

ยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคมในโครงการ 1 ตำบล
1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
Strategic planning in community development work of social managers in the
project of 1 Tambon 1 University, a case study of Tha Ngio Sub-district,
Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province.

เชษฐา มุหะหมัด¹ เดโช แขน้ำแก้ว² จิตติมา ดำรงวัฒนะ³ ดำรงพันธ์ ใจห้าวีระพงษ์⁴
พีระพงษ์ สุจริตพันธ์⁵ บุญยิ่ง ประทุม⁶ พงศ์ประสิทธิ์ อ่อนจันทร์⁷ พีรดา สุจริตพันธ์⁸

Chettha Muhammad¹ Daycho Khaenamkhaew²

Jittima Damrongwattana³ Damrongphan Jaihaowiraphong⁴

Peerapong Sudcharidphan⁵ Boonying Prathum⁶ Pongprasit Onjan⁷

Peeradaw Sudcharidphan⁸

Received: 20 December 2021, Revised: 28 December 2021, Accepted: 28 December 2021

บทคัดย่อ

ยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคมในโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคมในโครงการ 1ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกิจกรรม ด้านกลยุทธ์ (strategy) อยู่ที่ 0.52 ในด้านโครงสร้าง (structure) อยู่ที่ 0.55 ด้านระบบ (System) อยู่ที่ 0.54 ด้านค่านิยมร่วมกัน (shared value) อยู่ที่ 0.55 ด้านรูปแบบ (style) อยู่ที่ 0.61 ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) อยู่ที่ 0.57 ด้านทักษะ (skill) อยู่ที่ 0.55 รวมทุกด้าน อยู่ที่ 0.56

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์, การวางแผน, พัฒนาชุมชน

Abstract

Strategic planning in community development work of social managers in the project of 1 Tambon 1 University, a case study of Tha Ngio Sub-district, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province. Prepared with the objective to study the planning strategy in community development work of social managers in the project of 1 Tambon 1 University, a case study in Tha Ngeu Subdistrict, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province, with activities on strategy at 0.52 in structure at 0.55 System was at 0.54, shared values was at 0.55, style was at 0.61, personnel management at work was at 0.57, skill was at 0.55, and all aspects were at 0.56.

Keywords : Strategy, Planning, Community Development

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งได้มีนโยบายดำเนินโครงการยกระดับเศรษฐกิจสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ (U2T มหาวิทยาลัยสู่ตำบล สร้างรากแก้วให้ประเทศ)” ซึ่งมีการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดตรัง จำนวน 30 ตำบล ประชาชนในพื้นที่ได้รับการจ้างงานที่ตอบสนองต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่จากโครงการดังกล่าวจำนวน 749 อัตรา โดยวัตถุประสงค์ของโครงการ ประกอบด้วย 1) เพื่อให้เกิดการจ้างงานให้แก่คนในชุมชน 2) เพื่อพัฒนาสัมมาชีพและสร้างอาชีพใหม่ 3) การสร้างและพัฒนา Creative Economy 4) การนำองค์ความรู้ไปช่วยบริการชุมชน และ 5) การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม โดยผลผลิตของโครงการ U2T ก่อให้เกิดการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ที่มีความครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ตามปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยก่อให้เกิดการจ้างงานที่ตอบสนองต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ดำเนินโครงการ อีกทั้งก่อให้เกิดผลผลิตนวัตกรรม การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่นกว่า 169 ผลิตภัณฑ์ และยกระดับเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น 30 ตำบล ผลิदनวัตกรรมชุมชน 65 นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครศรีธรรมราชด้านการบริการวิชาการและการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 อีกทั้งสอดคล้องพระราชปณิธาน พระราโชบายของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 และ รัชกาลที่ 10 ในการส่งเสริมและสนับสนุนและสนองงานตามพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ครอบคลุมมิติด้านสังคม การศึกษา เศรษฐกิจและทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ให้คนในชุมชนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างสมดุล ยั่งยืน (ศูนย์สืบสานงานพระราชดำริ และการพัฒนาท้องถิ่น มรภ.นครศรีธรรมราช, 2564) ตำบลท่าจั่ว เป็นหนึ่งในตำบลที่มีนักจัดการทางสังคม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ถือเป็นแนวคิดของการพัฒนาที่จะทำให้ประเทศชาติรอดพ้นวิกฤตและเกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมีพื้นฐานที่ต้นแบบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ถือเป็นศักยภาพในการรองรับที่สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อการแก้ไขวิกฤตของประเทศ (กรมการพัฒนาชุมชน 2564) ตามแนวทางพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดในการทำงาน (วิวัฒน์ ศัลยกำธร, 2564) การจัดการออกแบบพื้นที่เพื่อทำการเกษตรอย่างยั่งยืนสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ ตลอดจนการจัดการในแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม (ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 11 สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564)

ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนทั้ง ด้านกลยุทธ์ (strategy) ในด้านโครงสร้าง (structure) ด้านระบบ (System) ด้านค่านิยมร่วมกัน (shared value) ด้านรูปแบบ (style) ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) ด้านทักษะ (skill) เพื่อนำผลการประเมินกิจกรรมปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครัวเรือนที่ทำเกษตร และสำคัญคือ การพัฒนาการดำเนินงานโดยนักจัดการทางสังคมตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นต้นแบบตามบริบทในการพัฒนาพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคมในโครงการ 1ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่เข้าร่วมโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย ในตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 24 คน โดยเก็บหมู่บ้านละ 3 คน จำนวนทั้งสิ้น 8 หมู่บ้าน

กลุ่มนักรจัดการทางสังคม จำนวน 25 คน

2. เครื่องมือในการศึกษา

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักรจัดการทางสังคมในโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

3. การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item-objective concurrence) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 2 คน คนผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้และลงข้อมูลความคิดเห็นไว้ จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาบันทึกแล้วหาค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อโดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

ให้คะแนน -0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้แต่ละข้อคำถามมาคำนวณค่า IOC ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.60 จึงถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการทดสอบเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เป็นการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในแนวทางในกระบวนการเรียนรู้ที่ควบคุมเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง โดยจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางราชการ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย

4.2 ลงสำรวจพื้นที่ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสังเกต การทำเกษตรของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

4.3 ลงพื้นที่โดยการเข้าไปชุมชนสร้างความสัมพันธ์และปรับตัวเข้ากับชุมชนและผู้นำโดยการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยประสานงานติดต่อกับชาวบ้านในพื้นที่ โดยการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้

4.4 การเก็บข้อมูลรายละเอียดแบบเจาะลึก ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลอย่างละเอียดแต่ละประเด็นโดยการเข้าหาพูดคุยกับกลุ่มต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยเตรียมมา

4.4 การหาข้อมูลเพิ่มเติม ผู้ศึกษาได้รวบรวมวิเคราะห์และสรุปผลและเขียนรายงานผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เมื่อตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องสมบูรณ์แล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

ผลการวิจัย

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลผล
กลยุทธ์ (strategy)			
1. เป็นการวางแผนด้านการบำรุงรักษา และการสร้างความได้เปรียบในการทำกิจกรรม	4.04	0.36	มาก
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ และวิธีการของกลยุทธ์ เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.38	0.49	มาก
3. มีวิธีการที่จะรับมือกับแรงกดดันในองค์กรได้	4.17	0.48	มาก
4. มีการจัดการกับความต้องการขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.21	0.51	มาก
5. มีการจัดการกับความต้องการขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.13	0.61	มาก
6. การประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาความสามารถ และเชื่อมต่อองค์กรกับโลกที่เปลี่ยนแปลงเสมอ	4.29	0.62	มาก
รวมด้านกลยุทธ์ (strategy)	4.20	0.52	มาก
โครงสร้าง (structure)			
7. การกำหนดโครงสร้างขององค์กร	4.25	0.53	มาก
8. การเอื้ออำนวยกับการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็น	4.21	0.51	มาก
9. การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์และเสนอความคิดใหม่ ๆ	4.33	0.70	มาก
10. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบันอยู่เสมอ	4.25	0.44	มาก
รวมด้านโครงสร้าง (structure)	4.26	0.55	มาก

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลผล
ระบบ (System)			
11. กิจกรรมประจำวันและวิธีการที่ให้คุณคคมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.21	0.51	มาก
12. การทำงานด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก หรือการชมเชย เมื่อเห็นบุคคลแสดงความคิดสร้างสรรค์	4.21	0.59	มาก
13. การจัดเส้นทางก้าวหน้าทางสายอาชีพให้เหมาะสม	4.38	0.58	มาก
14. การปลูกฝังภูมิปัญญาลงไปในชีวิตประจำวันของการทำงาน	4.33	0.48	มาก
รวมด้านระบบ (System)	4.28	0.54	มาก
ค่านิยมร่วมกัน (shared value)			
15. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรมในการทำงานร่วมกัน	4.17	0.56	มาก
16. การปรับตัวได้เสมอด้วยทัศนคติที่ดี	4.38	0.58	มาก
17. เตรียมพร้อมเสมอด้วยพลังที่พร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.48	มาก
18. การแบ่งปันความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.17	0.56	มาก
รวมด้านค่านิยมร่วมกัน (shared value)	4.26	0.55	มาก
รูปแบบ (style)			
19. ภาวะผู้นำของผู้นำในองค์กร	4.33	0.70	มาก
20. องค์กรนวัตกรรมที่สะท้อนจากทัศนคติ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจน	4.21	0.66	มาก
21. การติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ และเลือกเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในองค์กร	4.21	0.41	มาก

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลผล
22. ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืน	4.38	0.65	มาก
รวมด้านรูปแบบ (style)	4.28	0.61	มาก
การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff)			
23. ความสามารถของบุคคลในองค์กร และความพร้อมของบุคคลในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.25	0.61	มาก
24. สามารถเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และสามารถทำงานเป็นทีมได้	4.21	0.66	มาก
25. จัดสรรบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อใช้ความสามารถที่บุคคลมีได้อย่างเต็มที่เมื่อเข้ามาแล้วองค์กร	4.38	0.58	มาก
26. สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มี ความขัดแย้ง	4.17	0.48	มาก
27. พัฒนาความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้องานที่รับผิดชอบ	4.46	0.51	มาก
รวมด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff)	4.29	0.57	มาก
ทักษะ (skill)			
28. ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรได้ดี	4.50	0.59	มาก
29. มีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้สนับสนุนการเกิดนวัตกรรม	4.50	0.59	มาก
30. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และระบบสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการแทนการทำงาน	4.25	0.61	มาก
31. บุคคลมีทัศนคติพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.42	0.50	มาก
32. การพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.46	มาก

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลผล
รวมด้านทักษะ (skill)	4.39	0.55	มาก
รวมทุกด้าน	4.28	0.56	มาก

จากตารางแสดงผล ยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคม ในโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1. ด้านกลยุทธ์ (strategy) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, SD. = 0.52) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ และวิธีการของกลยุทธ์เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.49) รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาความสามารถ และเชื่อมต่อองค์กรกับโลกที่เปลี่ยนแปลงเสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นการวางแผนด้านการบำรุงรักษา และการสร้างความได้เปรียบในการทำกิจกรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, SD. = 0.36)

2. ด้านโครงสร้าง (structure) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26, SD. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์และเสนอความคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.70) รองลงมาคือ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25, SD. = 0.53) และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25, SD. = 0.44) เท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเอื้ออำนวยกับการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.51)

3. ด้านระบบ (System) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, SD. = 0.54) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดเส้นทางก้าวหน้าทางสายอาชีพให้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.58) รองลงมาคือ การปลูกฝังภูมิปัญญาลงไปในชีวิตประจำวันของการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.48) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การทำงานด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก หรือการชมเชย เมื่อเห็นบุคคล แสดงความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.59) และกิจกรรมประจำวัน และวิธีการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.51) เท่ากัน

4. ด้านค่านิยมร่วมกัน (shared value) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26, SD. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวได้เสมอ ด้วยทัศนคติที่ดีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.58) รองลงมาคือ เตรียมพร้อมเสมอ ด้วยพลังที่พร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD. = 0.56) และการแบ่งปันความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD. = 0.56) เท่ากัน

5. ด้านรูปแบบ (style) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, SD. = 0.61) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.65) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้นำในองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรนวัตกรรมที่สะท้อนจากทัศนคติ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.66) และการติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ และเลือกเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.41) เท่ากัน

6. ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46, SD. = 0.51) รองลงมาคือ จัดสรรบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อใช้ความสามารถที่บุคคลมี ได้อย่างเต็มที่เมื่อเข้ามาแล้วองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มี ความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD. = 0.48)

7. ด้านทักษะ (skill) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.39, SD. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ทำงาน

ให้กับองค์กรได้ดีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.50, SD. = 0.59) และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้สนับสนุนการเกิดนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.50, SD. = 0.59) เท่ากัน รองลงมาคือ บุคคลมีทัศนคติพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, SD. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และระบบสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25, SD. = 0.61)

8. โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, SD. = 0.56) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะ (skill) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.39, SD. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านกลยุทธ์ (strategy) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, SD. = 0.52)

สรุปผลการศึกษา

1. ด้านกลยุทธ์ (strategy) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, SD. = 0.52) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ และวิธีการของกลยุทธ์เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.49) รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาความสามารถ และเชื่อมต่อองค์กรกับโลกที่เปลี่ยนแปลงเสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นการวางแผนด้านการบำรุงรักษา และการสร้างความได้เปรียบในการทำกิจกรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, SD. = 0.36)

2. ด้านโครงสร้าง (structure) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26, SD. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์และเสนอความคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.70) รองลงมาคือ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25, SD. = 0.53) และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25, SD. = 0.44) เท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเอื้ออำนวยกับการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.51)

3. ด้านระบบ (System) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, SD. = 0.54) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดเส้นทางก้าวหน้าทางสายอาชีพให้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.58) รองลงมาคือ การปลูกฝังภูมิปัญญาลงในชีวิตประจำวันของการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การทำงานด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก หรือการชมเชย เมื่อเห็นบุคคลแสดงความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.59) และกิจกรรมประจำวันและวิธีการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.51) เท่ากัน

4. ด้านค่านิยมร่วมกัน (shared value) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26, SD. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวได้เสมอด้วยทัศนคติที่ดีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.58) รองลงมาคือ เตรียมพร้อมเสมอด้วยพลังที่พร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD. = 0.56) และการแบ่งปันความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD. = 0.56) เท่ากัน

5. ด้านรูปแบบ (style) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, SD. = 0.61) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.65) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้นำในองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรนวัตกรรมที่สะท้อนจากทัศนคติ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.66) และการติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ และเลือกเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD. = 0.41) เท่ากัน

6. ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46, SD. = 0.51) รองลงมาคือ จัดสรรบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อใช้ความสามารถที่บุคคลมี ได้อย่างเต็มที่เมื่อเข้ามาแล้วองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, SD. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มีความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD. = 0.48)

7. **ด้านทักษะ (skill)** อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.39, SD. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรได้ดีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.50, SD. = 0.59) และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้สนับสนุนการเกิดนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.50, SD. = 0.59) เท่ากัน รองลงมาคือ บุคคลมีทัศนคติพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, SD. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และระบบสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการแทนการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25, SD. = 0.61)

8. **โดยรวมทุกด้าน** อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, SD. = 0.56) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะ (skill) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.39, SD. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านกลยุทธ์ (strategy) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, SD. = 0.52)

อภิปรายผล

ยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคมในโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาสอดคล้องกับ จามรี พระสุนิล (2563) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ชุมชนมีสุข พบว่าชุมชนตำบลป่าตึงสามารถประยุกต์ใช้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในการเป็นเป้าหมายและกระบวนการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนด้วยกลไกการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชุมชนอย่างมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับภูมิสังคม ที่มีกระบวนการทำงาน อย่างเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และ วินิตา เสร็จกิจ (2563) กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยในปัจจุบันและในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานรัฐควรสนับสนุนให้ครัวเรือนสามารถจัดพื้นที่การเกษตรในพื้นที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในระดับครัวเรือน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การวางแผนในงานพัฒนาชุมชนของนักจัดการทางสังคม ในโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องขอขอบคุณกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี นักจัดการทางสังคมตำบลท่าจิว ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยศูนย์สืบสานงานพระราชดำริ

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาชุมชน. (2564). **ทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ประยุกต์ใช้ กับ "โคกหนองนาโมเดล"**. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย.
- กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน. (2564). **โคกหนองนาโมเดล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- จามรี พระสุนิล. (2563). **การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ชุมชนมีสุขด้วยภูมิปัญญาของพระราชินี ในพื้นที่ตำบลป่าตึงอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564).
- วนิดา เสรีจกิจ. (2563). **การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในบริบทของการพัฒนาประเทศ**. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2563) Burapha Journal of Political Economy Vol. 8 No. 1 (2020).
- วิวัฒน์ ศัลยกำธร (2564). **โคก หนอง นา**. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/specialscoop/detail/9640000006445>.

ผู้เขียน

ดร.เชษฐา มุหะหมัด

ดร.เดโช แชน้ำแก้ว

ดร.จิตติมา ดำรงวัฒนะ

ผศ.ดร.ดำรงพันธ์ ใจห้าวีระพงศ์

ผศ.ดร.พีระพงศ์ สุจริตพันธ์

อาจารย์บุญยั้ง ประทุม

อาจารย์พงศ์ประสิทธิ์ อ่อนจันทร์

อาจารย์พีรดาว สุจริตพันธ์

นักจัดการทางสังคมตำบลท่าม่วง

สาขาวิชาการพัฒนาชุมชนและสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

E-mail: thongho.nsk@hotmail.com