

การเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนา พื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืน ด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม

An Enrichment of Community Leader Potential at Nakhon Ratchasima Area for Sustainable Development by Participatory Process

สุวิมล ตั้งประเสริฐ^{1,*}
Suwimon Tungprasert^{1,*}

ABSTRACT

This research aimed to 1) study community leaders' potential in Nakhon Ratchasima, 2) create strategy to develop their potential to develop the area through participatory procedure and 3) enhance their potentials in Makleamai Sub-district Administrative Organization, Soongnern, Nakhon Ratchasima for sustainable development through participatory procedure. There were three stages in research procedures; 1) Study of community leaders' potential and the sample group was 185 community leaders at Nakhon Ratchasima using random sampling technique by drawing the sample. Research instrument was questionnaires and data analysis was conducted by means and standard deviations, 2) Creating strategy to develop their potentials by 5 experts in the field. Research instruments were evaluation forms for community leaders' potential strategic plan and their appropriateness. Data analysis was conducted by means, standard deviations, and Index of Item-Objective Congruence (IOC), 3) Enhance their potentials, and the sample group was 38 community leaders, using purposive sampling technique. Research instrument was community leaders' potential test, and t-test dependent sample was employed in this study. This included satisfaction questionnaire on community leaders' potential enhancement. analysis was conducted and means and standard deviations.

The results showed that

1) Community leaders' potential at Nakhon Ratchasima was generally at moderate level. Considering individual aspects, it was found that community leaders' attitudes had the highest level, and followed by their skills. The lowest level was in their knowledge.

2) Evaluation results on community leaders' potential strategic plan to develop the area through participatory procedure by 5 experts on appropriateness showed that it was at the highest level. Considering individual aspects, they were at high to highest levels at 1.00 in all aspects.

^{1,*}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000

Faculty of Management Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

*Corresponding author, e-mail: suwimon_t34@hotmail.com

3) Enhancing their potential in Makleamai Sub-district Administrative Organization for sustainable development through participatory procedure, the results from t-test indicated a significant difference at .01 level of the post-test means on this aspect in which it was higher than that of the pre-test means. Results from community leaders' satisfaction in both general and individual aspects were at the highest level.

Keywords: Community leaders' potential and Participatory process

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศักยภาพผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา 2) จัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสำหรับการนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม 3) เสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาศักยภาพผู้นำชุมชน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 185 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบประเมินโครงสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน แบบประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแบบประเมินความสอดคล้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และ 3) การเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้นำชุมชนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 38 คน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบวัดศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Dependent sample) และแบบประเมินความพึงพอใจของการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ศักยภาพผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีศักยภาพสูงสุด คือ ด้านทัศนคติของผู้นำชุมชน รองลงมา คือ ด้านทักษะของผู้นำชุมชนและด้านที่มีศักยภาพต่ำสุดคือด้านความรู้ของผู้นำชุมชนตามลำดับ 2) ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสำหรับการนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ด้านความเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ด้านความสอดคล้อง พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ 3) การเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหลังการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนมากกว่าก่อนการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษาความพึงพอใจของการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชน โดยภาพรวมและรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ศักยภาพผู้นำชุมชน กระบวนการแบบมีส่วนร่วม

บทนำ

การแข่งขันในโลกศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมใหม่ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ 4 แนวทาง ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาการพัฒนา และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงให้เจริญเติบโตทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขันและบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (สุจิตรา ธนานันท์. 2552 : 36)

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมใหม่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำระดับชุมชนมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และความสำเร็จของชุมชน และสังคมนั้นๆ เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลสามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาภายในชุมชนหรือสังคมอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จของชุมชนทำให้ชุมชนเข้มแข็ง มีการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการแก้ปัญหาในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพผลด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 38)

การพัฒนาชุมชนถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้นำชุมชน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้รูปแบบทางสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปด้วย “ผู้นำชุมชน” ที่เคยเป็นที่พึ่งพาของประชาชนในตำบล หมู่บ้านเริ่มลดน้อยลง ทำให้ชุมชนขาดแคลนผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์

และทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำพาชุมชนไปในทิศทางที่ถูกต้อง จนกลายเป็นวิกฤตผู้นำซึ่งส่งผลให้ชุมชนขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างน่าเสียดาย (กรมพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน. ออนไลน์. 2558) ดังนั้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีศักยภาพที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนเกิดการยอมรับ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะร่วมกันเกี่ยวกับศักยภาพผู้นำชุมชนที่สอดคล้องกับองค์การร่วมสมัย กล่าวคือผู้นำชุมชนต้องมีศักยภาพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ (วิจิตร อวระกุล. 2540 : 15 ; พันธ์ หันนาคินทร์. 2542 : 88 ; ณัฐนรี ศรีทอง. 2551 : 19-20 ; สมคิด บางโม. 2553 : 14) เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำชุมชนทั้งในส่วนของผู้นำชุมชนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยสถาบันการศึกษาอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีฐานความรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้นำในพื้นที่ เพื่อให้ผู้นำในพื้นที่สามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับไปพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพผู้นำมากขึ้น จากนั้นจึงผลักดันให้เกิดการถ้อยแถลงความคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ชุมชนได้เกิดการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม บนฐานทรัพยากรในชุมชนได้อย่างเหมาะสม และเข้มแข็งต่อไปทั้งนี้ในการพัฒนาผู้นำชุมชนควรเน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ จะได้อาบริ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกผูกพันและเห็นประโยชน์โดยตรง สำหรับแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาชุมชนโดยประชาชน ในชุมชนได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด แสดงในสิ่งที่ประชาชนต้องการ ปัญหาที่กำลังเผชิญและแสดงออกซึ่งวิธีการแก้ไข ปัญหาและลงมือปฏิบัติโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ย่อมช่วยให้โครงการต่างๆ สนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐนรี ศรีทอง (2551 : 188) และ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2552 : 6) ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน

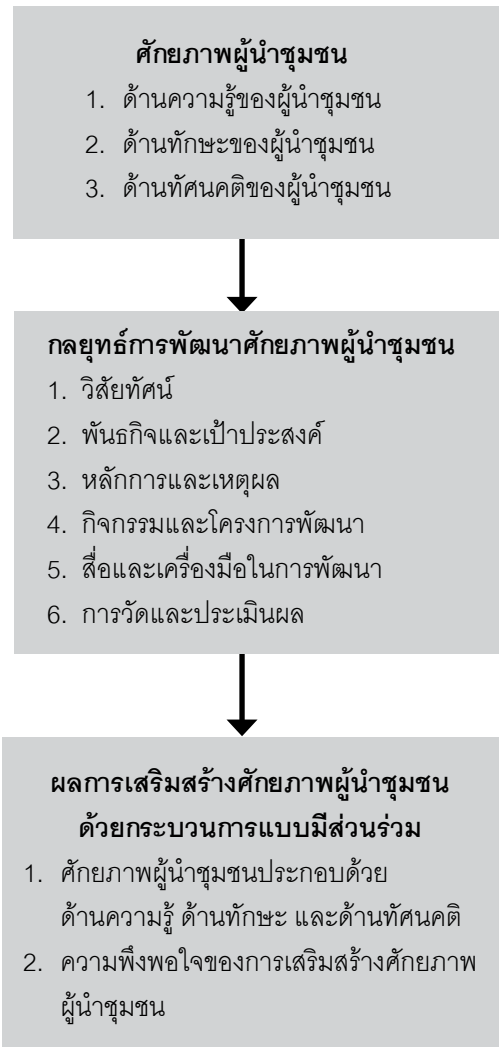
เป็นกระบวนการ ที่ประชาชนในชุมชนได้เข้าไปดำเนินกิจกรรมในชุมชนนับตั้งแต่ร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ ร่วมระบุสาเหตุของปัญหา ร่วมกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและร่วมปฏิบัติกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมติดตามประเมินผลกิจกรรมและร่วมรับผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมนั้น ซึ่งประเด็นหลักของการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือ ประชาชนต้องเป็นผู้กระทำในแต่ละขั้นตอนของการมีส่วนร่วมด้วยตนเอง

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีศักยภาพระดับใด กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสำหรับนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม มีอะไรบ้าง และการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพให้กับผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ทำได้อย่างไรบ้าง ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้นำชุมชนให้ได้รับการเสริมศักยภาพผู้นำซึ่งส่งผลให้ชุมชนได้รับการพัฒนามากขึ้น ทำให้ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสำหรับการนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 185 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบประเมินโครงร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ

ผู้นำชุมชน แบบประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างกลยุทธ์การพัฒนา ศักยภาพผู้นำชุมชนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

3. การเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำชุมชนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 38 คน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามวัดศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพใน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารที่ทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร และทัศนคติด้านการทำงานเป็นทีมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Dependent sample) และแบบประเมินความพึงพอใจของการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนโดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ หลักการและเหตุผล กิจกรรมและโครงการพัฒนา สื่อและเครื่องมือในการพัฒนา การวัดและการประเมินผล โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานได้แก่ การบรรยาย การสอนงาน การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. ศักยภาพผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีศักยภาพสูงสุด คือด้านทัศนคติของผู้นำชุมชน รองลงมาคือด้านทักษะของผู้นำชุมชนและด้านที่มีศักยภาพต่ำสุด คือด้านความรู้ของผู้นำชุมชน ตามลำดับ

2. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสำหรับการนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ หลักการและเหตุผล กิจกรรมและโครงการพัฒนา สื่อและเครื่องมือในการพัฒนา การวัดและการประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินใน 2 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสมและด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ส่วนด้านความสอดคล้องพบว่ามีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. การเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมหลังการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนมากกว่าก่อนการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษาคความพึงพอใจของการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชน โดยภาพรวม และรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ศักยภาพผู้นำชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำชุมชนเป็นบุคคลสำคัญในชุมชนที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการควบคุมกำกับกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำชุมชนต้องมีศักยภาพที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนยอมรับ ผู้นำชุมชนมีทั้งที่เป็นผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาภายในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จของชุมชนทำให้ชุมชนเข้มแข็งมีการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการแก้ปัญหาในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วยสอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา โททอง (2556) ซึ่งศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านใน

เขตตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งพบว่าสภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 38) ที่เสนอว่าบุคคลที่เป็นผู้นำระดับชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในสังคมนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและความสำเร็จของชุมชนและสังคมนั้นๆ เป็นอย่างมาก

2. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสำหรับนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้และประเมินความสอดคล้องพบว่ามีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจและเป้าประสงค์ 3) หลักการและเหตุผล 4) กิจกรรมและโครงการพัฒนา 5) สื่อและเครื่องมือ ในการพัฒนา 6) การวัดและการประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบของกลยุทธ์ดังกล่าวได้จากการสังเคราะห์ร่วมกันของผู้นำชุมชน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์พนธ์ โสวาปี (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำของบุคลากรในบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษพบว่าผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและพบว่ามีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ สุวิมล ตั้งประเสริฐ (2548 : 146) ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 6 ขั้นตอนคือ 1) พิจารณาความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) กำหนดเนื้อหาที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) กำหนดวิธีการอบรมและสื่อที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การประเมินผล 6) การติดตามผล ซึ่งทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนจากทุกภาคส่วน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้ามาร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา

ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง คิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา ในการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนอย่างยั่งยืนตลอดไป

3. การเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนพบว่าค่าเฉลี่ยรวมหลังการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนมากกว่าก่อนการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการถ่ายทอดโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนมี 3 ด้าน คือ 1) แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพความรู้ของผู้นำชุมชนด้านการบริหารทีมงาน 2) แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพทักษะของผู้นำชุมชนด้านทักษะการสื่อสาร 3) แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพทัศนคติของผู้นำชุมชนด้านการทำงานเป็นทีมโดยมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมนั้น โดยผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การฝึกอบรมไม่น่าเบื่อหน่าย และต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหัวข้อเนื้อหาสาระเป็นสำคัญซึ่งเทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ได้แก่การบรรยาย การสอนงาน การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้เทคนิคการฝึกอบรมเหล่านี้ได้มีการออกแบบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989 : 3) ได้เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นโดยวิธีการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา ทั้งนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2554) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้การพัฒนาภาวะผู้นำและเจตคติ ต่อพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมากกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล ตั้งประเสริฐ (2548 : 132) ที่เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ดำเนินการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี ศึกษาสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่าการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis การสอนแนะ และการระดมสมอง ดังนั้น การใช้เทคนิคการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ จะช่วยให้ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (วิจิตร อวระกุล. 2540 : 88) โดยผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการ ฝึกอบรมแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การบรรยาย 2) การ สอนงาน 3) การระดมสมอง 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งจากการใช้เทคนิคการฝึกอบรม แบบผสมผสานในรูปแบบต่างๆ นั้น ทำให้ผลการศึกษา ความพึงพอใจของการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนโดย ภาพรวมและรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ตั้งประเสริฐ (2550) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิด สร้างสรรค์สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการ ศึกษาพบว่า การประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีความ พึงพอใจ ร้อยละ 90 ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยใช้เทคนิคการ ฝึกอบรม โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แนวทางหลักการการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่ (วิจิตร อวระกุล. 2540 : 201-202 ;

สมคิด บางโม. 2553 : 96-97) ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้ ที่มีลักษณะให้ลงมือปฏิบัติ มากกว่านั่งฟังบรรยายนานๆ หรือท่องจำ ซึ่งการจัดกิจกรรม ดังกล่าวนี้นี้มีการอำนวยความสะดวกและยอมรับความ แตกต่างในความสามารถในการรับรู้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มที่ ผลที่ได้รับจาก งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวระกุล (2540 : 206) ที่กล่าวว่าผู้ใหญ่อยากจะเรียนต่อเมื่อมีความ ต้องการและความสนใจที่จะเรียนและการเรียนรู้นั้นจะต้อง ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงมหาดไทยและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ ชุมชนโดยตรงจึงควรกำหนดนโยบายให้หน่วยงานในสังกัด นำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนด้วยกระบวนการ แบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำชุมชนใน พื้นที่ของตน

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การ บริหารส่วนตำบล เทศบาล สำนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมี ความพร้อมทางด้านงบประมาณและนโยบายในการ พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนอยู่แล้วควรดำเนินการตาม โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนด้วยกระบวนการ แบบมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 หน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการเสริม สร้างศักยภาพผู้นำชุมชนด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ความรู้ ของผู้นำชุมชนด้านการบริหารที่งาน ทักษะ ของผู้นำชุมชนด้านการสื่อสารและทัศนคติของผู้นำชุมชน ด้านการทำงานเป็นทีม

2.2 หน่วยงานในสังกัดองค์กรการปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็น กลยุทธ์ในการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนด้วย กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและ

เครื่องมือต่างๆ เช่น การบรรยาย การสอนงาน การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้นๆ ในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ

ชุมชน. (2558). **ผู้นำชุมชน**. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <http://www.cdd.go.th/index2.php>
[9 กันยายน 2558].

ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). **การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรีนตติ้งเฮาส์.

ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2552). **การศึกษากับการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : ศิริภรณ์ออฟเซต. ประสิทธิพันธ์ ไสวปี. (พฤศจิกายน 2556). “การพัฒนาความเป็นผู้นำของบุคลากรในบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)”. **วารสารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 8(2) : 47-58.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (มกราคม-มิถุนายน 2556).

“รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 5(9) : 49.

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2554).

“การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”.

วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 8(34) : 13-25.

รัตติกรณ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลักขณา ไททอง. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556). “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วารสารการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 2(2) : 41-57.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2553). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สุจิตรา ธานันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.

สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

_____. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

Nadler, L. and Wiggs, G.D. (1989). **Managing human resources development**. San Francisco, California : Jossey-Bass.