

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*

DEVELOPING CHANGE LEADERS IN COMMUNITY DEVELOPMENT IN DONG KHRANG NOI SUBDISTRICT KASET WISAI DISSICT ROI ET PROVINCE

จิราพร บาร์ศรี^{1*}, สันญา เคนาภูมิ²

Jirapon Barisri^{1*}, Sanya Kenaphoom²

¹คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ประเทศไทย

¹Faculty of Political Science, Roi Et Rajabhat University, Thailand

²คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ประเทศไทย

²Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat MahaSarakhm University, Thailand

*Corresponding author E-mail: E-mail: Pan111jirapon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาระดับการพัฒนาชุมชน 3) วิเคราะห์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ในการศึกษา คือ ตำบล ดงครั่งน้อย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตชุมชนตำบลดงครั่งน้อย จำนวน 366 คนโดยการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นเครื่องมือใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายอำเภอพัฒนาการอำเภอหัวหน้า กศ.น. ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นักวิชาการ ประธานกลุ่มอาชีพ ประธาน อสม. ตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้านรวมทั้งสิ้น 15 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน, การพยากรณ์แบบพหุคูณและการสังเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อยคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา 2) การพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อยคือการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมการศึกษา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาชุมชนได้ร้อยละ 80.90 4) แนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญาและ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: การพัฒนา, การพัฒนาชุมชน, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

Research article on the development of change leaders in community development in Dong Khrang Noi Subdistrict. Its purpose is to 1) study the level of change leadership 2) study the level of community development 3) analyze change leaders that affect community development

and 4) propose guidelines for developing change leaders. The study area is Dong Khrang Noi Subdistrict. It is quantitative research and qualitative research. Quantitative research The sample group consisted of 366 people in the Dong Khrang Noi Subdistrict community using probability sampling. The research tools used were questionnaires, qualitative research, identifying key informants, including district chiefs, district development officers, sub-district NFE heads, kamnans, village headmen, academics, professional group presidents, village health volunteers presidents, village committee representatives, a total of 15 people. By choosing a specific model Data were collected through in-depth interviews. Statistics used included percentages, averages, and standard deviations. Pearson correlation, multiple prediction and content analysis synthesis. The results of the research found that 1) The leader of change in Dong Khrang Noi Subdistrict is taking into account the individuality of each person. inspiration Intellectual stimulation 2) The development of Dong Khrang Noi Subdistrict community is the development of natural resources. and the environment, education, and promoting quality of life. 3) Change leaders who affect community development include intellectual stimulation, having influence with ideology, inspiring inspiration, and considering individuality which together predict community development at 80.90% 4) Guidelines for developing change leaders as follows: (1) having influence with ideology, (2) inspiring, (3) intellectually stimulating, and (4) Taking into account individuality

Keywords: Development, Community development, change leadership

บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัตมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จเมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคมดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ เพราะผู้นำคือผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพความสามารถ อิทธิพลชีวิตและพฤติกรรมเพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จมีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา ร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552)

ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านทั้งด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารหรือผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะกระทบทั้งองค์กรทีมงานและบุคคล (จตุพร สังขวรรณ, 2557); (สุพัตรา วัชรเกตุ, 2554) การเป็นผู้บริหารที่จะทำงานให้เสร็จโดยบุคคลอื่นแต่เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอแต่ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยโดยอาศัยภาวะผู้นำ ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีจึงต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไป

เพื่อให้ทันกับยุคสมัยอย่างไรก็ตามปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเสมอสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้นทำให้ผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนพวกพ้องและยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรเมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้นำไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคมกล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้และทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำการจูงใจให้สมาชิกเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตามเกิดความรักความศรัทธาและไว้วางใจตลอดจนความรู้ความเข้าใจความสามารถในสาขาที่เกี่ยวข้องเชิงวิชาชีพซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดีจึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลวซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญขององค์กรหรือสังคมนั้นๆและบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล่มสลายแห่งองค์กรหรือสังคมนั้นๆด้วย

ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเสมอสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้นทำให้ผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันใช้อำนาจโดยมิชอบ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนพวกพ้องและยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้นำไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคมกล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้และทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำการจูงใจให้สมาชิกเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตามเกิดความรักความศรัทธาและไว้วางใจตลอดจนความรู้ความเข้าใจความสามารถในสาขาที่เกี่ยวข้องเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดีจึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลวซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญขององค์กรหรือสังคมนั้นๆและบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล่มสลายแห่งองค์กรหรือสังคมนั้นๆด้วย

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อค์พงศ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560); (จุฑาทิพย์ สุจริตกุล, 2562) ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้ชุมชนประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาชุมชนนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง แต่พื้นฐานในการพัฒนาจะต้องเริ่มจากชุมชน คนในชุมชน เพราะคนในชุมชนนั้นๆรู้ และเข้าใจถึงปัญหาความต้องการและทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในชุมชน คนนอกเป็นเพียงผู้ช่วยส่งเสริมเท่านั้น ชุมชนต้องค้นหาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนและฝ่ายต่าง ๆ เพื่อที่จะบริหารจัดการทุนชุมชนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ มีความเหมาะสมต่อสภาพความเป็นอยู่ วิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนชุมชนที่มีกระบวนการจัดการทุนชุมชนได้เหมาะสม ชุมชนนั้น ๆ ก็ จะกลายเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ เพราะเรียนรู้ที่จะจัดการทุนในชุมชนที่มีอยู่ในชุมชนมาสร้างเป็นงานอาชีพต่าง ๆ และยังสามารถลดการพึ่งพาจากภายนอก ทำให้ชุมชนอยู่ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาภายนอกชุมชนก็จะกลายเป็นชุมชนที่ยั่งยืน (อภิชัย พันธเสน, 2559); (กิตติวัตร ฝอยทอง และ กฤษณา ไวกมล, 2563) แต่สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือ ผู้นำชุมชน ซึ่งผู้นำชุมชนต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงชุมชนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านไปพร้อมกัน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านเศรษฐกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมด้านการศึกษาโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ดังเช่น แจ่มจันทรคล้ายวงศ์และบัณฑิต ผังนิรันดร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (แจ่มจันทร คล้ายวงศ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์, 2563) สอดคล้องกับกนกวรรณ ศรีสุนทร และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมพนักงานในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งเชิงเนื้อหาตามหน้าที่และเชิงบริบทอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากงานหลัก ให้มีประสิทธิภาพที่เหนือกว่า มีการบรรลุผล

สำเร็จมากกว่าที่คาดไว้ (กนกวรรณ ศรีสุนทร และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2565) เมื่อแต่ละปัจเจกบุคคลมีผลการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมและผลการดำเนินงานขององค์การโดยรวมด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการกระทำเป็นแบบอย่างเชิงพฤติกรรม ผู้สร้างให้เกิดแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเช่นเดียวกับกับ Marlow, D.L. พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นผู้อื่นด้วยการกระตุ้นให้พวกเขายากหรือยากเห็นและลองแนวคิดใหม่ ๆ (Marlow, D.L., 1996) ลักษณะสุดท้ายความสามารถพิเศษ คือความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นโชคดีที่ผู้นำไม่ได้เกิดมา: ผู้นำในปัจจุบันสามารถเรียนรู้ที่จะตอบสนองตึงเอาแนวคิดใหม่ ๆ จากพนักงาน และสื่อสารถึงความนับถือตนเอง พลังงาน และความกระตือรือร้น

อย่างไรก็ตามจากการทำการศึกษาค้นคว้าเชิงพื้นที่ตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอีกชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนผู้คนในทุก ๆ ด้านทำให้เกิดสภาวะปกติแบบใหม่หรือ นิวนอร์มอลที่ทุกคนต้องหันมาพึ่งพาตนเอง ดังนั้นเพื่อเป็นการลดการแพร่ระบาดนำไปสู่การช่วยเหลือระยะยาวผู้นำชุมชนในตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงเป็นกลไกหลักในการบูรณาการงานกับภาคีการพัฒนาโดยใช้หลักบูรณาการในการขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการสร้างความมั่นคงสร้างภูมิคุ้มกันชุมชนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย, 2564) ซึ่งปัญหาด้านชุมชนตำบลดงครั่งน้อยที่ยังเป็นปัญหาอยู่คือ ตัวผู้นำที่ขาดด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนได้มีโอกาสในการสร้างความสำเร็จให้กับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพในยุคการเปลี่ยนแปลงจำต้องเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้นำก่อนเป็นอันดับแรก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ผู้นำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่ดีมีธรรมาภิบาลรับผิดชอบต่อสังคม รักความก้าวหน้า มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ เปิดโอกาสให้คนในชุมชนแสดงความคิดเห็นและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคกับดูแลติดตามผลการทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้องและให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ สามารถจัดความขัดแย้งในชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในชุมชน เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อยอำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป มีชื่อในทะเบียนบ้านในตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 7,531 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 366 คน เครื่องมือใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายอำเภอ

พัฒนาการอำเภอ หัวหน้า กศ.น. ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นักวิชาการ ประธานกลุ่มอาชีพ ประธาน อสม. ตัวแทน คณะกรรมการหมู่บ้านรวมทั้งสิ้น 15 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมี ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ระดับการพัฒนาชุมชนตำบลครั้งน้อย โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาชุมชนตำบลครั้งน้อยจากเอกสารต่างๆ เช่น หนังสือ บทความ รายงานการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของฟูลเลนแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการ ศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยโดยเลือกข้อ คำถามที่มีค่า (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ให้แต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้ คะแนนดังนี้

- | | |
|----|--|
| +1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น |
| 0 | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น |
| -1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามที่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นแล้วน่าจะแนบ |

นำค่ามาแทนค่าในสูตรของค่า IOC (สุรียรี ศิริโคภาภิรมย์, 2546) วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเป็นแบบสอบถามที่เหมาะสมในการวิจัยซึ่งพบว่า ค่า IOC มีค่า 0.67 - 1.00

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตตำบลครั้งใหญ่ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาใช้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

5. นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบล ครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทำหนังสือขอ ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดถึงผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านต่าง ๆ ในเขตตำบล ครั้งน้อย จากนั้นส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบ สอบถามนี้เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถามดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง รวม ทั้งสิ้น 366คน แล้วตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติที่ใช้คือร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดย วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาระดมความคิดเห็นร่วมกันในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งสิ้น 15 คนประกอบด้วย นายอำเภอ 1 คน พัฒนาการอำเภอ 1 คน หัวหน้า กศ.น. ตำบล 1 คน กำนัน 1 คน ผู้ใหญ่บ้าน 6 คน นักวิชาการ 2 คน ประธานกลุ่มอาชีพ 1 คน ประธาน อสม. 1 คน ตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้าน 1 คน พิจารณาเสนอแนะและเป็นแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดให้สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เลขที่ 009/2566

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.73	0.83	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.95	0.68	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.81	0.71	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.62	มาก
รวม	3.95	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบุคคล รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาชุมชนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นโดยรวมและเป็นรายข้อ

การพัฒนาชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.33	1.07	ปานกลาง
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.93	0.62	มาก
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน	3.57	0.83	มาก
4. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.93	0.59	มาก
5. ด้านเศรษฐกิจ	3.91	0.71	มาก
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.12	0.65	มาก
7. ด้านการศึกษา	4.07	0.69	มาก
รวม	3.84	0.74	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาชุมชนตำบลครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับ ปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรองลงมา คือ ด้านการศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านเศรษฐกิจ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และด้านโครงสร้างพื้นฐาน

3. ผลการศึกษาการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	1.392	.198	-	7.038	.000**
X ₃	.295	.057	.382	5.181	.000**
X ₄	.168	.059	.148	2.844	.005**
X ₁	.093	.041	.149	2.288	.023*
X ₂	.124	.063	.120	1.978	.049*

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X₃) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X₄) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X₁)และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ.295 .168 .093และ.124 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ.382 .148 .149และ .120 ตามลำดับและมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ1.392 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.392 + .295X_3 + .168X_4 + .093X_1 + .124X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y'Z = .382ZX_3 + .148ZX_4 + .149ZX_1 + .120ZX_2$$

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

4. ผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

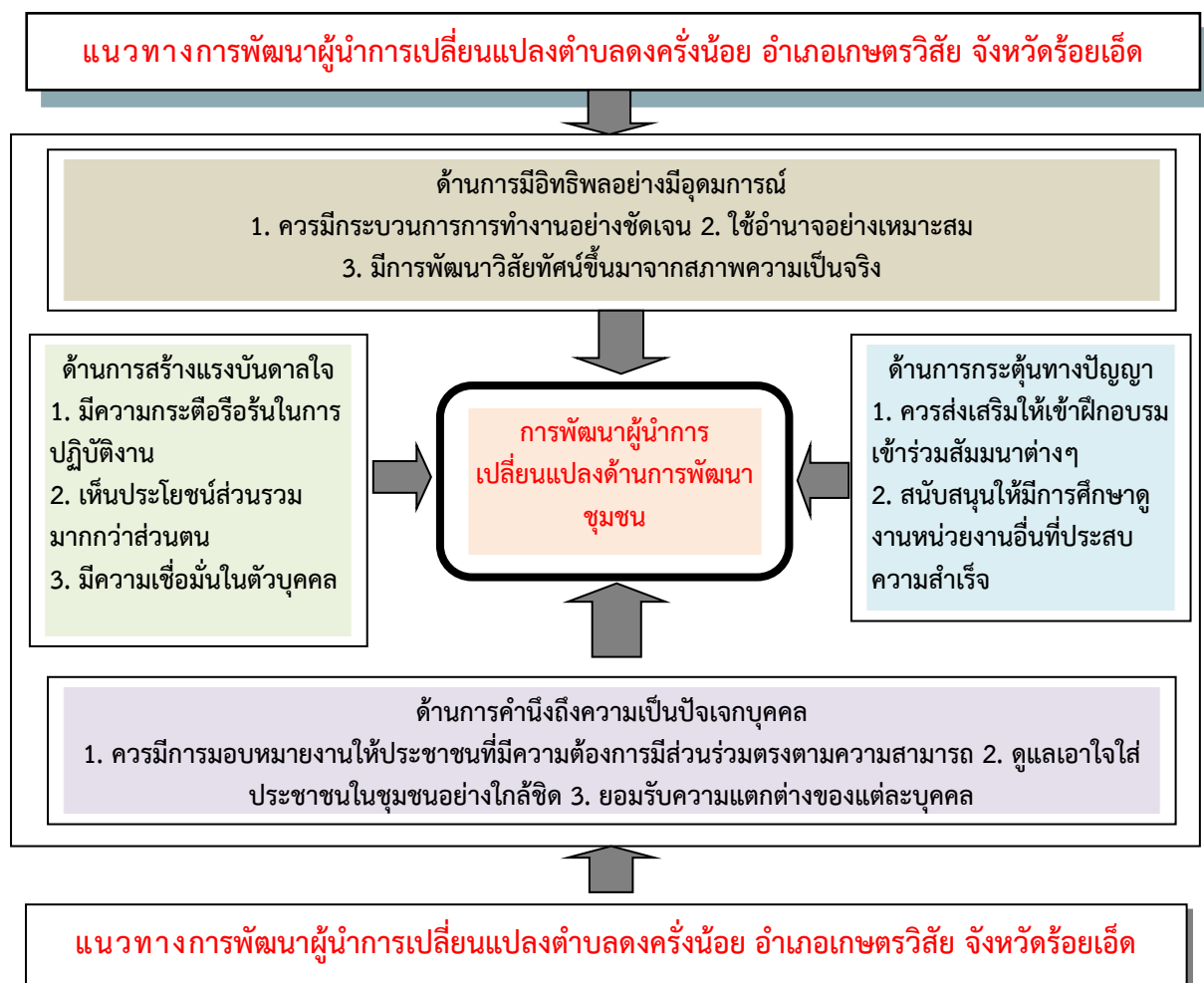
4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำชุมชนในเขตตำบลครั้งน้อยควรมีกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจากสภาพความเป็นจริงถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงออกในทางที่เหมาะสมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่ายมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความรักให้กับบุคคลอื่นมีความรับผิดชอบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีคุณธรรมจริยธรรม

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำชุมชนในเขตตำบลครั้งน้อยควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลใช้การสื่อสารที่เป็นบวก ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่บุคคลที่มีผลงานกระตุ้นให้ประชาชนอยากทำงานให้ด้วยความเต็มใจมากกว่าทำงานด้วยความเกรงกลัวในอำนาจและพุดคุยอย่างเป็นกันเอง

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำชุมชนในเขตตำบลดงครั่งน้อย ควรส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมเข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ และควรเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงาน ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้กำลังใจยกย่องชมเชยแก่บุคคลที่มีความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำชุมชนในเขตตำบลดงครั่งน้อยควรมีการมอบหมายงานให้ประชาชนที่มีความต้องการมีส่วนร่วมตรงตามความสามารถดูแลเอาใจใส่ประชาชนในชุมชนอย่างใกล้ชิด ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่กระทำความผิดโดยตักเตือนเป็นการส่วนตัว

จากการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษาชาวบ้านได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น และช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนชาวบ้านด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่ง Bass and Avolio ได้กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้น่าจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้น่าจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน (Bass & Avolio, 1993) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ พันวิสัย ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากผู้บริหารฯ ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ (สุทธิพงษ์ พันวิสัย, 2563)

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระตุ้นจูงใจให้ชาวบ้านเกิดแรงบันดาลใจมุ่งมั่นหาวิธีการทำให้งานเกิดผลสำเร็จ และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ซึ่ง Bass and Avolio (1993) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนำแสดงเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ พันวิสัย ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารฯ สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่มีเจตคติที่ดีในการทำงาน (สุทธิพงษ์ พันวิสัย, 2563)

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ชาวบ้านได้แสดงความคิดเห็นการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ชุมชนใช้เหตุผลและหลักฐานเพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ พันวิสัย ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้น่าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ (สุทธิพงษ์ พันวิสัย, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ชูเพชร ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากหัวหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิธีแก้ไขปัญหในการทำงานด้วยตัวเองอย่างสร้างสรรค์ (จันทร์เพ็ญ ชูเพชร, 2563)

1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้นำชุมชนแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้เกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ: กรณีศึกษาบริษัทยูนิซีตีมาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ (ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ พันวิสัย ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนครพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุทธิพงษ์ พันวิสัย, 2563)

2. จากการศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนตำบลครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมรณรงค์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าเช่นการรีไซเคิลขยะมูลฝอย รวมทั้งการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมศักดิ์ ธีรวโส (แหวนคำ) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบทสู่ความยั่งยืน ในอำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา พบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน คือการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คนในชุมชน การรณรงค์ในทุกชุมชนไม่ให้เผาขยะมูลฝอย ให้คัดแยกขยะเป็นประเภทไว้เพื่อแยกกำจัด มีการรณรงค์ไม่ให้ปล่อยน้ำลงแม่น้ำลำคลอง (พระมหาสมศักดิ์ ธีรวโส (แหวนคำ), 2561)และงานวิจัยของ Jackson E. T. ศึกษาแนวคิดกรมชุมชนผ่านความเป็นผู้ประกอบการกรณีศึกษาการทำข้อตกลงในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของชาวแคนาดา พบว่า ควรมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (ขวัญกมล ดอนขวา, 2555)

2.2 ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการสนับสนุนการศึกษาโดยการให้ทุนการศึกษาแก่เด็กยากจนแต่เรียนดีในชุมชน มอบอุปกรณ์การเรียนการสอนและอุปกรณ์กีฬาให้แก่สถานศึกษาที่ขาดแคลน และสนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาในระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รัตนปริยานุช ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาในระบบ (นิภาพร รัตนปริยานุช, 2556) ส่วนงานวิจัยของพระปลัดสมมารธ สังข์เงิน ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ในอำเภอด่านมะกอก จังหวัดกาญจนบุรีพบว่าด้านการส่งเสริมการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากบรรยายความรู้หรือให้การศึกษารวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่จัดอบรมให้ความรู้ (พระปลัดสมมารธ สังข์เงิน, 2557)

2.3 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมให้ชุมชนมีกิจการออมทรัพย์ร่วมกันและชุมชนรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภู่อิสระ บทความวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทองพบว่าด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก (อภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภู่อิสระ, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ Markusen A. ศึกษาเป้าหมายด้านอาชีพในการพัฒนาภูมิภาคและเศรษฐกิจชุมชน พบว่าการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนโดยกลุ่มคนสามารถเรียนรู้กับการที่จะเป็นสมาชิกในกลุ่มอาชีพ ซึ่งการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้นควรมีการวางแผนมีการรวมกลุ่ม และการมีส่วนร่วมมือในการสนับสนุน (Markusen A., 2004)

2.4 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนยึดหลักการร่วมแรงร่วมใจกันของชุมชนเป็นพื้นฐาน และการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่สอดคล้องกับอภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภู่อิสระ บทความวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทองพบว่าด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางให้มีความรู้ในการสอดส่องภายในชุมชนตัวเองให้มากขึ้น (อภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภู่อิสระ, 2562)

2.5 ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กระตุ้นให้เกิดการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน เช่น จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ฯลฯ รมรณรงค์ให้ประชาชนมีการประหยัดยึดหลักความพอเพียง ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับประชาชนในท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รัตนปริยานุช ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี พบว่าด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน เช่น จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ฯลฯ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับประชาชนในท้องถิ่น และรณรงค์ให้ประชาชนมีการประหยัดยึดหลักความพอเพียง (นิภาพร รัตนปริยานุช, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Markusen A. ศึกษาเป้าหมายด้านอาชีพในการพัฒนาภูมิภาคและเศรษฐกิจชุมชนพบว่าการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของท้องถิ่นโดยกลุ่มคนดังกล่าวสามารถเรียนรู้กับการที่จะเป็นสมาชิกในกลุ่มอาชีพ มีการวางแผนมีนโยบายการกำหนดเป้าหมายของการประกอบอาชีพมีการรวมกลุ่ม และความรู้ในการประกอบอาชีพ 2.6 ด้านการจัดระเบียบชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากจัดท้าวัดอุปการณณ์ รวมทั้งให้ความรู้แก่ชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัยและมีการจัดทำแผนซักซ้อมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (Markusen A., 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รัตนปริยานุช ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี พบว่าด้านการจัดระเบียบชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในการป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัย (นิภาพร รัตนปริยานุช, 2556) สอดคล้องกับอภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภูสาระ (2562 : 59-60) บทความวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการจัดระเบียบชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (อภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภูสาระ, 2562)

2.7 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางการปรับปรุงถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตการขุดลอกคลองสาธารณะและคลองธรรมชาติและการบำรุงรักษาระบบน้ำประปาหมู่บ้านสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภูสาระ บทความวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทองพบว่า การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (อภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภูสาระ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Crowe J. A. ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในวอชิงตันโดยการศึกษาธรรมชาติและทุนทางสังคม พบว่าการพัฒนาทุนทางสังคมจะทำให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองได้ดีกว่าการพยายามเสริมสร้างความแข็งแกร่งในทางอุตสาหกรรม โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อชุมชนที่สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจชุมชนได้ (Crowe J. A., 2006)

3. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลตงครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถทำนายผลของสมการได้ร้อยละ 80.90 เนื่องจากภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือมีวิสัยทัศน์กล้าคิดกล้าตัดสินใจขณะเดียวกันต้องมีบทบาทด้านคนเช่นเป็นแบบอย่างสามารถชี้นำให้กำลังใจรู้จักใช้ศักยภาพของผู้ตามให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทด้านงานได้แก่มีความรู้ความสามารถในการทำงานสามารถอธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจรวมถึงการโน้มน้าวให้ผู้ตามร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กรและมีบทบาทด้านการพัฒนาเพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กรเป็นต้นซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมานี้คล้ายคลึงกับมิติของผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสี่สอดคล้องกับการวิจัยขยายภาพภรณ์ ทองบ่อ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก

จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนมพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ ร้อยละ (44.10 $R^2_{Adj} = .441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta= .316) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) (Beta= .260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (Beta= .188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุดยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) (ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับการพัฒนาองค์การ (สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ, 2561)

4. เสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลคงครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลคงครั้งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำทั้ง 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ดังนี้ 4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำชุมชนควรมีกระบวนการการทำงานอย่างชัดเจนใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจากสภาพความเป็นจริงผู้ให้ข้อมูลมองว่าในปัจจุบันกระบวนการการทำงานของผู้นำชุมชนยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร 4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำชุมชนควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลซึ่งในปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลมองว่าผู้นำชุมชนบางท่านยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้นำชุมชนควรส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมเข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ จัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จซึ่งในปัจจุบันจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 2019 ทำให้ผู้นำไม่ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาต่าง ๆ 4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้นำชุมชนควรมีการมอบหมายงานให้บุคคลที่ต้องการมีส่วนร่วมตรงตามความสามารถดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลจากการสัมภาษณ์พบว่า ยังมีบางท่านที่ยังไม่ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น ความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมุ่ง เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และรับฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญและหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา อาจจะเป็นการเขียนบรรยาย ทั้งนี้เราจะไม่จำกัดความคิดของแต่ละบุคคล 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มุ่งเน้นสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มุ่งพัฒนา การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล และมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงานสอดคล้องกับการวิจัยของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ และ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio ที่พบว่า (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบรรทัดฐานที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง (2) การสร้างแรงบันดาลใจการที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงาน



ของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคลผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) และ (Bass, B. M., & Riggio, R. E., 2006)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเชิงทฤษฎี เชิงวิชาการเชิงปฏิบัติการรวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลคงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ดังนี้ 1.1) หน่วยงานภาครัฐ ต้องเสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการมุ่งเน้นให้ผู้ตามชุมชนเป็นผู้มีความประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม 1.2) ผู้นำชุมชนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจในการกระจายอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายรวมทั้งสามารถสนองตอบต่อนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการให้บริการสาธารณะหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลคงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 2.1) ผู้นำชุมชนควรมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานอย่างชัดเจนและเรียนรู้ การพัฒนาการบริหารงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่นการฝึกอบรมการประชุมสัมมนา เป็นต้น 2.2) ผู้นำชุมชนควรมีแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ประชาชนให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากผลของการวิจัยการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาชุมชนตำบลคงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 3.1) ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในด้านอื่น ๆ โดยใช้การวิจัยและกลยุทธ์การพัฒนาในรูปแบบอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ 3.2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชนได้เพิ่มมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: สุวีริยาสาส์น.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 5(4), 127-144.

- กนกวรรณ ศรีสุนทร และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(12), 101-117.
- กิตติวัตร ฝอยทอง และ กฤษณา ไวก้าว. (2563). ความร่วมมือของผู้นำชุมชนกับการพัฒนาจังหวัดระนอง. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(9), 264-277.
- ขวัญกมล ดอนขวา. (2555). การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จตุพร สังขวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์ จำกัด.
- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 6(10), 4930-4943.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. ใน รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิภาพร รัตนปริยานุช. (2556). ความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี. ใน รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2563). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ: กรณีศึกษาบริษัทยูนิซีตี้ มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำบลดงครั่งน้อย. (2564). เอกสารสรุปโครงการการเสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง. ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย.
- พระปลัดสมภาร สันต์เงิน. (2557). บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ใน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระมหาสมศักดิ์ ธีรวิโส (แหวนคำ). (2561). กระบวนการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบทสู่ความยั่งยืนในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- สุธารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ. (2561). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(1), 1643-1660.
- สุทธิพงษ์ พันวิสัย. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2554). ผู้นำ : ในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(2), 44-49.
- สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

- อภิชัย พันธเสน. (2559). แนวคิด ทฤษฎี และภาพรวมของการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- อภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภู่อิสระ. (2562). บทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์., 21(1), 53-60.
- อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 16(2), 1-7.
- Bass & Avolio. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. Public Administration Quarterly, 17(1), 114-122.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. New York: NY: Psychology Press.
- Crowe J. A. (2006). Community Economic Development Strategies in Rural Washington: Toward a Synthesis of Natural and Social Capital. Rural Sociology, 71(4), 573-596.
- Markusen A. (2004). Targeting Occupations in Regional and Community Economic Development. Journal of the American Planning Association, 70(3), 253-268.
- Marlow, D.L. (1996). Transformational leadership. Radiology Management, 18(5), 51-53.