเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมคิด ระดมสมองวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ตามบริบทพื้นที่ตำบลสองพี่น้อง ได้มาซึ่งโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ประกอบด้วยกิจกรรม ผู้นำทำก่อน บ้านนี้มีรักปลูกผักกินเอง ทางนี้มีผล ผู้คนรักกัน และศูนย์แบ่งปันพันธุ์ผักในชุมชน ด้วยความสำเร็จที่เกิดขึ้น เป็นประโยชน์แก่ตำบลสองพี่น้องทุกช่วงวัย ทั้งเด็ก ประชาชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ด้วยการปลูกผักสวนครัว มีถึงขยะเปียกลดโลกร้อน เกิดการแบ่งปัน สร้างความสามัคคีในชุมชน ถือเป็นรูปแบบหนึ่ง ทำให้พื้นที่เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน ขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง สร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงให้สังคม พึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถขยายผลต่อไปในพื้นที่อื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ การขับเคลื่อนกิจกรรมใด ๆ ผู้นำจะต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เกิดการสร้างคุณค่าของการพัฒนางาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตสำนึกร่วมกันนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

1. บทบาทในการเป็นผู้นำ ในเรื่องของการกิจงานและแนวทางต้องมีความชัดเจน รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาชุมชนได้ตรงกับเป้าหมายและสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน และภาคีเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นทีมเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2560). *วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์*. <https://www.cdd.go.th/related-links/บริการภายใน/about-us/vision-mission-strategy>
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565. 27 ตุลาคม). พช. สานพลังความต่อเนื่องปฏิบัติการตามแนวพระราชดำริฯ ปลุกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร สู่ชุมชนเข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม. <https://www.cdd.go.th/content/651027-1>
- ทักษิณา พานทอง. (2561). *บทบาทผู้นำท้องถิ่นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ กรณีศึกษา ตำบลช้างข้าม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ จีวจุ, ทิพย์วรรณ ศิบุญนันท์, อนุ อัยยะพงษ์, ชญานันท์ ศิริกิจเสถียร, ชูเกียรติ เนื้อไม้, และ ประพัทธ์ บัวเผื่อน. (2561). *การถอดบทเรียนความสำเร็จการเป็นชุมชนต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านวังน้ำแดงหมู่ที่ 5 ตำบลท่ามะเขือ อำเภอลองลุ่ม จังหวัดกำแพงเพชร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วรพงศ์ ผูกู. (2562, 28 ตุลาคม). *ผู้นำในการพัฒนาชุมชน 4 ประเภท*. บริษัท อาร์แอนดีดี ครีเอชัน จำกัด (R&D CREATION Co., Ltd.). <https://www.randdcreation.com/content/ผู้นำในการพัฒนาชุมชน-4-ประเภท>
- ศูนย์วิทยบริการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน. (2567). *ความสำเร็จของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบลในพื้นที่ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. บริษัท พีเอ็มจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับประชาชน*. กรมประชาสัมพันธ์. <https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/9/iid/199972>
- สุนันท์ ชาติอุดมพันธ์. (ม.ป.ป.). *Leadership: บทบาทผู้นำกับการบริหารกลยุทธ์และนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. <https://qm.kku.ac.th/files/13-2555327113626-seesuk-1.pdf>
- อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์. (2558). *การจัดการชุมชน : มโนทัศน์และทฤษฎีที่จำเป็นต้องทบทวน*. *Modern Management Journal วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 13(2), 11-21 <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGlibGUmaWQ9MTY3Njk1>