

การพัฒนาศักยภาพผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ในพื้นที่โครงการพระราชดำริ หมู่บ้านสหกรณ์อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา กระบวนทัศน์ของผู้นำ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนทัศน์ของผู้นำ และกระบวนการพัฒนาศักยภาพ ผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้นำในพื้นที่โครงการฯ จำนวน 10 คน รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์แบบไม่มี โครงสร้าง การสนทนากลุ่ม และการเข้าร่วมกิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบสร้าง ข้อสรุปแบบอุปนัย ภายใต้กรอบแนวคิด แล้วทำการแยกแยะข้อมูลเป็นหมวดหมู่โดยการกำหนด ข้อมูลตามวัตถุประสงค์แล้วนำเสนอโดยการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนทัศน์ของผู้นำที่เป็นอยู่ไม่เท่ากัน เกิดจากการเห็น 3 ด้าน คือด้านการเห็นศักยภาพของตนเอง ด้านการเห็นพลังของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และการ เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการประสานพลังกับภาคีในท้องถิ่นเพื่อจัดการกับปัจจัย ภายนอก โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนทัศน์ของผู้นำ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โครงสร้างที่เป็นทางการเพียงด้านเดียวที่ไม่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้นำขาดผู้เอื้ออำนวย และประสานให้เกิดการเรียนรู้ ปัจจัยที่สอง ได้แก่ปัจจัยภายใน คือ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนมี น้อย ขาดการสร้างวัฒนธรรมทางเครือข่ายสัมพันธ์ ที่ต้องมีความใกล้ชิดในการรวมตัว ร่วมคิด ร่วม ทำ สร้างวัตถุประสงค์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน และปัจจัยตัวผู้นำเอง คือ การที่ผู้นำเห็นศักยภาพ การทำงานเพื่อส่วนรวม ที่ต้องผ่านการปฏิบัติจริงของตัวผู้นำเอง การเกิดจากการซึมซับจากตระกูล ผู้นำและการเรียนรู้จากการปฏิบัติของผู้นำที่มีโอกาสจากการใช้ข้อมูลที่ได้จากการทำงาน มาคิด พิจารณา ใช้ประโยชน์ในการทำงานได้

กระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ ได้นำกรอบแนวคิดในการ เรียนรู้ ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การทบทวนตนเอง การเรียนรู้ภายนอก และการทดลอง ปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือวิธีการทำงานใหม่ที่ผู้นำเกิดความมั่นใจ และเห็นคุณค่าของตนเองในการทำงานภายใต้ศักยภาพที่มีอยู่ มีการเรียนรู้ที่สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับคนภายนอกและระหว่างผู้นำกับคนในชุมชน ไม่แบ่งแยก เชื่อมโยง มีการประสาน และเอื้อต่อการเรียนรู้โดยไม่ใช้การสั่งการ แต่ใช้วิธีการไปมาหาสู่ สร้างความคุ้นเคยที่เป็นกันเอง อย่างต่อเนื่อง มีการประสานและบูรณาการกันในระดับพื้นที่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหนุนเสริม คือ โอกาส ปัจจัยภายนอก วิธีการ ระยะเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาศักยภาพของผู้นำต้องเหมาะสมกับตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนา กระบวนทัศน์ใหม่ได้ เพราะคนมีการจัดการตนเองโดยธรรมชาติอยู่แล้ว สิ่งที่มากระทบทั้งหมด คือปัจจัยภายนอก แท้ที่จริงคือตัวเราที่ต้องมองเห็นความเป็นจริงของชีวิต เห็นศักยภาพของตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำด้วยกัน การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มุ่งหวังให้ชุมชนเข้มแข็ง แต่มีวิธีการทำงานในลักษณะเดิม เช่นการอบรม การประชุม และการดำเนินการตามนโยบายรัฐ เป็นหลัก รวมทั้งการคิด การทำที่เกิดจากตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้โดยไม่รู้ตัว ไม่ สามารถเป็นผู้เอื้อให้กับคนในชุมชนเพื่อการพัฒนาผู้นำได้ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เป็นปัจจัยหนึ่ง ในการพัฒนาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้วย

This study was conducted to investigate : 1) the leaders' vision ; 2) factors effecting the leaders' vision ; and 3) potential development process of leaders in the new paradigms. This study was a participatory action research in which 10 project area leaders were participants. Data collection was also done through related documents, observation, non-structured interview, group discussion and activity participation. Obtained data were analyzed by analytic induction. Again, obtained data were categorized by setting the information according to the objectives of the study.

Results of the study revealed that there were unequal leaders' paradigms which could be perceived in three aspects: 1) the perception of self-potential; 2) the perception of the power of relationship among the leaders; and 3) and the perception of the essential in power coordination among local associate members for the management of external factor such as one-formal side structure which could not response to learning of leaders and lacking of contributors and coordinators for the occurrence of learning. The second factor was internal factor. There was a low level of relationship among people in the community. They lacked of networking that needed unity and participation in brainstorming, planning, implementing, objective setting, and learning. For leader factor, they perceived their potential on working for the public which was in the actual situations. This arised from the assimilation or obsorption from their ancestors and experiential learning of the leaders who had obtained information from their respective workplaces.

For the potential development process of the leaders in the new paradigms, three learning concepts were applied : self-reviewing, external learning, and experiment. Results of the study showed that the leaders agreed to their changes as the following :

There was the occurrence of new working method in which the leaders had confidence and could perceive their value in working under their existing potential. They also learned to establish relationship between leaders and external people and between leaders and people in the community. Also, There was no discrimination but connection or coordination contributing to effective learning. Visiting was the way for continual familiarization which led to coordination and integration in a particular local level.

These changes depended on supported factors like opportunity, external factor, method, appropriate time spam, continuity. Besides, the effective development process should cover all dimensions eg. family, society, economy, and environment.

However, the potential development process of the leaders must suite to the leaders which can result in the occurrence of the new vision development. This is because an individual naturally has self-management. Only external factor effect an individual. In this case, the leaders could see their potential and relationship among them. The traditional methods of development task in accordance with the government policies could not be contributors to others if the leaders who did not change their own vision. Thus, government officials was one factor that must change their vision for effective and friendly development.