



รายงานการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ENHANCING COMMUNITY EMPOWERMENT FRAMEWORK FOR
STRENGTHENING THE COMMUNITY IN NAPA SUBDISTRICT MUNICIPALITY
MUEANG CHONBURI DISTRICT CHONBURI PROVINCE

โดย

พระชลญาณมณี, ดร.
เสาร์คำ ไส้แก้ว

วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ว.๑๒๗/๒๕๖๗



รายงานการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ENHANCING COMMUNITY EMPOWERMENT FRAMEWORK FOR
STRENGTHENING THE COMMUNITY IN NAPA SUBDISTRICT MUNICIPALITY
MUEANG CHONBURI DISTRICT CHONBURI PROVINCE

โดย

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสาร์คำ ใสแก้ว

วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ว.๑๒๗/๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

ENHANCING COMMUNITY EMPOWERMENT FRAMEWORK FOR
STRENGTHENING THE COMMUNITY IN NAPA SUBDISTRICT MUNICIPALITY
MUEANG CHONBURI DISTRICT CHONBURI PROVINCE

BY

PHRACHONYANMUNI, Dr.

SAOKUM SAIKAEW

Chonburi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E.2567

Research Project Funded by
Buddhist Research Institute of
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

จ.127/2567

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

| | |
|--------------------|---|
| ชื่อรายงานการวิจัย | : รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี |
| ผู้วิจัย | : พระชลญาณมุนี, ดร. เสาร์คำ ใสแก้ว |
| ส่วนงาน | : วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ปีงบประมาณ | : ๒๕๖๗ |
| ทุนอุดหนุนการวิจัย | : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๔๐๐ คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๒ คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

วัตถุประสงค์ที่ ๑ สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) และรายด้านมีความเข้มแข็งระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.34$) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X}=3.36$) ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุดคือ ด้านการให้การยอมรับ ($\bar{X}=3.27$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.64$) และรายด้านมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X}=4.80$) รองลงมาคือ ด้านการให้การยอมรับ ($\bar{X}=4.77$) ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X}=$

๔.๖๑) เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อน พบว่า คือ ด้านการให้การยอมรับ ที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อนเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}=0.๓๑๔$) รองลงมาคือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($PNI_{modified}=0.๓๐๗$) ตามลำดับ และด้านที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อยที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($PNI_{modified}=0.๒๗๑$)

วัตถุประสงค์ที่ ๒ ผลการจัดทำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น ๕ รูปแบบ คือ 1) เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน นำมาซึ่งสมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และภารกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ ๒) เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน นำมาซึ่งการปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน และประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์ ๓) ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน นำมาซึ่งการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า และประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน ๔) สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล นำมาซึ่งสมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ และเกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ๕) ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย โดยเกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต และเกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ที่ ๓ การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=๓.๗๕$) รองลงมาคือ ความเหมาะสม ($\bar{X}=๓.๕๓$) และน้อยที่สุดคือ ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=๓.๐๑$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=๔.๑๖$) รองลงมาคือ เป้าประสงค์ที่ ๒ ภารกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ ($\bar{X}=๔.๑๔$) และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย ($\bar{X}=๓.๙๒$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย ($\bar{X}=๔.๑๗$) รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๔.๐๙$) และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๓.๘๒$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความ

เป็นประโยชน์ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล ($\bar{X}=๔.๒๑$) รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=๔.๑๙$) และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๓ ปฏิบัติการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๓.๙๑$) ตามลำดับ

| | |
|-------------------------------------|---|
| Research Title | : Enhancing community empowerment framework for strengthening the community in Napa Subdistrict Municipality Mueang Chonburi District Chonburi Province |
| Researcher | : PHRACHONYANMUNI, Dr. Saokum Saikaew |
| Department | : Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chonburi Buddhist College |
| Fiscal Year | : 2024 |
| Research Scholarship Sponsor | : Buddhist Research Institute of Mahachulalongkornrajavidyalaya University |

ABSTRACT

This research aims to study the empowerment framework to promote the resilience of the community in Napa Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province, utilizing a mixed-method research approach, combining quantitative and qualitative methods. The sample population consists of ๔๐๐ residents in Napa Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province. Additionally, ๑๒ key informants and group discussions were conducted. Questionnaires and interviews were employed as research tools, and data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis techniques.

The research findings reveal

Objective 1: Current Status of Empowerment of Community in Napa Subdistrict Municipality, Mueang District, Chonburi Province. Overall, the empowerment level is found to be moderate ($\bar{X}=3.32$), with moderate strength in various aspects. The aspect with the highest empowerment is respect for workers' decision-making ($\bar{X}=3.39$), followed by training and development ($\bar{X}=3.36$). The lowest empowerment aspect is acceptance ($\bar{X}=3.27$). Desired Status of Empowerment of Community in Napa Subdistrict Municipality, Mueang District, Chonburi Province. Overall, the desired empowerment level is significantly high ($\bar{X}=4.69$), with high

empowerment in various aspects. The aspect with the highest desired empowerment is delegation of authority ($\bar{X}=4.80$), followed by acceptance ($\bar{X}=4.77$). The lowest desired empowerment aspect is training and development ($\bar{X}=4.61$). Priority Ranking of Necessary Needs When prioritizing necessary needs, indicating the most important needs that require urgent empowerment, acceptance is ranked first ($PNI_{\text{modified}}=0.314$), followed by delegation of authority ($PNI_{\text{modified}}=0.307$). The aspect with the least need for empowerment is training and development ($PNI_{\text{modified}}=0.271$).

Objective 2: Outcomes of Developing Empowerment Models to Enhance Community Resilience in Napa Subdistrict Municipality, Mueang District, Chonburi Province. The empowerment models are divided into 5 categories: 1) Enhancing Community Self-Reliance: This model aims to clarify the roles and responsibilities of community members through participation from all parties. Responsibilities within the community are systematically delegated, promoting sustainable self-reliance 2) Promoting Safety and Sustainable Living: This model focuses on improving governance standards within the community and enhancing public knowledge and cybersecurity skills. It ensures that governmental activities meet higher standards, and citizens are equipped with basic information technology skills and cybercrime prevention measures 3) Fostering Public Awareness at All Ages: This model promotes acceptance, values, and contemporary culture that do not undermine traditional values. It fosters trust in community leaders' managerial roles and encourages acceptance of new ideas 4) Supporting Community Vision: This model provides skills training and development, emphasizing essential skills for livelihoods. It facilitates communication between government agencies, community leaders, and the public, encouraging expression of opinions 5) Cultivating Community Unity: This model encourages learning from mistakes in work practices, developing corrective or preventive plans to avoid future errors. It also promotes understanding of workers' capabilities and offers creative suggestions Overall, these models aim to enhance community resilience through a multifaceted approach, addressing various aspects of community empowerment and fostering a sense of unity and self-reliance.

Objective 3: Evaluation of Viability, Feasibility, and Benefits of Visionary Goals All aspects of the objectives are rated as high, with the highest being benefit ($\bar{X}=3.75$), followed by suitability ($\bar{X}=3.53$), and feasibility ($\bar{X}=3.01$). When considering the appropriateness of missions, all aspects are rated as high, with the highest appropriateness being Mission 1: Enhancing Community Self-Reliance ($\bar{X}=4.16$), followed by Mission 2: Delegating Responsibilities Systematically within the Community

(\bar{X} =4.14), and the lowest being Mission 5: Fostering Love and Protection for the Community as the Center for All Ages (\bar{X} =3.92). As for assessing the feasibility of missions, all aspects are rated as high, with the highest feasibility being Mission 5: Fostering Love and Protection for the Community as the Center for All Ages (\bar{X} =4.17), followed by Mission 2: Promoting Safety and Sustainable Living for Community Members (\bar{X} =4.09), and the lowest being Mission 3: Instilling Public Consciousness at Every Age Group in the Community (\bar{X} =3.82). Regarding the evaluation of the benefits of missions, all aspects are rated as high, with the highest benefit being Mission 4: Supporting the Development of a Forward-Looking Community Vision (\bar{X} =4.21), followed by Mission 1: Enhancing Community Self-Reliance (\bar{X} =4.19), and the lowest being Mission 3: Instilling Public Consciousness at Every Age Group in the Community (\bar{X} =3.91).

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ให้ความกรุณาในการสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนให้งานวิจัยนี้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ พระครูสุธีกิตติบัณฑิต,รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกรูป/คน ที่กรุณาตรวจรูปแบบรายงานวิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทุกรูป/คน ที่ให้โอกาสกับผู้วิจัยสามารถทำวิจัยได้สำเร็จ

กราบขอบพระคุณ พระมหาสุชาติ ธรรมกาโม,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี ที่ให้โอกาสกับผู้วิจัยเพื่อให้สรรสร้างผลงานวิชาการที่มีประโยชน์แก่สังคม ขอขอบคุณประชาชนและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยดี

ในการนี้ ความสำเร็จและคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่สังคัมและองค์กรโดยส่วนร่วม เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ต่อไปในอนาคต ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย จงดลบันดาลให้ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสบแต่ความสุข ความเจริญทั้งทางโลก และทางธรรมยิ่งขึ้นไป

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสาร์คำ ใสแก้ว

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อ..... | ก |
| ABSTRACT..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ช |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญรูปภาพ..... | ท |
| บทที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | ๑ |
| ๑.๒ คำถามวิจัย | ๓ |
| ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๓ |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย..... | ๔ |
| ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย..... | ๕ |
| ๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๖ |
| บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๗ |
| ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา..... | ๗ |
| ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ..... | ๒๘ |
| ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน..... | ๔๕ |
| ๒.๔ บริบทเชิงพื้นที่..... | ๕๗ |
| ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | ๖๓ |
| ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๖๙ |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย..... | ๗๐ |
| ๓.๑ ระยะเวลาที่ ๑ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๗๐ |
| ๓.๒ ระยะเวลาที่ ๒ สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ๗๖ |
| ๓.๓ ระยะเวลาที่ ๓ ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๘๒ |
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | ๘๖ |

| | |
|---|------------|
| ๔.๑ สภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ๘๗ |
| ๔.๒ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๑๘๐ |
| ๔.๓ ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ใน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๑๘๗ |
| ๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย | 204 |
| บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | ๒๐๕ |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย | ๒๐๕ |
| ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย..... | ๒๑๑ |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย..... | ๒๑๔ |
| บรรณานุกรม | ๒๑๗ |
| ภาคผนวก | ๒๒๓ |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | ๒๒๔ |
| ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)..... | ๒๔๘ |
| ภาคผนวก ค ผลการทดลองใช้เครื่องมือ (TRY OUT)..... | ๒๕๕ |
| ภาคผนวก ง ผลการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP DISCUSSION)..... | ๒๖๒ |
| ภาคผนวก จ แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๒๖๙ |
| ภาคผนวก ฉ หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ | ๒๗๙ |
| ภาคผนวก ช หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (TRY OUT) เครื่องมือในการวิจัย | ๒๘๑ |
| ภาคผนวก ฌ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย | ๒๘๓ |
| ภาคผนวก ฎ หนังสือเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)..... | ๒๘๕ |
| ภาคผนวก ฏ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินกลยุทธ์ | ๒๘๗ |
| ภาคผนวก ฐ ใบรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์..... | ๒๘๙ |
| ภาคผนวก ฑ หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ | ๒๙๒ |
| ภาคผนวก ท เอกสารเผยแพร่งานวิจัย | ๒๙๗ |
| ภาคผนวก ฒ ผลการตรวจอักษรวิสุทธ์ | ๓๐๐ |
| ประวัติผู้วิจัย | ๓๐๔ |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ ๒.๒ | ข้อมูลประชากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี ปี ๒๕๖๖..... | ๕๘ |
| ตารางที่ ๓.๑ | การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณสภาพทั่วไป..... | ๗๑ |
| ตารางที่ ๓.๒ | การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณประเมินรูปแบบ..... | ๗๗ |
| ตารางที่ ๔.๑ | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม..... | ๗๙ |
| ตารางที่ ๔.๒ | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ..... | ๗๙ |
| ตารางที่ ๔.๓ | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา..... | ๘๐ |
| ตารางที่ ๔.๔ | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่..... | ๘๐ |
| ตารางที่ ๔.๕ | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่อยู่อาศัย..... | ๘๑ |
| ตารางที่ ๔.๖ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม..... | ๘๒ |
| ตารางที่ ๔.๗ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน..... | ๘๔ |
| ตารางที่ ๔.๘ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน..... | ๘๖ |
| ตารางที่ ๔.๙ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ..... | ๘๗ |
| ตารางที่ ๔.๑๐ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน..... | ๘๙ |

| | | |
|----------------------|--|------------|
| <p>ตารางที่ ๔.๑๑</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความรักและห่วงหา ชุมชน.....</p> | <p>๙๐</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๒</p> | <p>ความต้องการจำเป็นของจุดแข็ง-จุดอ่อน แยกตามรายด้านของสภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.....</p> | <p>๙๖</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๓</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....</p> | <p>๙๘</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๔</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....</p> | <p>๑๐๑</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๕</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....</p> | <p>๑๐๒</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๖</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....</p> | <p>๑๐๔</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๗</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่.....</p> | <p>๑๐๖</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๘</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่.....</p> | <p>๑๐๘</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๙</p> | <p>ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ.....</p> | <p>๑๐๙</p> |

| | | |
|---------------|--|-----|
| ตารางที่ ๔.๒๙ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ..... | ๑๒๗ |
| ตารางที่ ๔.๓๐ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ..... | ๑๒๙ |
| ตารางที่ ๔.๓๑ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด..... | ๑๓๑ |
| ตารางที่ ๔.๓๒ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด..... | ๑๓๓ |
| ตารางที่ ๔.๓๓ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน..... | ๑๓๔ |
| ตารางที่ ๔.๓๔ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI _{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน..... | ๑๓๖ |
| ตารางที่ ๔.๓๕ | ความต้องการจำเป็น SOWT แยกตามรายด้านของสภาพแวดล้อมภายในของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๑๕๕ |
| ตารางที่ ๔.๓๖ | ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ๑๖๒ |
| ตารางที่ ๔.๓๗ | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๑๘๘ |

สารบัญญรูปภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|------------|---|------|
| ภาพที่ ๒.๑ | อาณาเขตตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี..... | ๕๗ |
| ภาพที่ ๒.๒ | กรอบแนวคิดการวิจัย..... | ๖๖ |
| ภาพที่ ๔.๑ | แผนภาพสถานการณ์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความ เข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี คือเชิงรับ..... | ๑๗๑ |
| ภาพที่ ๔.๒ | องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย..... | ๑๙๙ |

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร หรือ Empowerment^๑ มีความสำคัญต่อการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ ๑) ความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ก็จะช่วยให้อุบลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^๒ ระดับผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น ๒) ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจมีปัญหาเรื่องการขัดแย้งหรือมีความคิดที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงงานกัน เป็นเหตุให้สัมพันธ์ภาพภายในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนางานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และ ๓) ความสำคัญต่อองค์กร คินลอว์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้นำแกผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมสร้างอำนาจมี

^๑ พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์, ๒๕๔๗), ๑๖๒

^๒ Michal. Yeo, Toward an ethic of empowerment for health promotion. Health promotion. (Health Promotion International. ๘(๓): ๑๙๙-๒๐๓, ๒๐๑๕-๒๐๑๕.

ส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด และร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุด ทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร^๓

การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องที่นำมาใช้ในองค์กรทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจเป็นการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน พัฒนางาน คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในองค์กร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้การทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจกันของพนักงาน โดยมีผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นผู้สนับสนุน และส่งเสริมในการทำงานในหลายๆด้าน ได้แก่ ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ มีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร^๔

เทศบาลตำบลนาป่า ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ตามทฤษฎีวงแหวนของสำนักชิคาโก พบว่า เป็นพื้นที่ลำดับที่ ๒ คือ มีประชากรที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเข้ามาพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีประชากรหนาแน่น มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงวิถีชีวิต ดังนั้นชุมชนดั้งเดิมจึงมีปัญหาเกี่ยวกับประชากรแฝงอยู่บ่อยครั้ง ทั้งวัฒนธรรมที่ไม่ตรงกัน การปกครองดูแลที่ยากลำบาก รวมถึงการไม่เคารพกฎระเบียบของชุมชน สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ความเข้มแข็งของชุมชนลดลง เนื่องจากผู้นำชุมชนและประมุขชุมชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้ อีกทั้งเทศบาลตำบลนาป่ายังขาดแผนพัฒนา หรือส่งเสริมความเข้มแข็งทางชุมชนเฉพาะด้าน ชุมชนจึงมีความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากขาดความร่วมมือและการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิก ทำให้ปัญหาสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น การลดลงของคุณภาพชีวิต การเพิ่มระดับการดื่มสุราหรือยาเสพติด เป็นต้น ไม่มีการร่วมมือในการรักษาความปลอดภัยสามารถทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและความไม่ปลอดภัยในชุมชน และไม่มีการจัดการทรัพยากรต่างๆ อาจทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ยั่งยืนและเสื่อมโทรมในระยะยาว

^๓ D.C. Kinlaw, *The practice of empowerment: Making the most of human competence.* (United state of America: Gower Publishing Limited, 1995),

^๔ D.C. Kinlaw, *Ibid.*

ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน จากนั้นสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และทำการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้การเสริมพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเสริมพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี และนำสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการ การวางแผนและการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี รวมถึงชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรีเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน โดยบูรณาการกับภาคส่วนอื่น ๆ ต่อไป

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑ สภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นเช่นไร

๑.๒.๓ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สำหรับพื้นที่ เพียงใด

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑.๓.๒ เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑.๓.๓ เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน

โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ประกอบด้วย ๑.) สภาพแวดล้อมภายนอก S-T-E-P ได้แก่ S สังคม – วัฒนธรรม T เทคโนโลยี E เศรษฐกิจ P การเมือง และกฎหมาย ๒.) กระบวนการเสริมสร้างอำนาจภายใน ได้แก่ ๑) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ๒) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ๓) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set standard of excellence) ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ๕) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) ๖) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback) ๗) ให้การยอมรับ (Recognition) ๘) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ๙) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ๑๐) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ประกอบด้วย ๑.) สภาพแวดล้อมภายนอก S-T-E-P ๒.) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจภายใน

ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ ๑) หน่วยงานทางการปกครองของรัฐ ๒) ผู้นำชุมชน ๓) ตัวแทนกลุ่มการเมือง ๔) ตัวแทนสถานศึกษา ๕) ตัวแทนองค์กรทางศาสนา

๓. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้แก่ ๑) หน่วยงานทางการปกครองของรัฐ ๒) ผู้นำชุมชน ๓) ตัวแทนกลุ่มการเมือง ๔) ตัวแทนสถานศึกษา ๕) ตัวแทนองค์กรทางศาสนา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รวม ๑๒ หมู่

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยและค้นคว้า โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. ถึง กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นลักษณะที่สำคัญที่ช่วยให้ชุมชนสามารถรับมือกับทั้งความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน

๑.๕.๒ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environments) หมายถึง กระบวนการเสริมอำนาจภายใน องค์กรมีจุดเด่นหรือจุดแข็งอะไรบ้างที่ควรเสริมสร้างและนำมาใช้ประโยชน์และมีจุดด้อยหรือจุดอ่อนอะไรบ้าง ที่ควรปรับปรุงและการจัดออกไป ซึ่งจะประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๑๐ ด้าน คือ ๑) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ๒) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ๓) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set standard of excellence) ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ๕) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) ๖) ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) ๗) ให้การยอมรับ (Recognition) ๘) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ๙) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ๑๐) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

๑.๕.๓ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environments) หมายถึง สภาพแวดล้อมในระดับกว้าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก ๔ ด้าน ซึ่งในการวิเคราะห์ เรียกโดยย่อว่า “STEP” คือ ๑) สังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors : S) ๒) เทคโนโลยี (Technological Factor : T) ๓) เศรษฐกิจ (Economic Factors : E) ๔) การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P)

๑.๕.๔ การวิเคราะห์ SWOT หมายถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมิน สภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน และการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่าง โอกาส และอุปสรรค ว่ามีความโน้มเอียงไปในทิศทางใด เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- Strengths (จุดแข็ง): คุณสมบัติหรือปัจจัยที่ทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีความแข็งแกร่งต่อกับคู่แข่งในตลาด ส่วนใหญ่คือทรัพยากรและความสามารถที่เป็นไปได้ที่ดี

- Weaknesses (จุดอ่อน): คุณสมบัติหรือปัจจัยที่ทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีความอ่อนแอหรือข้อบกพร่อง เช่น ขาดทักษะทางธุรกิจ, โครงสร้างทางองค์กรที่ไม่เหมาะสม

- Opportunities (โอกาส): สถานการณ์หรือปัจจัยที่อาจมีผลต่อธุรกิจในทางที่เป็นประโยชน์ เช่น ตลาดที่ขยาย, แนวโน้มใหม่, หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

- Threats (อุปสรรค): สถานการณ์หรือปัจจัยที่มีความเสี่ยงต่อธุรกิจ เช่น การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น, การเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย, หรือปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน

๑.๕.๕ โดยตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี หมายถึง เขตปกครองทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านนาล่าง หมู่ที่ ๒ บ้านท้องคุ้ง หมู่ที่ ๓ บ้านนาซัดแตะ หมู่ที่ ๔ บ้านนานอก หมู่ที่ ๕ บ้านบางกระแบง หมู่ที่ ๖ บ้านนาเขื่อน หมู่ที่ ๗ บ้านหนองพะเนียง หมู่ที่ ๘ บ้านหนองทราย หมู่ที่ ๙ บ้านบ่อมอญ หมู่ที่ ๑๐ บ้านไร่บน หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองบอน หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองยายรัก

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๖.๑ การเสริมพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๖.๒ การเสริมพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี และนำสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการ การวางแผนและการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรี

๑.๖.๓ ชุมชน ในจังหวัดชลบุรี ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อความเข้มแข็งทางการเมืองของชุมชน ในจังหวัดชลบุรีเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน โดยบูรณาการกับภาคส่วนอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยได้ศึกษาข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.๔ บริบทเชิงพื้นที่ที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการค้นคว้าและศึกษาอย่างละเอียด ผู้วิจัยสามารถแสดงรายละเอียดของผลการศึกษาในรูปแบบการพรรณนา ตาราง และแผนภาพ ได้ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา

ความหมายของกลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง เป็นแผนที่มีความสำคัญมากเพราะอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุด เนื่องจากเป็นแผนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกใช้ทรัพยากรของกิจกรรมในระยะยาว และเกี่ยวข้องกับการเลือกวัตถุประสงค์ในระยะยาว โดยต้องอาศัยกิจการต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้นเป็นการเสริม ให้กิจการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แผนกลยุทธ์เป็นแผนที่ต้องครอบคลุมถึงสิ่งภายนอกกิจการ ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งเป็นแผนที่ทำได้ยาก และอาจทำให้ไม่ถูกต้อง เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องราว ที่มีขอบเขตกว้างขวาง และมีผลกระทบต่อความเป็นไปของกิจการ^๖

ดังนั้น หากพิจารณากลยุทธ์ ตามความหมายนี้ ประกอบด้วยปัจจัย ๒ ประการ ได้แก่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึง และการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ

^๖ สุภาพร พิศาลบุตร, **หลักการวางแผน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ได้ การกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในอันที่จะตอบคำถามมักจะประสบกับองค์กรธุรกิจโดยทั่วไป เช่น โอกาสทางธุรกิจของ อุตสาหกรรมที่คนอยู่เป็นอย่างไรสภาพ การแข่งขันภายในอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นแรงผลักดันของการแข่งขัน อุตสาหกรรมที่ตนอยู่จะเป็นอย่างไร ในอนาคตคู่แข่งใน อุตสาหกรรมจะมีการเคลื่อนไหวอย่างไร กลยุทธ์ใดที่ควรเลือกเพื่อความอยู่รอด และการเติบโตในอนาคต เป็นต้น การวางแผนอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในระยะยาว กลยุทธ์ขององค์กรที่สามารถทำได้หลายอย่าง เช่น กลยุทธ์ทางด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการผลิตด้านการวิจัย และพัฒนา ด้านการประชาสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางแท้จริงแล้วกลยุทธ์ คือ ผลสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์แม้ว่าองค์กรใหญ่ ๆ มีการพัฒนากลยุทธ์มากกว่าองค์กรเล็ก ๆ แต่ทุก ๆ องค์กรต่างก็มีกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน ๓ กลยุทธ์ยังเป็นแผนรวม (Comprehensive Plan) ของการดำเนินการที่กำหนดทิศทางของการกระทำ แนวทางการจัดสรรทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวขององค์กรหรือของผู้บริหารสูงสุดที่จะทำให้บังเกิดผลสอดคล้อง กับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร^๗

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร เป็นความคิดที่กำหนดแผนงานและเกิดการกระทำต่าง ๆ ที่บริษัทนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จเหนือคู่แข่ง กลยุทธ์จะถูกออกแบบขึ้นเพื่อช่วยบริษัทบรรลุผลสำเร็จมีความเป็นต่อหรือความได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage)

ประเภทของกลยุทธ์

กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ ที่กล่าวถึงการมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้ว สามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท^๘ คือ

๑. กลยุทธ์ที่ตั้งใจ (Intended strategies) ได้แก่ กลยุทธ์ที่ผู้จัดการเสนอแนะ (propose) ออกแบบ (design) และคาดหวัง (expect)ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ เป้าหมาย (goals) นโยบาย (policies) และแผนปฏิบัติการ (plans)

๒. กลยุทธ์ที่เป็นจริง (realized strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ตรงกันข้ามกับกลยุทธ์ที่ตั้งใจเพราะเป้าหมาย นโยบาย และแผนปฏิบัติงานที่ก่อตัวขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งใจขององค์กรนั้น เมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจแตกต่างจากที่เกิดขึ้นจริงก็ได้ เพราะในทางปฏิบัตินั้นกลยุทธ์เริ่มแรก (original

^๗ เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๓๔.

^๘ พชรฤกษ์ พวงนิล, “กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔-๑๕.

strategy) เกือบทุกกลยุทธ์จะมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ในช่วงที่อยู่ในขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ (implementation) เหตุผลก็เนื่องจากว่า สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิมอาจใช้ไม่ได้ผล จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ในบางส่วนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเพื่อให้สอดคล้อง กับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้น แผนกลยุทธ์ที่ตั้งใจไว้แต่เดิมบางส่วนที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติเรียกว่า “กลยุทธ์ที่ได้ นำไปปฏิบัติ” (unrealized strategy) และกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยที่ไม่ได้วางแผนมาก่อนเรียกว่า “กลยุทธ์ฉุกเฉิน” (emergent strategy) ดังนั้น “กลยุทธ์ที่เป็นจริง” (realized strategy) จึงเป็นการรวมกัน ของกลยุทธ์ที่ตั้งใจ (deliberate strategy) กับ กลยุทธ์ฉุกเฉิน ซึ่งพัฒนาเสริมแทรกเข้ามาใหม่

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประเภทของกลยุทธ์ จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ กลยุทธ์ที่ได้ตั้งใจ เป็นกลยุทธ์ที่เสนอแนะ ออกแบบ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนปฏิบัติการบริหาร กลยุทธ์ที่เป็นจริง เป็นกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยน ให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ในบางส่วนเพื่อสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน และเพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้น

ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นการลดความไม่แน่นอน และปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะการวางแผนเป็นการจัดโอกาสทางการจัดการให้ผู้วางแผนมีสายตาวางไกล ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร ทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุจุดหมายที่ปรารถนา เป็นการลดความสูญเปล่า ของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน เพราะการวางแผนทำให้มองภาพรวมขององค์การที่ชัดเจน และทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน เนื่องจากการวางแผนอาศัยทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยต่าง ๆ มาเป็น ตัวกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางปฏิบัติไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จได้โดยปราศจาก การวางแผน กลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้^๙

๑. เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร ผู้กำหนดกลยุทธ์จะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตขององค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน

๒. ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการมองถึงอนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถ ช่วยลดความเสี่ยงขององค์กรในอนาคตลงได้

๓. ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรที่ดินมีในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ

๔. ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) การจัดการเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากสมาชิก ทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในการยอมรับแผนกลยุทธ์นั้น ทำให้การต่อต้านมีน้อยลง

^๙ ณรงค์วิทย์ แสันทอง. การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์. (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น. ๒๕๕๑).

๕. สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน (Harmony) จากความร่วมมือในการวางแผนกลยุทธ์ทำให้สมาชิกทุกคนรับทราบและยอมรับทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร

กลยุทธ์ยังเป็นเค้าโครงของขั้นตอนที่ผู้บริหารวางแผนในการบรรลุเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ขณะที่การจัดการกลยุทธ์ (Strategy Management) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการสำรวจ สภาพแวดล้อม เปรียบเทียบกับความต้องการและสถานะขององค์กร โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง สถานการณ์ขององค์กรในระยะยาวแล้วนำมากำหนดแผน โดยรวมการปฏิบัติและการควบคุมซึ่งเป็นแนวทางหลักที่จะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยที่การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญคือ^{๑๐} (๑) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสำรวจปัญหาและประเมินสถานะขององค์กร (๒) ช่วยให้ผู้บริหารมีเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงาน (๓) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่เด่นชัดขององค์กร (๔) ปรับปรุง และสนับสนุนการประสานงานระหว่างกิจกรรม^{๑๑}

กลยุทธ์มีส่วนสำคัญทำให้ผลการดำเนินงานดีกว่าองค์กรที่ไม่ใช้หลักการจัดการเชิงกลยุทธ์ และมีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ดังนี้^{๑๒} (๑) ทำให้เข้าใจวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น (๒) ทำให้ทราบว่าอะไรบ้างมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (๓) ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ดียิ่งขึ้น

ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์^{๑๓}

๑. การบริหารเชิงกลยุทธ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Strategic management is aimed toward achieving organization wide goals) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กรว่าต้องการบรรลุความต้องการสูงสุดในท้องถิ่น หรือความต้องการในระดับโลก (Global) เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความจำเป็นที่แตกต่างกันในแต่ละหน้าที่หรือความต้องการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กร (Overall strategic management process)

๒. การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร (Strategic management considers a broad range of stakeholders) ผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร (Stakeholders) หมายถึง กลุ่มต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายจากองค์กร เช่น ลูกค้า (Customers) พนักงาน (Employees) ชุมชนในท้องถิ่น (Community) และผู้

^{๑๐} สุมาลี จิระจรัส, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๗), หน้า ๒๕-๒๖.

^{๑๑} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๖), หน้า ๒๖.

^{๑๒} พิบูล ทีปะपाल, การจัดการเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕.

^{๑๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, รศ., การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๘.

ถือหุ้น (Stockholders) กลุ่มเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร ฝายต่าง ๆ ดังนั้นกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์จากองค์การจึงมีความสำคัญ

๓. การบริหารเชิงกลยุทธ์นำมาซึ่งขอบเขตหลายช่วงเวลา (Strategic management entails multiple time horizons) ผู้บริหารควรศึกษาความต้องการขององค์กรในระยะยาวและระยะสั้นด้วย ดังนั้นในการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ต้องการเปลี่ยนแปลงทิศทาง โดยอาศัยความคิดทั้งระยะสั้น และระยะยาว ผู้บริหารของแต่ละหน้าที่มีแนวโน้มจะมุ่งที่ปัญหาระยะสั้นโดยเข้าใจลักษณะงานในหน้าที่ และสร้างประโยชน์ให้ดีที่สุดทั้งปัจจุบัน และอนาคต

๔. การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Strategic management is concerned with both efficiency and effectiveness) การใช้วิธีการ (Means) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goals) อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness)

กลยุทธ์ (Strategy) มีความสำคัญต่อการจัดการ คือ^{๑๔} ๑) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสำรวจปัญหาและประเมินสถานะขององค์กร ๒) ช่วยให้ผู้บริหารมีเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน ๓) การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่เด่นชัดขององค์กร ๔) ปรับปรุงและสนับสนุนการประสานงานระหว่างกิจกรรม

ในปัจจุบัน การบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงสุดหรือผู้นำที่เปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องเข้าใจสถานการณ์และสภาพแวดล้อม โดยมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งจำเป็นต้องมีกระบวนการอันประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร วางแผนดำเนินการ ตัดสินใจดำเนินการ และมีการประเมินผลการดำเนินการ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์กรสามารถที่จะดำเนินการ และสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร ๔ ประการ คือ^{๑๕}

๑. กำหนดทิศทางขององค์กร (Set direction) กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ความสนใจกับการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรในฐานะระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงาน เป็นเอกภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

^{๑๔} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๖), หน้า ๒๖.

^{๑๕} จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖.

๓. สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide readiness) การศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารผู้จัดการในส่วนต่าง ๆ และสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวม และศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร อันจะทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทำท่าทีกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น

๔. สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve competitive efficiency) เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจ และแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง และที่สำคัญจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในภาพรวมและความต้องการขององค์กร รวมทั้งความสามารถในปัจจุบันขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมาย ส่งผลให้การดำเนินงานอย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย สรุปได้ว่าความสำคัญของกลยุทธ์ เป็นกระบวนการจัดการที่ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทาง การดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงาน ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจ และแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง และที่สำคัญจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในภาพรวม และความต้องการขององค์กร รวมทั้งความสามารถในปัจจุบันขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรสร้างประสิทธิภาพ การจัดการ สร้างความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์สร้างความพร้อมให้แก่องค์กรดำเนินงานและเป้าหมาย ส่งผลให้การดำเนินงานอย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทำท่าทีกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะทำให้สามารถจัดลำดับ ความสำคัญในการดำเนินงาน และเป้าหมายได้มีประสิทธิภาพทำให้เข้าใจวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของ องค์กรชัดเจน ทำให้รู้ในเชิงกลยุทธ์ ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงดียิ่งขึ้น

การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

ในการบริการงานจะต้องมีขอบเขตเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการ โครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารเหมือนกันจะแตกต่างกันตรงที่การวางแผนกลยุทธ์จะเป็นการคิดวิเคราะห์เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญ^{๑๖} คือ ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษา วิเคราะห์บริบท และสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญที่ยังช่วยให้หน่วยงานภาครัฐในทุกๆระดับมีความเป็นตัวเอามากขึ้นรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลว

^{๑๖} สุพานี สฤษฏ์วานิช. การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิด และทฤษฎี. (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๕๓).

ของตนเองมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนขององค์การโดยองค์การ และเพื่อองค์การไม่ใช่เป็นการวางแผนที่ต้องกระทำตามที่หน่วยเหนือสั่งการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานสู่มิติใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ และเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Base Budgeting) ซึ่งสำนักงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดจัดทำก่อนที่จะกระจายอำนาจด้านงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินก้อนลงไปให้หน่วยงาน กล่าวได้ว่าการวางแผนที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนด “กลยุทธ์” ที่ได้มาจากการคิดวิเคราะห์แบบใหม่ ๆ ที่ไม่ผูกติดอยู่กับปัญหาเก่าในอดีตไม่เอาข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร และงบประมาณมาเป็นข้ออ้าง ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวางแผนแบบท้าทายความสามารถ เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ได้ด้วยตนเองจึงเป็นการวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืน การวางแผนกลยุทธ์โดยรวมขององค์กรที่คำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และได้แบ่งกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ออกเป็น ๖ ประการ คือ^{๑๗} ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Environment Analysis) ๒) การวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร (Resource Analysis) ๓) การตั้งเป้าประสงค์ (Goal Formulation) ๔) การทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ๕) การออกแบบองค์กร (Organization Design) และ ๖) การออกแบบแนวปฏิบัติ (System Design)^{๑๘}

การวางแผนกลยุทธ์ นักคิดเชิงกลยุทธ์จะต้องเป็นนักวางแผนที่รอบคอบและยืดหยุ่นพร้อมเสมอสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติช่วยให้เรามองเห็นช่องว่างระหว่างสถานะเป้าหมายกับสถานะปัจจุบันว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงไปถึงเป้าหมาย เมื่อมีเป้าหมายชัดเจน และได้มีการวิเคราะห์ประเมินสถานะของตนเองและสภาพแวดล้อมแล้ว มีการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำในแต่ละช่วงเวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนยอม ทำให้เราเข้าใจถึงความสำคัญมากขึ้น โดยมีการติดกิจกรรมที่ไม่จำเป็นอยู่นอกเหนือกลยุทธ์ออกไป แผนกลยุทธ์ที่ดีไม่ควรมีแผนเดียวต้องหลากหลาย ซึ่งโครงสร้างของการวางแผนกลยุทธ์อาจประกอบไปด้วย การสร้างความชัดเจนในปัญหาของเป้าหมายกลยุทธ์การประเมินสถานะ การวางแผนทั่วไป เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาการป้องกันปัญหาหรือการพัฒนาผลผลิตขององค์การ ดังนั้นการวางแผนทั่วไปจึงมี จุดมุ่งหมายเพียงเพื่อการให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้งานโครงการขององค์การบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น^{๑๙}

^{๑๗} Kotler, Phillip and Murphy, Patrick E., “ Strategic Planning for Higher Education” ,Journal of higher education, Vol. 52 (1981): 470, อังโน พัทธกฤษฏี พวงนิล, “กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หน้า ๑๗-๑๘.

^{๑๘} สุมาลี จิระจรัส. การจัดการเชิงกลยุทธ์. (สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ๒๕๔๘)

^{๑๙} สุพจน์ อินทว้าง และคณะ, การวางแผนเชิงกลยุทธ์ทางรัฐศาสตร์, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๘-๒๙.

การวางแผนประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน ๔ ประการ คือ^{๒๐} การวางแผนจะต้องสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Contributions purpose and objectives) ในการวางแผนการวางแผนเป็นงานอันดับแรกของกระบวนการจัดการ (Primary of planning) ซึ่งกระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การจัดบุคลากรเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้จัดการทุกคน (Pervasiveness of planning) และประสิทธิภาพของแผนงาน (Efficiency of plans) หลักการพื้นฐานของการวางแผนนั้นมีความสำคัญในการปูพื้นฐานของความคิดในด้านการวางแผนให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า และยังได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของการวางแผนตามลักษณะ ของความแตกต่างของแผนได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้^{๒๑} ๑) แผนแบบตามระยะเวลา แบ่งโดยอาศัยเวลาในการดำเนินการตามแผน ซึ่งแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะคือ แผนระยะยาว(Long-term plan) เป็นแผนที่มีขอบเขตกว้างที่สุดระยะเวลา ๕-๑๐ ปีขึ้นไป แผนระยะกลาง(Medium-term plan) อยู่ระหว่าง ๓-๕ ปี และแผนระยะสั้น (Short-term plan) หมายถึงแผนประจำปีและ ๒) ระดับของแผน แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ แผนระดับสูง ซึ่งเรียกว่าระดับมหภาค แผนระดับกลาง เป็นแผนที่ถ่ายทอดกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และแผนระดับต้นหรือเรียกว่าระดับจุลภาค ซึ่งมักมีเป้าหมายระยะสั้น

จุดมุ่งหมายของการวางแผน คือ การกำหนดวิธีการที่จะปฏิบัติให้เกิดผลต่องานการวางแผน ให้สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างการบริหารในองค์กรทั่ว ๆ ไป แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ การบริหาร ระดับสูง ระดับกลยุทธ์ จัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic plan) การบริหารระดับกลาง ระดับกลวิธี ระดับฝ่ายและผู้นำหน่วยงานจัดทำแผนกลวิธี (Tactical Plan) การบริหารระดับกลาง ระดับสาขาหรือระดับฝ่ายจัดทำแผนปฏิบัติการ (Operation plan) โดยใช้การวางแผนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยใช้ข้อมูลในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการที่จะคาดการณ์ได้ถูกต้องมากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่จะให้ได้ความคิดหรือวิธีการที่ดีที่สุดซึ่งเป็นการใช้สมองหรือเป็น “แบบฝึกหัดทางปัญญา” (intellectual exercise) อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นการลดความไม่แน่นอน และปัญหาความยุ่งยาก ซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะการวางแผนเป็นการจัดโอกาสทางด้านการจัดการให้ผู้วางแผน มีสายตากว้างไกล ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร ทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุจุดหมายที่ปรารถนา เป็นการลดความสูญเปล่าของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน เพราะการวางแผนทำให้มองภาพรวม ขององค์กรที่ชัดเจน และทำให้เกิดความแจ่มชัดในการดำเนินงาน เนื่องจากการวางแผนอาศัยทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยต่าง ๆ มาเป็น ตัวกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จได้โดยปราศจากการวางแผน ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นภารกิจอันดับแรกที่มีความสำคัญของกระบวนการจัดการที่ดี การจัดการเชิงกลยุทธ์เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในภาค

^{๒๐} อรุณกมล ศุขเอนก และ พรชัย เทพปัญญา. กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรการสมรรถนะสูง. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, ๒๑(๒), ๒๕๖๒. ๓๒๕-๓๔๕.

^{๒๑} สุภาพร พิศาลบุตร, อ่างแก้ว.

ราชการ ก็มีองค์ประกอบเช่นเดียวกันกับที่มีในภาคเอกชน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ส่วน ได้แก่^{๒๒}

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) คือ การวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อที่จะได้มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์จะบอกให้ทราบว่าปัจจัยหรือสถานะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลง ในลักษณะใด และก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กรได้อย่างไรบ้าง นอกจากนี้การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรทราบถึงทรัพยากร (Resources) และความสามารถ(Capabilities) ต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไร และจะช่วยให้้องค์กรสามารถบรรลุความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างไร เพราะสถานะแวดล้อมภายนอกนั้นประกอบด้วยทั้งปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง และที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงได้แก่ ลูกค้า พันธมิตร หน่วยงานกำกับ ฯลฯ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงแต่ก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดแก่องค์กรนั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย การค้า เทคโนโลยี วัฒนธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงหรือไม่ ย่อมส่งผลให้เกิดโอกาสหรือข้อจำกัดต่อองค์กรรวมทั้งมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สำหรับปัจจัยภายในขององค์กรนั้นมีวิธีที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์หลายวิธีด้วยกัน อาทิเช่น การวิเคราะห์ตามสายงาน (Functional Analysis) การวิเคราะห์ตามตัวแบบ Value Chain การวิเคราะห์ตามตัวแบบ ๗-S หรือ การวิเคราะห์ทรัพยากร และความสามารถภายใน (Resources and Capabilities Analysis) ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์ได้หลายวิธี แต่ผลลัพธ์ที่จะได้รับนั้นได้แก่การทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ในการกำหนดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร จะเห็นได้ว่าผลลัพธ์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์ ทางกลยุทธ์นั้นประกอบด้วยโอกาสข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายนอก จุดแข็ง และจุดอ่อนที่เกิดจากปัจจัยภายใน หรือที่นิยมเรียกกันว่าการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis = Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ ทางกลยุทธ์นี้จะป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร ถ้าองค์กร ทำการกำหนดกลยุทธ์โดยขาดการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในแล้ว กลยุทธ์ขององค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลวสูง เพราะแผนยุทธศาสตร์ขาดความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่รายรอบองค์กรอยู่^{๒๓}

๒. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction Setting) ได้แก่การกำหนด วิสัยทัศน์ (vision) ภารกิจ (Mission) และ ประเด็นทางยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใด หรือสาเหตุของการดำรงอยู่ของ

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๗.

^{๒๓} จินตนา บุญบงการ และ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์. จริยธรรมทางธุรกิจ. (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๔).

องค์กรหรือลักษณะการดำเนินการขององค์กร นอกจากนี้การกำหนดทิศทางขององค์กรจะยังมีส่วนช่วย ในการแปลงวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์กรให้กลายมาเป็นวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่มีลักษณะ ที่ชัดเจนขึ้นในการกำหนดทิศทางขององค์กรนั้นคำถามที่สำคัญที่สุด และมักจะเป็นคำถามที่ ถูกถามมากที่สุดก็คือ ภารกิจขององค์กรในปัจจุบันคืออะไร และเป้าหมายในอนาคตคืออะไร ซึ่งการ ตอบคำถามนี้จะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถพิจารณาได้ว่าบทบาทภาระหน้าที่ขององค์กร ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง และช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับทิศทางหรือสิ่งที่จะมุ่งไปในอนาคตข้างหน้า^{๒๔}

การกำหนดทิศทางขององค์กรจะประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรใฝ่ฝันอยากให้องค์กรเป็นการกำหนดภารกิจ (Mission) หรือกรอบในการ ดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการกำหนดภารกิจที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบคำถามที่ว่า “เราคือใคร เราทำอะไร และเราจะมุ่งไปในทิศทางไหน” (Who Are We, What We Do, and Where We're Headed) ภารกิจที่เขียนไว้อย่างชัดเจนจะช่วยองค์กรในการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต กำหนด ทิศทางในระยะยาว ขององค์กร และบ่งบอกถึงความตั้งใจหรือความต้องการขององค์กรในการ ดำเนินงาน นอกจากการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจแล้ว การกำหนดทิศทางขององค์กรยังครอบคลุม ถึงการแปลงวิสัยทัศน์ และภารกิจที่อาจจะยังคงมีความคลุมเครือไม่ชัดเจนให้เป็นประเด็น ทาง ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ การกำหนด ประเด็นทางยุทธศาสตร์คือการเปลี่ยนหรือแปลความหมายของ วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรให้เป็น เป้าหมายในการดำเนินงานที่มีความเฉพาะเจาะจงสามารถวัด ได้อย่างชัดเจน การกำหนดประเด็นทางยุทธศาสตร์คือการตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการไว้ ซึ่งองค์กร จะต้องใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความท้าทายในการลดช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่าง ประเด็นทางยุทธศาสตร์ ที่ต้องการกับความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร จะเป็นสิ่งผลักดันให้ องค์กรมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น พร้อมทั้งเกิดความเร่งรีบที่จะพัฒนาผลการดำเนินงาน อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญกับการกระทำต่าง ๆ มากขึ้น ดังนั้นการตั้งประเด็นทางยุทธศาสตร์ที่มีความท้าทาย แต่สามารถบรรลุได้จะช่วยป้องกันความเฉื่อยชาภายในองค์กรได้อีกด้วย การกำหนดทิศทางของ องค์กรที่ดี และชัดเจนย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป เนื่องจากองค์กรจะมีความชัดเจนใน การดำเนินงาน และมีเป้าหมายที่ชัดเจนบรรลุได้ และวัดผลได้ ซึ่งทำให้การกำหนดกลยุทธ์มีความ ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ถ้าขาดเสียซึ่งการกำหนดทิศทาง ขององค์กรที่ดี และชัดเจนแล้วองค์กรประกอบอื่น ๆ ย่อมไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๕}

๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) คือ การนำข้อมูล และ ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน องค์กรมาจัดทำ เป็นแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งระบบการประเมิน และคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความ

^{๒๔} พิบูล ทีปะปาล. การจัดการเชิงกลยุทธ์. (กรุงเทพมหานคร : อมรรการพิมพ์. ๒๕๕๑).

^{๒๕} พรรณณา อิงพงษ์พันธ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการ ปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๑. วารสารการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. ๒(๒), ๒๕๕๕. ๑๔๕-๑๕๖.

เหมาะสมกับองค์กร มากที่สุด ในการจัดทำกลยุทธ์นั้นพึงระลึกเสมอว่าการจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางวิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยนำเอาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กรมาพิจารณาประกอบ ในภาคธุรกิจกลยุทธ์สามารถแบ่งได้เป็นสามระดับ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) ซึ่งจะบ่งบอกถึงกลยุทธ์โดยรวม และทิศทางในการแข่งขันขององค์กรว่าควร จะเข้าสู่หรือออกจากอุตสาหกรรมใด กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) ซึ่งจะบ่งบอกถึงวิธีการที่องค์กรจะใช้ในการแข่งขันในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการหรือดำเนินงาน (Functional or Operational Strategy) ซึ่งครอบคลุมวิธีการในการแข่งขัน และดำเนินงานของหน่วยงานระดับปฏิบัติการต่าง ๆ^{๒๖}

ส่วนภาครัฐแล้วกลยุทธ์ในหน่วยงานมักถูกแบ่งโดยระดับ (Hierarchy) ของกลยุทธ์ เช่นยุทธศาสตร์ – กลยุทธ์ - โครงการ และกิจกรรม ทั้งนี้อาจรวมถึงนโยบายต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายบริหารได้มอบหมาย ให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาทั้งในภาพกว้าง และในทางลึกพอสมควร การจัดทำยุทธศาสตร์ยังไม่ใช่เพียงแค่การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้องค์กร บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการวิเคราะห์พิจารณา กิจกรรมการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางยุทธศาสตร์ทั้งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และกำลังดำเนินการอยู่ถ้ายุทธศาสตร์เหล่านี้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์แก่องค์กร องค์กรก็ควรที่จะใช้ยุทธศาสตร์เหล่านั้นต่อไปถ้ามีการเปลี่ยนแปลง ทางด้านยุทธศาสตร์หรือการจัดทำยุทธศาสตร์ขึ้นมาใหม่ก็อาจจะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กรได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์หรือการจัดทำยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ จึงควรเป็นไปเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ของเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือเมื่อมีความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ตีรวมทั้งมีสายตา ที่กว้างไกลในการมองเห็นโอกาสที่ดี นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในยุทธศาสตร์จากยุทธศาสตร์เดิมที่ประสบความสำเร็จมาตลอด มาสู่ยุทธศาสตร์ใหม่ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมต้องการผู้บริหารที่มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ถ้าผู้บริหารไม่มีความกล้า ในการตัดสินใจแล้วองค์กรก็จะไม่สามารถมีการเปลี่ยนแปลงในยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ เพื่อให้รองรับและสอดคล้องต่อสภาวะการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยรวมสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ได้แก่ การที่ยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ตลอดเวลา เมื่อกำหนดภารกิจและประเด็นทางยุทธศาสตร์ขององค์กรแล้ว ภารกิจและประเด็นทางยุทธศาสตร์นั้นอาจจะสามารถอยู่ได้เป็นเวลาหลายปีโดยไม่เปลี่ยนแปลง แต่ยุทธศาสตร์หรือวิธีการในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลง ทางยุทธศาสตร์อาจจะเกิดขึ้นได้จากโอกาสใหม่ ๆ ที่เพิ่งเกิดขึ้นหรือผู้บริหารมีวิธีการใหม่ ๆ ในการทำให้การดำเนินงานที่ดีขึ้นหรือเมื่อมีวิกฤตการณ์ต่าง ๆ

^{๒๖} Best, John W. Research in Education. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall Inc, 1970.

เกิดขึ้น นอกจากนี้เนื่องจากการจัดทำยุทธศาสตร์ ไม่สามารถครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นยุทธศาสตร์จึงควรมีความพร้อม และความสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดล่วงหน้าหรือมีลักษณะของความเป็นพลวัต (Dynamic)

๔. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Strategic Implementation) เป็นขั้นตอนสุดท้าย แต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเชิงกลยุทธ์ เมื่อองค์กรได้กำหนดทิศทางขององค์กรวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ ทางกลยุทธ์ และจัดทำยุทธศาสตร์แล้วจะต้องนำเอายุทธศาสตร์ที่ได้วางแผนจัดทำ และคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ถ้าในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขาดขั้นตอนนี้แล้วสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรได้วิเคราะห์จัดทำไว้ก็จะไม่เกิดผลขึ้นจริง ๆ นอกจากนี้ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์หรือวางแผนทางยุทธศาสตร์ไว้ดีเพียงใด แต่ถ้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพความพยายามในการวิเคราะห์หรือวางแผนก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อองค์กร ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าความสามารถ ในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ กิจกรรมหลักในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ คือ การพิจารณาว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ยุทธศาสตร์ที่ได้วางแผนและเลือกไว้สามารถนำมาใช้ดำเนินงานได้ และสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ตามที่กำหนดไว้^{๒๗}

จึงสรุปได้ว่า งานและหน้าที่ในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่มีความสลับซับซ้อนและ ใช้เวลานานที่สุดในการจัดการเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากงานนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย และทุกหน่วยงานภายในองค์กร และจะต้องเริ่มต้นจากภายในองค์กรเอง โดยปกติการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ จะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ และพิจารณาการดำเนินงานในปัจจุบัน รวมทั้งกิจกรรมและปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรว่ามีความสอดคล้อง และเกื้อหนุนต่อยุทธศาสตร์ที่องค์กรจะใช้หรือไม่ ถ้าสิ่งใดที่ไม่ สอดคล้องหรือสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กรก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย ในด้านต่าง ๆ หรือโครงสร้างขององค์กร หรือแม้กระทั่งบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดแรงต่อต้านภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำต้อง มี ความรู้ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย การวางแผนกลยุทธ์ เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจัดการ กลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ สถานภาพขององค์กร การนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการจัดวาง ทิศทางขององค์กร จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ว่าควรจะทำอะไรเพื่อให้ได้ตามทิศทางที่กำหนดไว้

ข้อสังเกตในการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย ๑) ศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับ สถานภาพขององค์กร ๒) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร และประเมินสถานภาพ ขององค์กรในปัจจุบัน ๓) การจัดวางทิศทางขององค์กร เป็นการกำหนดจุดหมายปลายทางที่องค์กร จะเดินไปถึงประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ใน ภาพรวม ขององค์กร ๔) การกำหนดกลยุทธ์ องค์กรต้องหาวิถีทางที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุ ทิศทาง

^{๒๗} Krejcie, Robert V. and Morgan. Educational and Psychological Measurement. New York : Mc Graw-Hill, 1970.

ที่จัดไว้จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งมี ๓ ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติการในขั้นตอนของการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์นั้น นอกเหนือจากประเด็นสำคัญต่างๆ ที่ได้นำเสนอมาในเบื้องต้น หน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร ได้แก่ การประเมิน และตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้หน้าที่หรืองานด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีใช้งานที่จะต้องปฏิบัติเพียงครั้งเดียวแล้วจบสิ้นไป เนื่องจากเหตุการณ์และสถานการณ์ใหม่ ๆ สามารถเกิดขึ้นมาได้ตลอดเวลาทำให้ต้องมีการแก้ไข และปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้เป็นที่ไปตามที่ต้องการ เนื่องจากทิศทางในระยะยาวขององค์กรอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภารกิจหรือลักษณะการดำเนินงานขององค์กรอาจจะต้องมีการกำหนดขึ้นมาใหม่ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานอาจจะสูงขึ้นหรือต่ำลง ยุทธศาสตร์อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากทิศทางในการดำเนินงาน และเป้าหมายที่เปลี่ยนไปนอกจากนี้การค้นหาวิธีที่จะนำยุทธศาสตร์มาใช้ และปฏิบัติยังคงจะต้องดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ โดยเฉพาะ ถ้าการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ไม่ได้เป็นที่ไปตามที่คาดคิด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในกระบวนการ จัดการเชิงกลยุทธ์จึงไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งแต่จะต้องมีการดำเนินต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การเปลี่ยนแปลง จากทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์อยู่ตลอดเวลา งานหรือหน้าที่ในการประเมินผลและปรับปรุงจึงเป็นได้ทั้งจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ประการจะพบว่า ในทางทฤษฎีจะมีความเข้าใจว่าองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการจะเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ตั้งแต่การวิเคราะห์การจัดทำและการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ แต่ในทางปฏิบัติแล้วจะพบว่าองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง ๔ ประการจะไม่มีลักษณะของความเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องแต่จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันอยู่ตลอดเวลา เช่น การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินอยู่ตลอดเวลาไม่ใช่ทำเสร็จแล้วก็เสร็จเลย ในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ยังจะต้องมีการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติแล้วส่วนประกอบต่าง ๆ ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ไม่ได้มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนอย่างนี้หรือไม่จำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งแยกลำดับก่อนหลังแบบนี้เสมอไป เช่น ผู้บริหารอาจจะต้องวิเคราะห์และพิจารณาไปในขณะเดียวกันว่ายุทธศาสตร์ที่กำลังจะจัดทำขึ้นมา นั้น มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด หรือถ้าจะต้องปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลแล้วจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างภายในองค์กร^{๒๘}

การวางแผนกลยุทธ์ควรดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์เป็น ๔ ขั้นตอน ได้แก่^{๒๙}

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เป็นวิธีการของการกำหนดจุดอ่อน-จุดแข็ง หรือสิ่งที่เป็นมาตรฐาน และสิ่งที่ไม่ได้มาตรฐานของหน่วยงาน

^{๒๘} สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง, แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.m-culture.go.th/rayong/main.php?filename=index>, [๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑].

^{๒๙} เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, การจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ระดับ สถานศึกษา , พิมพ์ครั้งที่ ๙ , (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖.

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เป็นการกำหนดความมุ่งหวัง ทิศทาง และความสำเร็จในอนาคต

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดภารกิจของหน่วยงาน เป็นการกำหนดงาน โครงการ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติ ระหว่างเป้าหมายกับสถานะปัจจุบัน การกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งโครงสร้างของการวางแผนกลยุทธ์อาจประกอบไปด้วยการสร้างความคิดชัดเจนในปัญหาของเป้าหมายกลยุทธ์การประเมินสถานะ การวางแผนทั่วไป เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาการ ป้องกันปัญหาหรือการพัฒนาผลผลิตขององค์กร ดังนั้นการวางแผนทั่วไปจึงมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อการ ให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้งานโครงการขององค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงความสามารถขององค์กร และการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการ ประเมิน และควบคุม กลยุทธ์ เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นทั้งศิลป์ และศาสตร์ กระบวนการ การบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategic Management) นั้นถือเป็นแนวทางการบริหารที่เป็นระบบโดยแต่ละ ส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงการสร้างมูลค่าเพิ่ม (value added) สู่เป้าหมายที่มีการกำหนด ไว้ในกรอบของทิศทางเชิงกลยุทธ์หรือที่เรียกว่า “ภารกิจ” (mission) ซึ่งการบริหารกลยุทธ์นั้นมี องค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วนคือ^{๓๐} ส่วนที่ว่าด้วยการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) และส่วนที่ว่า ด้วยการดำเนินการ (implementation) เพื่อให้แผนดังกล่าวสำเร็จลุล่วงในการดำเนินการดังกล่าว ทรัพยากรจะถูกจัดสรรเพื่อให้มีการใช้กรอบที่มีทิศทางแน่นอน เพื่อให้มีความสัมพันธ์กันในการผลักดัน องค์กรไปสู่ทิศทางที่มีการวางกรอบไว้ ซึ่งการบริหาร แม้จะมีกรอบกำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการ บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยต่อกันก็จริง แต่ได้เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่น ในการบริหารเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังจะเห็นได้จากภารกิจ (mission) ที่ถูกต้องจะกำหนดไว้ในลักษณะที่เป็นนามธรรมเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตระยะยาวได้ การบริหารกลยุทธ์จึงมีลักษณะเป็นการบริหารบนพื้นฐานของการมี ดุลยภาพ (Balance) ระหว่างกรอบทิศทาง และความยืดหยุ่นในการปรับตัว การบริหารกลยุทธ์หากมีการดำเนินการอย่างถูกต้อง และเป็นระบบแล้วจะเป็นการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารที่มีลักษณะเป็นทั้ง

^{๓๐} Peter, Wright Reingle. Charles D. and Kroll, Mark J. Strategic Management : Text and Case. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1992.

การป้องกันปัญหาโดยมีแผนทิศทางรองรับ และมีความคล่องตัว ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เนื่องจากเป็นลักษณะการบริหารอย่างเป็นระบบ (systemic management) องค์ประกอบของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐ และธุรกิจส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระบบการจัดการอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งส่วนสำคัญมากคือขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือวัฒนธรรม ในการบริหารองค์กรหรือธุรกิจที่ประสบ ความสำเร็จนั้นปัจจัยก็คือคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหัวใจของการบริหารกลยุทธ์จึงมีโชยอยู่ที่การสร้าง แผนกลยุทธ์ที่ดี หรือสร้างระบบการบริหารที่ดีแต่อยู่กับองค์ประกอบของการสร้างบุคลากรให้มี วัฒนธรรมในการคิดเชิงกลยุทธ์มากกว่า การคิดในเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) จึงถือเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันเพราะถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับคุณภาพบุคลากร อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า โดยทั่วไปบริษัทจะมีหน่วยธุรกิจหลายหน่วยจึงมีระดับกลยุทธ์อยู่ ๓ ระดับ คือ ระดับบริษัท ระดับธุรกิจ และระดับหน้าที่ ดังนี้^{๓๑}

๑. กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Strategy) จะมุ่งการพัฒนา กลุ่มธุรกิจของบริษัทที่เข้มแข็งขึ้นมาด้วยการพิจารณาว่าบริษัทควรจะทำในธุรกิจอะไรบ้าง และบริษัทควรจัดสรรทรัพยากรไปยังธุรกิจแต่ละอย่างอย่างไร กลยุทธ์ระดับบริษัทมีอยู่ ๓ ลักษณะ คือ การอยู่คงที่ การเจริญเติบโต และการตัดทอน

๒. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (business strategy) จะมุ่งการปรับปรุงฐานะการแข่งขัน ผลผลิตของบริษัทยุทธศาสตร์ในอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น บริษัทจะรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกันไว้ในหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์เดียวกัน บางครั้งอาจเรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขัน (competitive strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจโดยทั่วไปมีอยู่ ๓ ลักษณะ คือ การเป็นผู้นำทางต้นทุน การสร้างความแตกต่าง และการมุ่งเน้นเฉพาะ

๓. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (functional strategy) จะมุ่งการใช้ทรัพยากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แผนงานตามหน้าที่จะพัฒนากลยุทธ์ของพวกเขาขึ้นมาเองภายใต้กลยุทธ์ระดับบริษัท และกลยุทธ์ระดับธุรกิจ เช่น กลยุทธ์ของฝ่ายการตลาด คือ การพัฒนาตลาด กลยุทธ์ระดับหน้าที่มีหลายลักษณะ คือ การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เดิมไปยังกลุ่มลูกค้าใหม่ ภายในตลาดพื้นที่ใหม่ หรือกลุ่มลูกค้าใหม่ภายในตลาดพื้นที่ใหม่

ระดับกลยุทธ์ขององค์กรทั่วไปแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ ดังนี้^{๓๒}

^{๓๑} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, ๒๕๓๙), หน้า ๓๕.

^{๓๒} Thomas L., Wheelen and J., David Hunger, “ Strategic Management and BusinessPolicy”, Ninth Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, (2004): 14, อ้างใน กมลทิพย์ทองกำแหง, “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๕-๓๘.

๑. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate-level Strategy) ปกติกลยุทธ์ในระดับองค์กรจะมีขอบเขตครอบคลุมเวลาระยะยาว และทั่วทั้งองค์กร โดยกลยุทธ์ระดับองค์กรจะตอบสนองวัตถุประสงค์หลักในภาพรวมขององค์กร หรือเป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย (Policy-level Strategy) ที่ตอบสนองแผนงานขององค์กร กลยุทธ์ระดับนี้เป็นเครื่องกำหนดว่าองค์กรควรจะดำเนินธุรกิจอะไรและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงาน และการดำรงอยู่ในอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรนอกจากนี้กลยุทธ์ระดับองค์กรจะเป็นกลยุทธ์หลักของธุรกิจที่เป็นแม่บท และแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ และการวางแผนในระดับอื่น ๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้กำหนดเช่น กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) ประธานกรรมการ (President) หรือหัวหน้าคณะผู้บริหาร (Chief Executive Officer: CEO) เป็นต้น ร่วมกับคณะผู้บริหาร และที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ขององค์กร ในขณะที่ถ้าเป็นองค์กรขนาดเล็ก และขนาดย่อม เจ้าขององค์กรนั้น ๆ จะเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์เอง

๒. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business-level Strategy) จะมีขอบเขตที่จำกัดกว่า กลยุทธ์ระดับองค์กร ซึ่งกลยุทธ์ในระดับนี้จะตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของกิจการในแต่ละประเภทผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับโครงการ (Project-level Strategy) ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยกลยุทธ์ระดับธุรกิจจะให้ความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันต่อคู่แข่งในธุรกิจที่ดำเนินอยู่เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ขององค์กรให้มีคุณภาพหรือได้มาตรฐานที่ดี การใช้กระบวนการผลิตสินค้าที่ทันสมัย การผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง การให้บริการที่ดีกว่าสถานที่ตั้งอยู่ในทำเลที่ดี การมีความสามารถในการพัฒนาสินค้า และบริการได้เร็วกว่าคู่แข่ง การมีเครือข่ายที่ดีในการให้ได้วัตถุดิบมาใช้ในการผลิต สินค้า และบริการมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของลูกค้า และตามใจลูกค้ามากกว่ารายอื่น เป็นต้น จนในบางครั้งถูกเรียกว่า “กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy)” กลยุทธ์ระดับนี้มีมักถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับกลางหรือผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยธุรกิจที่มีอิสระ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเอง โดยพยายามสร้างศักยภาพ และความได้เปรียบในการดำเนินงานให้แก่หน่วยธุรกิจ เพื่อให้หน่วยธุรกิจของตนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional-level Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับการดำเนินงาน (Operational-level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติในกระบวนการทำงานในแต่ละกิจการ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรมซึ่งเกิดจากกระบวนการทำงานกลยุทธ์ระดับนี้จะถูกกำหนดโดยหัวหน้าหน่วยในแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจ เช่น การเงิน การตลาด การดำเนินการ และทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น เพื่อสนับสนุน และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์กรและระดับธุรกิจ กลยุทธ์ระดับนี้จะมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงตามหน้าที่ โดยรวบรวมข้อมูลจากภายในหน่วยงาน และจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้การดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ประสบความสำเร็จภายใต้ช่วงเวลาที่แน่นอน โดยมุ่งที่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้หน้าที่ทุกหน้าที่ในองค์กรต้องดำเนินงานโดยมีเป้าหมาย

ร่วมกันคือ การสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับลูกค้าเมื่อลูกค้าเห็นว่าสินค้าและบริการนั้นมีคุณค่าก็เต็มใจที่จะจ่ายเงินซื้อ กลยุทธ์ระดับหน้าที่จึงเกี่ยวข้องกับคุณภาพความรวดเร็วในการตอบสนองต่อลูกค้า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานประสิทธิภาพ และการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกจากทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกล ยุทธ์ เป็นแผนที่สำคัญ โดยทั่วไปจะเป็นแผนระยะยาวเพื่อให้เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตอบสนองวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกันเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์สามารถแบ่งเป็น ๓ ระดับ^{๓๓}

ระดับที่ ๑ กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Level Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ระดับบริษัทในปัจจุบัน (Identifying the present corporate strategy) ว่าเป็นการประเมินความต้องการในธุรกิจของบริษัทที่มีการกระจายธุรกิจนั้น จะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ดี และมีความชัดเจน โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้^{๓๔}

๑. ขอบเขตการกระจายธุรกิจ ซึ่งวัดจากสัดส่วนยอดขายรวมกำไรในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยธุรกิจหรือถือเกณฑ์การกระจายธุรกิจอย่างแคบหรืออย่างกว้าง

๒. บริษัทใช้การดำเนินงานของบริษัท เป็นธุรกิจภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ และ มีการเพิ่มความเติบโตนานาชาติหรือระดับโลก

๓. ขอบข่ายการดำเนินงานของบริษัท เป็นธุรกิจภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ และ มีการเพิ่มความเติบโตนานาชาติหรือระดับโลก

๔. การเข้าสู่ธุรกิจใหม่ และการสร้างตำแหน่งในอุตสาหกรรมใหม่

๕. มีการตัดทอนธุรกิจที่อ่อนแอหรือหน่วยธุรกิจที่ไม่สามารถดึงดูดออกไป

๖. มีการผลักดันการทำงานในหน่วยธุรกิจสำคัญ และสร้างความแข็งแกร่งของธุรกิจที่มีอยู่

๗. มีความพยายามในการบริหารเพื่อให้ได้ผลประโยชน์จากกลยุทธ์ที่เหมาะสม และ การใช้เครือข่ายการสร้างคุณค่า (Value chain) ให้สัมพันธ์กับธุรกิจของตนเพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

๘. ค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวมที่จัดสรรให้กับแต่ละหน่วยธุรกิจในปีก่อน ๆ ของบริษัทจะเป็นตัวชี้ที่สำคัญเกี่ยวกับกลยุทธ์ระดับบริษัท และการกำหนดขึ้นตอนอย่างมีเหตุผล เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกลุ่มธุรกิจของตนแล้ว จึงสรุปทางเลือกในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

^{๓๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, รศ., การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business World, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒๘-๑๔๕.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๗.

เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะทั้งหมด และจุดมุ่งหมายขององค์กร กำหนด ผลิตภัณฑ์ หรือธุรกิจที่จะเติมเข้ามาหรือเลิกกระทำ แล้วกำหนดกลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Level Strengths) หรือหมายถึงระดับกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับคำถามที่ว่าบริษัททำธุรกิจอะไรอยู่ องค์กรทั้งหมดเป็นอย่างไรตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานธุรกิจ และสายผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ การกำหนดกลยุทธ์ระดับบริษัทมีการจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น ๓ ขั้นตอนคือ

๑) ขั้นตอนปัจจัยนำเข้า (the input stage) เป็นขั้นตอนข้อมูลรายละเอียดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก-ภายใน ประกอบด้วยแมททริกซ์ ดังนี้

(๑) แมททริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน (Internal factor evaluation- IFEmatrix) เป็นแมททริกซ์ที่ประเมิน และให้น้ำหนักปัจจัยภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) ขององค์กร ดังนี้^{๓๕}

- ปัจจัยภายในที่สำคัญ (critical success factor) ที่เป็นจุดแข็ง
- น้ำหนัก (weight) เป็นการกำหนดช่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยจาก ๐.๐-๑.๐ กล่าวคือ ๐.๐ ไม่มีความสำคัญเลย ส่วน ๑.๐ มีความสำคัญมากที่สุด
- การประเมิน (rating) การประเมิน ๑, ๒, ๓, ๔ ใช้เกณฑ์ ดังนี้ กำหนดให้ ๑ แสดงถึง จุดอ่อนหลัก (major weakness), ๒ แสดงถึงจุดอ่อนรอง (minor weakness), ๓ แสดงถึงจุดแข็งรอง (minor strength), ๔ แสดงถึงจุดแข็งหลัก (major strength)
- คะแนนถ่วงน้ำหนัก (weighted score) น้ำหนักของแต่ละปัจจัยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปร
- ค่ารวมของคะแนน เป็นคะแนนรวมจากคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้งหมดของทุกตัวแปร จะอยู่ในช่วง ๑.๐ ถึงสูงสุด ๔.๐ ถ้าคะแนนถ่วงน้ำหนักรวม = ๒.๕ แสดงว่าอยู่ในค่าเฉลี่ย (average score) ถ้าหากน้อยกว่า ๒.๕ แสดงว่าองค์กรนั้นอยู่ในตำแหน่งจุดอ่อน ถ้ามากกว่า ๒.๕ แสดงว่าอยู่ในตำแหน่งจุดแข็ง

(๒) แมททริกซ์การประเมินปัจจัยภายนอก (external factor evaluation – EFE matrix) เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาส (opportunities) และอุปสรรค (threats) ของปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้นจะมี หลักวิเคราะห์คล้ายกับแมททริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน คือมี ๕ ขั้นตอนดังนี้^{๓๖}

- ปัจจัยภายในที่สำคัญ (critical external factor) ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นโอกาส และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

^{๓๕} Teran, Ralph. “A Case Study of Strategic Planning in a Large Urban School District (Urban Education).” Dissertation Abstracts International (October 1997) : 1771.

^{๓๖} เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์และคณะ. การจัดการเชิงกลยุทธ์ : Strategic Management. (กรุงเทพมหานคร : หางหุ้นส่วนจำกัด ถึงทรัพย์การพิมพ์, 2553).

- น้ำหนัก (weight) เป็นการกำหนดช่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยจาก ๐.๐ - ๑.๐ กล่าวคือ ๐.๐ ไม่มีความสำคัญเลย ส่วน ๑.๐ มีความสำคัญมากที่สุด การกำหนดน้ำหนักของแต่ละปัจจัย ซึ่งถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้น ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว คะแนนน้ำหนักรวมของปัจจัยมีค่าเท่ากับ ๑

- การประเมิน (rating) การประเมิน ๑, ๒, ๓, ๔ ใช้เกณฑ์ ดังนี้ กำหนดให้ ๑ แสดงถึงมีโอกาสน้อยหรือมีอุปสรรคมาก (response is poor), ๒ แสดงถึงโอกาสเท่ากับค่าเฉลี่ย (response is average), ๓ แสดงถึงโอกาสดีกว่าค่าเฉลี่ย (response is above average), ๔ แสดงถึงโอกาสดี (response is superior)

- คะแนนถ่วงน้ำหนัก (weighted score) น้ำหนักของแต่ละปัจจัยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปร

- ค่ารวมของคะแนน เป็นคะแนนรวมจากคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้งหมดของทุกตัวแปร (คะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละตัวแปรคำนวณจากน้ำหนักของแต่ละตัวแปรคูณกับคะแนนการประเมิน)

๒) ขั้นตอนการจับคู่ (the matching stage) หลังจากที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนปัจจัยนำเข้า ทำให้บริษัทได้รับทราบเกี่ยวกับโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน โดยมี ขั้นตอนในการจับคู่ ดังนี้

(๑) แมททริกซ์อุปสรรค-โอกาส-จุดแข็ง-จุดอ่อน (threats-opportunitiesstrength-weakness-TOWS matrix) เป็นแมททริกซ์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรค (T) และโอกาส (O) กับจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) จะแสดงถึงทางเลือกกลยุทธ์ ๔ ประการคือ^{๓๒๗}

- กลยุทธ์ SO (SO strategy) เป็นสถานการณ์ที่ต้องการสูงสุดโดยบริษัทใช้จุดแข็งและข้อได้เปรียบจากโอกาส โดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรจะเปลี่ยนจากตำแหน่งอื่นของแมททริกซ์นี้ ถ้ามีจุดอ่อนก็พยายามแก้ไขปัญหามาเพื่อเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็ง ถ้าเผชิญอุปสรรคต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาส ในกรณีนี้องค์กรจะใช้จุดแข็งเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส

- กลยุทธ์ WO (WO strategy) พยายามที่จะให้เกิดจุดอ่อนต่ำสุด และเกิดโอกาสสูงสุด ดังนั้น ธุรกิจที่มีจุดอ่อนในบางกรณีอาจจะพัฒนาองค์กรหรือต้องการความสามารถเฉพาะอย่าง (เทคโนโลยีหรือบุคคลที่มีทักษะ) จากภายนอก มีทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อสร้างข้อได้เปรียบของโอกาส จากสภาพแวดล้อมภายนอก ในกรณีนี้องค์กรจะพยายามแก้ไขสิ่งที่เป็นจุดอ่อนแล้วจึงปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสนั้น

- กลยุทธ์ ST (ST strategy) ถือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมเป็นเป้าหมาย คือ ทำให้เกิดจุดแข็งสูงสุดด้านเทคโนโลยี การเงิน การจัดการหรือ

^{๓๒๗} David, Fred R. Strategic Management : Concepts and Case. 10th ed. (New Jersey : Prentice-Hall, 2008.)

การตลาด เพื่อจัดการอุปสรรคจากคู่แข่ง ในกรณีนี้บริษัทจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคได้

- กลยุทธ์ WT (WT strategy) อยู่ในมุมขวาตอนล่าง มีเป้าหมายที่สร้างให้เกิดจุดแข็ง และอุปสรรคต่ำสุด ซึ่งต้องการให้บริษัทใช้รูปแบบการร่วมลงทุน (joint venture) การลดค่าใช้จ่าย (retrench) การเลิกผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีกำไร (liquidate) ซึ่งในกรณีนี้จะใช้กลยุทธ์การตัดทอน (retrenchment strategy) เช่น การเลิกกิจการ การถอนผลิตภัณฑ์ การรวมบริษัท ฯลฯ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และSO มีจุดแข็งและมีโอกาส WO มีจุดอ่อนและมีโอกาส ST มีจุดแข็ง และมีอุปสรรคWT มีจุดอ่อน และมีอุปสรรคข้อจำกัด (Threats) ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร โดยความสำคัญของ SWOT Ana lysis คือทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร^{๓๘}

ปกรณัม ปรียากร กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) ที่นิยมใช้ทั่วไปคือหลักที่เรียกว่า PEST Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้^{๓๙}

๑. การเมือง (Political Component=P) เป็นการวิเคราะห์นโยบาย กฎหมายของภาครัฐที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการดำเนินกิจการในองค์กร

๒. เศรษฐกิจ (Economic Component=E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการดำเนินกิจการในองค์กร

๓. สังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Component=S) เป็นการวิเคราะห์สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการดำเนินกิจการในองค์กร

๔. เทคโนโลยี (Technology Component=T) เป็นการวิเคราะห์สภาพทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการดำเนินกิจการในองค์กร

ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อการพัฒนากลยุทธ์คือการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness) สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อการพัฒนากลยุทธ์คือการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิค PEST Analysis

^{๓๘} วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๒๖.

^{๓๙} ศักดา สกนธวัฒน์, “ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๗๐.

การกำหนดกลยุทธ์

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์นั้นเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยนำเอาจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด (Threats) ที่ได้นั้นเข้ากระบวนการตารางตาข่าย (TOWS Matrix) โดยยึดแนวทางการบูรณาการตัวแปรที่ละคู่ซึ่งสามารถจำแนกกลยุทธ์ที่ได้ออกเป็น ๔ ประเภทดังนี้^{๔๐}

๑. กลยุทธ์ SO เป็นกลยุทธ์ที่การมุ่งเน้นการรวมพลังระหว่างจุดแข็งจากภายในองค์กรกับโอกาสอันดีที่ได้มาจากภายนอกขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์นี้ถือได้ว่าเป็นจุดเด่นและมีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรมากที่สุด

๒. กลยุทธ์ ST เป็นกลยุทธ์ที่การมุ่งเน้นการนำเอาจุดแข็งขององค์กรมาแหวกล้อมหรือเอาชนะข้อจำกัดที่มาจากภายนอกขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์จะมีลักษณะเป็นเชิงรุก

๓. กลยุทธ์ WO เป็นกลยุทธ์ที่การมุ่งเน้นความพยายามที่จะนำเอาความโชคดีที่เป็นโอกาสอันมาจากภายนอกองค์กรมาลดระดับความเข้มข้นของจุดอ่อนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

๔. กลยุทธ์ WT เป็นกลยุทธ์ที่การมุ่งเน้นการหลบหลีกโดยไม่เน้นการต่อสู้หรือเผชิญหน้าเนื่องจากองค์กรมีทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัด ดังนั้นกลยุทธ์การหลบหลีกจึงเป็นแนวทางอันสำคัญ

Koontz and Wehrich นำเสนอการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีชื่อว่า TOWS Matrix ไว้ว่าเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบซึ่งเป็นการจับคู่ระหว่างภาวะคุกคามและโอกาสจากภายนอกขององค์กรกับจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ตามรูปแบบนี้จะเริ่มพิจารณาจากภาวะคุกคามก่อนเพราะการวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องพิจารณาผลของวิกฤตปัญหาและภาวะคุกคามเป็นอันดับแรก ทั้งนี้กลยุทธ์สำหรับการวิเคราะห์สถานการณ์ตามรูปแบบ TOWS Matrix มี ๔ ประเภท (Four Alternative Strategies) ดังนี้^{๔๑}

๑. กลยุทธ์ SO: Maxi-Maxi มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดแข็งร่วมกับโอกาสเพื่อกำหนดกลยุทธ์เพิ่มศักยภาพ/กลยุทธ์เชิงรุก/เชิงรุกระยะยาว โดยนำจุดแข็งที่มีมาเสริมสร้างและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีศักยภาพสูงสุดในการบรรลุความสำเร็จ

^{๔๐} วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, อ่างแล้ว, หน้า ๒๙.

^{๔๑} Koontz, H. and Wehrich, H., *Essentials of Management*, 5th ed., (Singapore: McGrawHill, 1990), p. 50.

๒. กลยุทธ์ WO: Mini-Maxi มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดอ่อนร่วมกับโอกาสเพื่อกำหนดกลยุทธ์เร่งพัฒนา/กลยุทธ์การพลิกตัว/กลยุทธ์เชิงรุกระยะสั้น โดยแก้ไขจุดอ่อนและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งจุดอ่อนบางประการจำเป็นต้องมีการพัฒนาหรือกำหนดสมรรถนะให้บุคลากรเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพัฒนาด้านเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรตามทักษะที่จำเป็นเพื่อเอาชนะจุดอ่อน ส่วนมุมมองภายนอกเป็นการใช้โอกาสด้านนอกมาเป็นประโยชน์ในการวางแผนงาน

๓. กลยุทธ์ ST: Maxi-Mini มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดแข็งร่วมกับภาวะคุกคามเพื่อกำหนดกลยุทธ์สร้างภูมิคุ้มกัน/กลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ/เชิงรุกระยะยาว โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้โรงเรียนเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด อีกทั้งเป็นการเพิ่มจุดแข็งที่มีอยู่เดิมและเพิ่มจุดแข็งที่ยังไม่มี เช่น ด้านเทคโนโลยีการเงิน การจัดการ หรือการตลาด ทั้งนี้เพื่อเป็นการใช้จุดแข็งในการรับมือหรือหลีกเลี่ยงกับภาวะคุกคามจากภายนอก

๔. กลยุทธ์ WT: Mini-Mini มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดอ่อนร่วมกับภาวะคุกคามเพื่อกำหนดกลยุทธ์แก้วิกฤต/กลยุทธ์เชิงป้องกันหรือตั้งรับ/เชิงรุกระยะสั้น โดยพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการเพื่อให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุดและช่วยในการกำหนดรูปแบบการเข้าร่วมกัน (Joint Venture) การตัดทอน (Retrench) และการระดมหนี้สิน (Liquidate) หรือการรวมธุรกิจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและหลักการของ Certo and Peter (1990) Koontz and Wehrich (1990)^{๔๒} Wheelen and Hunger (2012)^{๔๓} และ พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (๒๕๕๒)^{๔๔} ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดกลยุทธ์ และการตรวจสอบกลยุทธ์

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของอำนาจ

อำนาจดูเหมือนเป็นสิ่งเร้นลับ แท้จริงแล้วก็ไม่ใช่แต่มีรูปลักษณะนามธรรมที่ทรงพลัง บางท่านว่าอำนาจ (power) เป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่นยอมรับโดยไม่ต่อต้าน ดังนั้นผู้บริหารเมื่อมีอำนาจแล้วย่อมเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการในองค์กรนั้น ทั้งนี้อำนาจอาจจะเป็นอิทธิพลและเป็น

^{๔๒} Ibid, p. ๔๕.

^{๔๓} Wheelen, T. L. and Hunger D. J., *Strategic Management and Business Policy*, 13th ed., Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2012), p. 45.

^{๔๔} พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์, *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์, ๒๕๕๓), หน้า ๗๘.

เครื่องมือสำคัญ สำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การให้เป็นไปตาม แผนนโยบายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารและองค์การ อำนาจเป็นสิ่งที่บุคคลแสวงหาซึ่งเป็น กระบวนการธรรมชาติที่มีอยู่ในกลุ่มต่างๆในองค์การ ซึ่งมีทั้งประโยชน์และโทษ การใช้อำนาจถ้าใช้ถูก วิธีก็เกิดประโยชน์ แต่ถ้าใช้อำนาจในทางที่ผิดก็จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้ได้เช่นกัน การเรียนรู้ เกี่ยวกับอำนาจในองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงมีนักวิชาการให้ความหมายของอำนาจโดยอิงรากศัพท์นี้ ได้แก่

แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาผู้เรื่องนามได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ ว่า อำนาจคือความน่าจะเป็นที่บุคคลบุคคลหนึ่งซึ่งมีสัมพันธภาพทางสังคมกับบุคคลอื่นในลักษณะที่ สามารถทำให้ความมุ่งมาดปรารถนาของเขาเป็นผลได้โดยปราศจากการต่อต้าน^{๔๕} เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) กล่าวถึงอำนาจว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมและอื่น ๆ^{๔๖}

คเนเซวิช (Knezevich) ให้แนวคิดว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือ ผู้ครอบครอง ทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทาง จิตวิทยาซึ่ง บุคคลอื่นอยากจะได้ ดังนั้นบุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากรจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ คนอื่น ๆ เหล่านั้น^{๔๗} บาร์นาร์ด (Barnard) ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจก็คืออำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็น ทางการ (informal authority) นั่นเอง^{๔๘}

ยุก์ (Yukl) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวนแล้วนิยามว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลง เจตคติ หรือ พฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ^{๔๙}

ฮิวส์ จินเนตต์ และเคอร์ฟี (Hughes, Ginnett and Curphy) ได้ให้นิยามของอำนาจว่า อำนาจถูกนิยามให้เป็นความสามารถในการสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือเป็นศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น แม้ว่าเรามักจะคิดว่าอำนาจเป็นของผู้นำ แต่จริงๆ แล้วเป็นการทำงานร่วมกันของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำที่มีศักยภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ตาม อย่างไรก็ตามผู้

^{๔๕} A. M. Henderson and Talcott Parsons (trans. and ed.), **Max Weber: "The Theory of Social and Economic Organization,"** (New York: Free Press, 1947), 152.

^{๔๖} J.P. French, R., & Raven, B. **The bases of social power.** New York: Harper and Row, 1960. p. 259.

^{๔๗} S. J. Knezevich, **"Administration of public education,"** (New York: Harper & Row, 1984), 31-32.

^{๔๘} Fred Luthans, **"Organizational Behavior,"** (New York: McGraw-Hill Book Com., 1986), 447.

^{๔๙} G. A. Yukl, **"Leadership and performance beyond expectation,"** (New York: McGraw-Hill, 1998), 18.

ตามยังสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้มาได้ แม้สถานการณ์นี้อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถของผู้มาในการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (ในทางกลับกัน)^{๕๐}

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเหนือบุคคลที่สร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมไปในทิศทางที่ตนต้องการได้

แหล่งที่มาและประเภทของอำนาจ

นักจิตวิทยาสังคมชื่อ เฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) ได้ศึกษาและอธิบายถึงแหล่งที่มาของอำนาจ ๕ ประเภทคือ

๑. อำนาจในการให้รางวัล (reward power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้อื่น และคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งมีค่าในสายตาของผู้รับด้วย การใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรง (concept of reinforcement) นั่นก็คือ การใช้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของปฏิบัติงาน นอกไปจากนั้นการใช้อำนาจชนิดนี้ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น รางวัลที่จับต้อง ได้ อาทิ เงิน หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น โดยทั่วไปมักจะมีน้อย ไม่เป็นการเพียงพอ รางวัลเหล่านี้มีผลกระทบในระยะสั้น รางวัลเหล่านี้มีคุณค่าต่างกันสำหรับบุคคลที่ต่างกัน เป็นต้น

๒. อำนาจในการขู่บังคับ (Coercive power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษและปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้บังคับ ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงในทางลบ (negative reinforcement) การใช้ อำนาจใน ลักษณะนี้อาจจะทำให้เกิดประสิทธิผล" กับองค์การได้หากกระทำอย่างระมัดระวัง" แต่ถึง กระนั้นการใช้ อำนาจนี้ก็ ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวังมาก เนื่องจากกระทำในลักษณะขู่บังคับ จึงทำให้เกิดผล ข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา อาจจะเป็นความคับข้องใจ ความกลัว การตีตนออกห่าง หรือแม้แต่ การ อาฆาตมาดร้าย และที่ สุดก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ด้อย ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดความไม่ พึงพอใจหรือถึงระดับลาออกจากงานได้

๓. อำนาจอันชอบธรรม (legitimate power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากวัฒนธรรม หรือ องค์การ แต่อำนาจนี้จะต้องมีลักษณะของความชอบธรรม เช่น อำนาจอันเนื่องมาจากตำแหน่งที่ บุคคลดำรงอยู่ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ตำแหน่งที่อยู่ในระดับชั้นการบังคับบัญชาสูงกว่าก็จะมี อำนาจสูงกว่าตำแหน่งในระดับชั้นการบังคับบัญชาต่างๆ ลงมา หรือได้รับมอบอำนาจจากบุคคลผู้อยู่ ในตำแหน่งให้ไปปฏิบัติภารกิจใดเรื่องหนึ่งในฐานะผู้รับมอบอำนาจ เป็นต้น นอกจากนั้นความชอบ ธรรมหรือไม่ชอบธรรมก็จะขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมองค์การที่ถือปฏิบัติกันมา เช่น ระบบอาวุโส เป็นต้น

^{๕๐} Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy, "Leadership Enhancing the Lessons of Experience," (New York: McGraw-Hill., 2019), 110.

๔. อำนาจในการอ้างอิง (referent power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่ง สามารถดึงดูดใจบุคคลอื่นอันเนื่องจากลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพ ยกย่องและเกิดความไว้วางใจอย่างไม่มีข้อสงสัย เกิดความอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือ แบบอย่างเหมือนกับเขา มีความสวามิภักดิ์และมีความผูกมัดกับเขา หากมีบุคคลเป็นจำนวนมาก ๆ ที่ อยากมาเป็นพวกหรือเอาแบบอย่างผู้ที่เป็นต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้ อำนาจนี้อาจเรียกว่า อำนาจบารมี (charisma) อำนาจนี้จะใช้ประโยชน์ได้ดีเมื่อบุคคลนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมโดยตรงการใช้ อำนาจนี้จะ เป็นประโยชน์ในกรณีของการเลือกตั้งผู้นำทางการเมือง หรือนักการเมือง แต่หากใช้ อำนาจนี้ในองค์การก็อาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะการดึงดูดใจเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือไม่มีความคงเส้นคงวา ดังนั้นจึง อาจจะกระทบกับงานที่ต้องกระทำเป็นกิจวัตร นอกจากนั้นยังนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวมากเกินไปหรือการหาประโยชน์ให้กลุ่มพวกหรือการใช้กุศโลบายต่าง ๆ กับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

๕. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและ ทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญการ ของผู้นั้น ดังนั้นแม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาล่างๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้ เนื่องจากความรู้อันเชี่ยวชาญโดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่นทนายความที่มีความรู้ทางหลักทฤษฎี อาจจะเกิดอำนาจ จากความเชี่ยวชาญ เมื่อบริษัทของเขาวางแผนที่จะนำบริษัทเข้าสู่ตลาดหลักทฤษฎี เป็นต้น^{๕๑}

ฮอย และ มิเกล (Hoy & Miskel) ได้สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแหล่งอำนาจ ๕ แหล่ง

๑. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับ จากการอ้างอิงบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

๒. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่ บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้ การยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็น ความเชี่ยวชาญ และประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นายอยู่เสมอ

๓. อำนาจกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอม ปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติ ตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

^{๕๑} John R. P.French, Jr. and Bertram Raven, "The Bases of Social Power", อ้างถึงใน บรรเจิด วงศ์สุริยา. "พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์," (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), ๒๓๗-๒๓๘

๔. อำนาจให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องได้รับผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอ สำหรับแรงจูงใจ

๕. อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ^{๕๒}

รสสุคนธ์ พหลเทพ กล่าวไว้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจาก สิ่งต่อไปนี้

๑. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือมีเงินเป็นอันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติจะทำฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะทางสังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่เดือดร้อนเนื่องจาก ภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

๒. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจ จะ ช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจคนได้

๓. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งราก ลึก ลงในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนาก็เท่ากับ ว่ากำลังหัวใจคนไว้ได้

๔. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มี ประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยม อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

๕. อำนาจการเมืองในองค์การ มีการใช้อำนาจทางการเมืองทั้งอำนาจการเมืองภายนอก และอำนาจการเมืองภายในองค์การ คือ ทำอย่างไรตนจึงจะก้าวหน้าเลยหน้าคนอื่น ๆ ในองค์การ แต่ อีกลักษณะหนึ่ง คือ การทำอย่างไรจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การชักบันไดหนี การปิดแข่งปิดขา

๖. อำนาจการรัฐสถานการณ์ และการปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้ อำนาจ ไม่ว่าจะเป็อำนาจประเภทใด จึงจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วย

^{๕๒} Hoy, W. K., & Miskel, "Education administration: Theory research and practice", (New York: MaGraw-Hill.C. G. 2001), 225-227.

เสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้การใช้
อำนาจ โดยไม่ดูสถานการณ์ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดย
ยึด ความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัวมีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

๗. อำนาจเกิดจากการรับรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบใน
สังคมที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ โดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่าไม่ได้ผล
ต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหาสุดแล้วแต่ว่า
ปัญหา นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์ประกอบของกาลเวลา และสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้อง
นำมา พิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันห็นยอมไม่รอบคอบ
ผิดพลาดง่ายจึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดขึ้นอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิด
อย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง สรุปได้ว่าแหล่ง
ของอำนาจ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นวิถีทางที่ ผู้นำสามารถใช้อำนาจที่พวกเขา
มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล อันประกอบด้วยอำนาจ
ตาม กฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง^{๕๓}

สรุปได้ว่า แหล่งของอำนาจ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นวิถีทางที่
ผู้นำ สามารถใช้อำนาจที่พวกเขามีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจ
ส่วนบุคคล อันประกอบด้วยอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจ
ความ เชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง

ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าเกิดขึ้นจากช่างฝีมือที่รับผิดชอบ
กระบวนการทั้งหมด ต่อมาในช่วงปี ๑๙๒๐ แนวความคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) บิดาของการบริหาร
จัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เสนอแนวทางการจัดการโดยวิธีที่ดีที่สุด (one best way) โดยการแบ่งงาน
ความรับผิดชอบและตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินการแต่ละงาน ทำให้เกิดการบริหารจัดการ
ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น ในขณะที่การจัดการทางวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ
อย่างมากในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ทำให้มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราการ
ลาออก ขาดงาน ความขัดแย้งที่สูงมากขึ้น ต่อมาเกิดแนวความคิดการจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์
(human relations School) เป็นยุคที่มีความเชื่อว่างานใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยคน
เป็นหลัก เมโย (Mayo) แนะนำการมีส่วนร่วมของสมาชิกจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ความพึง
พอใจของบุคคล และความก้าวหน้าขององค์กร

จากปัญหามากมายที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดกับรูปแบบการทำงานขององค์กรแบบเดิม ๆ
ทำให้มีความสนใจอย่างต่อเนื่องในการทำให้คนงานมีส่วนร่วมมากขึ้น แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้
เสนอ แนวคิดทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจ

^{๕๓} รสสุคนธ์ พหลเทพ, “ความเป็นผู้นำเป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา” .

(กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๖), ๑๐๓-๑๐๕.

ในการ ทำงาน โดยผู้บริหารรับรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่ง Theory X เชื่อว่าคนทั้งหลาย จำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมและสั่งการ และในอีกด้านหนึ่งตาม Theory Y เห็นว่าคนมีความสามารถและอยากทำอะไรต่าง ๆ ด้วยตนเองมีความรับผิดชอบและสามารถชี้แนะตนเองเข้าสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ข้อสันนิษฐานเหล่านี้ยังสะท้อนให้เห็นในผลงานของนักจิตวิทยามนุษย์ เช่น มาสโลว์ (Maslow) ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Malow's Hierarchy of Needs Theory) และทฤษฎีด้านแรงจูงใจ และความสุขของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) การมีส่วนร่วมช่วยตอบสนองความต้องการความสมบูรณ์ ของชีวิตและความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ซึ่งกลไกนี้ทำให้เพิ่มแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพการทำงาน^{๕๔}

นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องจากการบริหารแบบเก่าที่ผู้บริหารเป็นจุด ศูนย์กลางของทุกสิ่ง โครงสร้างองค์กรที่เอื้อทะเล ขาดการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้น สาเหตุเหล่านี้ทำให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรขึ้นมาหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม (participative management) การบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management :TQM) การปรับรู้อะบบ (reengineering) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้ปรับเปลี่ยนการบริหารโดยยึดอำนาจตามสายบังคับบัญชาและจำกัดการตัดสินใจของพนักงาน มาเป็นให้ความสำคัญมากขึ้นกับความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจสูง การทำงานร่วมกันเป็นทีม และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นกันที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางตั้งแต่ปี ๑๙๗๗ เป็นต้นมา ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดการสร้างความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร^{๕๕}

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อีกด้านหนึ่งเพราะ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์ คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี^{๕๖} โดยนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้นิยามความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งคล้ายกันและแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าดังนี้

^{๕๔} Adrian Wilkinson, "Empowerment: Theory and Practice," Personnel review 27, no. 1 (1998): 40-56.

^{๕๕} Cynthia D. Scott and Jaffe Dennis T., "Empowerment: A Practical Guide for Success" (Thomson Crisp Learning, 1991), 3-4.

^{๕๖} ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : Human Resource Management in Education" (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๓), หน้า ๒๔๑.

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้สองความหมาย ดังนี้
 ๑) การสนับสนุนให้อำนาจ การเสริมความสามารถ การอนุญาต การเปิดโอกาสให้ บุคคลและกลุ่มบุคคลพัฒนาภารกิจของตนและองค์การอย่างมั่นใจ ๒) การเพิ่มอำนาจ : ในกรบริหารการศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปัน อำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเอง และผู้อื่น ดังนั้น การเพิ่มอำนาจจึงเป็นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดสรรอำนาจความสะดวก เป็นการกระจายอำนาจและสร้างทีมงาน^{๕๗}

สารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้ ๒ นัย คือ นัยที่ ๑ การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหน้าที่แก่บุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีสิทธิและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ตลอดจนจนสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ นัยที่ ๒ กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการทำให้บุคคลสามารถมีพลังและมีความสามารถในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยสอดคล้องกับความสามารถของตนเองหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

พจนานุกรมของ เคมบริดจ์ (Cambridge) ได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ว่ากระบวนการของการได้รับอิสรภาพและอำนาจที่จะทำสิ่งที่ตนต้องการหรือเพื่อควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง (the process of gaining freedom and power to do what you want or to control what happens to you)^{๕๘}

คินลอว์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น^{๕๙}

นิวสตรอม (Newstrom) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในความหมายของกระบวนการว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการใด ๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัย (factor) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน^{๖๐}

สก๊อตและเจฟเฟ (Scott and Jaffe) กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นหลักพื้นฐานเบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทีมงาน และองค์การ เป็นการ

^{๕๗} ราชบัณฑิตยสถาน, ศัพท์ศึกษาศาสตร์. (กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๕), ๑๙๕

^{๕๘} Cambridge Dictionary, "Empowerment," accessed February 26, 2023, available from <https://dictionary.cambridge.org/>.

^{๕๙} Dennis C. Kinlaw, *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence* (Gower Publishing, 1995), 20.

^{๖๐} John W. Newstrom, *Organization Behavior: Human Behavior at Work*, (New York: New York: McGraw-Hill/Irwin Companies Inc, 2015), 206.

สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและองค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^{๖๑}

กรีนเบิร์ก (Greenberg) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่า การส่งผ่านความรับผิดชอบ และอำนาจจากผู้บริหารไปสู่พนักงานที่อยู่ระดับต่ำกว่า ซึ่งการตัดสินใจนั้นอยู่ในขอบเขตที่สามารถที่จะใช้พิจารณาตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง^{๖๒}

ลูธานส์ (Luthans) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่องค์กรตระหนักถึงพลังอำนาจในตัวบุคคล และต้องการช่วยปลดปล่อยพลังอำนาจทางความรู้ที่มีประโยชน์และแรงกระตุ้นที่มีภายในบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในเขตความรับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น^{๖๓}

จากความหมายที่ผู้วิจัยกล่าวมา สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ในปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ยิว (Yeo) ได้สรุปว่าสาเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญมากขึ้น ดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในการตอบสนององ ความ ต้องการของลูกค้าสูงมาก โดยจะเน้นที่การบริการสะดวกรวดเร็ว

๒. ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องการบุคลากรที่มี ความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

๓. องค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยการทำงานที่มีการผสมผสานและร่วมมือกัน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้น ได้ ต้องอาศัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ

๔. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพจะได้รับการยอมรับ และมีการลงทุน สำหรับการ บริหารจัดการที่ดีเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจก็เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการ

^{๖๑} C.D. Scott, & D.T. Jaffe, *Empowerment : Building a Committed Workforce*. California : Kogan Page, 1991. 13-14..

^{๖๒} Jerald Greenberg, “*Behavior in Organizations*”. 10ed. (Person Higher Ed 2011), 453.

^{๖๓} Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence based Approach*, 12 ed. (New York: McGraw-Hill, 2011), 322.

๕. การเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยให้พบผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น และ จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

๖. บุคลากรจะต้องได้รับคำสั่งเพียงด้านเดียว สามารถดำเนินการไปตามรูปแบบและขั้นตอนในการทำงาน สามารถแก้ปัญหา อุปสรรคได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เห็นถึงความสามารถและคุณค่าของตนเอง และทำงานเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม มิได้มุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานใน สังคมยุคปัจจุบันมีความสำคัญต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานดังต่อไปนี้

๑. ความสำคัญต่อบุคคล พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อส่วนต่าง ๆ ของ หน่วยงานดังต่อไปนี้

๑.๑ ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ก็จะช่วยทำให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น^{๖๔}

๑.๒ ระดับผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือผู้นำ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น^{๖๕}

๒. ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็น กลุ่ม โดยปกติทีมนจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจมีปัญหาเรื่องการขัดแย้ง หรือมีความคิดที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงงานกัน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพภายในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงาน ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกถึง ความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนางานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผล ผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น^{๖๖}

^{๖๔} Michal. Yeo, "Toward an ethic of empowerment for health promotion." Health promotion. Health Promotion International. 8 (3): 1993, 225-235.

^{๖๕} Linda Honold, "A Review of the Literature on Employee Empowerment," Empowerment in Organizations 5, no. 4 (1997): 202-212.

^{๖๖} Belinda E. Puetz, "Empowerment in Occupational Health Nursing:Wielding Power through Expertise," AAOHN Journal 36, no. 12 (1988): 503-507

๓. ความสำคัญต่อองค์กร คินลอว์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการ เสริมสร้างอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้าง พลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การ ให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กร จะดำเนินงานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุก คนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้ รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความเชื่อมั่น ผูกพันต่อองค์กร^{๖๗}

จากที่ผู้วิจัยกล่าวมาสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กร ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึก ของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการ ปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิด การพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมี ความสำคัญในหลายๆ ระดับ ทั้งระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับทีมงาน ระดับผู้บริหาร รวมถึงระดับองค์กร ด้วย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คองเกอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo อ้างถึงใน Lashley) เสนอ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ๕ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรรู้สึก ไร้พลังอำนาจซึ่งอาจรวมถึง

- ๑.๑ ขั้นตอนระบบราชการ
- ๑.๒ โครงสร้างขององค์กรที่สูงเกินไป จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ
- ๑.๓ วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน
- ๑.๔ ผู้บังคับบัญชาอาจมีความเป็นอมตยาธิปไตยมากเกินไปจนกลายเป็นดูถูกดูหมิ่น
- ๑.๕ ระบบการให้รางวัลที่ไม่ได้สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ

^{๖๗} D.C. Kinlaw, "The practice of empowerment: Making the most of human competence." (United state of America: Gower Publishing Limited, 1995), 11.

๑.๖ หน่วยงานมีความจำกัด จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ

๒. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร ใช้เทคนิคทางด้านบริหารเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่าง ของบริบทในการทำงานด้วยกระบวนการนี้ประกอบด้วย

๒.๑ การตั้งเป้าหมาย

๒.๒ การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับอย่างเพียงพอ

๒.๓ ระบบการให้รางวัลตามความสามารถอย่างแท้จริง

๒.๔ รูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมลูกน้อง

๒.๕ สร้างงานที่หลากหลายไม่ซ้ำซาก

๒.๖ ให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถของตนเอง

๓. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองจากหลายแห่งให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ข้อมูลเหล่านี้อาจได้จากการประเมินตนเอง การสังเกตผู้อื่น การให้ผลตอบรับทางวาจา ตลอดจนผ่านทางบรรยากาศการทำงานที่ สร้างความเชื่อมั่น และการไว้วางใจกัน

๔. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้น และตระหนักในความสามารถของตนเอง

๕. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งส่งผลให้ บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร^{๖๘}

คินลอร์ (Kinlaw) ได้เสนอรูปแบบการจัดการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ประกอบด้วยสองส่วนคือ ขั้นตอน (steps) และ ข้อมูลสารสนเทศสารสนเทศที่ใส่เข้าไปในกระบวนการ (information inputs) ซึ่งมี รูปแบบการบริหารจัดการกระบวนการนี้มีขั้นตอนสำคัญอยู่ ๖ ขั้นตอน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

๑) กำหนดขอบเขตและสื่อสาร (define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายที่แท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รู้

๒) กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ดังนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

^{๖๘} C. Lashley, "Empowerment: HR Strategies for Service Excellence," (Oxford: Butterworth-Heinemann. 2001), 70.

๓) ฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

๔) ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

๕) ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ (adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ ประการสำคัญคือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น การวางแผน การให้รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรม เป็นต้น

๖) ประเมินผลและปรับปรุง (evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่างๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๖๙}

สก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด ๕ ส่วนดังนี้

๑. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น ๓ ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง เป็นธรรม

๑.๑ การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือให้ความเสมอภาคทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

๑.๒ การให้สารสนเทศ คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

๑.๓ การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

๒. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญใน ส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสม

^{๖๙} Dennis C. Kinlaw, "The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence," (Aldershot: Gower, 1995), 23-58.

และยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

๓. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม หรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

๔. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และรับ เอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศ องค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุล ระหว่างการควบคุมกับการ มีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

๕. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือ การสร้าง ทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์ กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและ ทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัล หรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม^{๗๐}

โควี (Covy) ได้กำหนดเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดคุณลักษณะของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ๖ ประการ และขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ๕ ขั้นตอน ดังนี้ เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ ๖ ประการ

๑. คุณลักษณะ (Character) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ มี ๓ ประการ

๑.๑ ความซื่อตรง คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อผู้อื่นต่อตำแหน่งหน้าที่ ของตน การมองเห็นคุณค่าของตนเอง และเป็นผู้ที่พูดและแสดงออกจากความรู้สึกที่แท้จริง

๑.๒ ความเป็นผู้ใหญ่ คือ มีความกล้าหาญใช้เหตุผลในการทำงาน มีความคิดรอบคอบ และเห็นใจผู้อื่น

๑.๓ ความมีจิตใจกว้าง คือ การมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลนั้นกระทำได้เป็นลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างปัจจัยเสริมในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

^{๗๐} C.D. Scott, & D.T. Jaffe, "Empowerment : Building a Committed Workface".

๒.๑ การติดต่อสื่อสาร

๒.๒ การวางแผนและการจัดการองค์กร

๒.๓ การแก้ปัญหาาร่วมกัน

๓. คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (Win-Win Agreement) หมายถึง ข้อตกลงหรือคำมั่น สัญญาทางด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ในการทำความเข้าใจและตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ และได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการตามคำมั่น สัญญาแห่งความสำเร็จ

๔. การนิเทศตนเอง (Self-Supervision) หมายถึง ความคิดริเริ่มในการวางแผน การทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง และการควบคุมตนเองให้อยู่ในขอบเขตของสัญญาแห่งความสำเร็จ

๕. โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (Helpful Structures and Systems) หมายถึง รูปแบบขององค์กรและการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งนี้รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร การออกแบบระบบงาน การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ ค่าตอบแทน สารสนเทศ ระบบการสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร และระบบช่วยเหลือบุคลากรให้ได้รับสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

๖. ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง (Accountability self-evaluation) หมายถึง การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนดผลงานที่ต้องการด้วยตนเอง ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจน และสามารถเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสม ในการ ประเมินผลงานของตนเองได้

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ๕ ขั้นตอน

๑. การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Desired Results) หมายถึง การกำหนดผลงานและความคาดหวังทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล

๒. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (Guidelines) หมายถึง การกำหนดหลักการ นโยบายและกระบวนการดำเนินการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้ นโยบายขององค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องมีความกะทัดรัด เข้าใจง่าย และอยู่บนพื้นฐานของหลักการองค์กร

๓. การระบุทรัพยากร (Resources) หมายถึง การระบุทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ คน เงิน โครงสร้าง และระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบดังกล่าวอาจ

รวมถึงข้อมูลข่าวสารการติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นได้มากที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

๔. การกำหนดภาระหน้าที่ (Accountability) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงานสำหรับใช้ในการรายงานความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดมาตรฐานดังกล่าวขึ้นเพื่อตนเอง ทั้งนี้หากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน ทั้งนี้แนวทางในการประเมินผลสามารถดำเนินการได้ ๓ แนวทาง ดังนี้

การวัด (Measurement)

การสังเกต (Observation)

การวินิจฉัย (Discernment)

การกำหนดให้ชัดเจนว่าจะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไรจะต้องรายงานความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานเมื่อไร อย่างไร ตลอดถึงการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล การปฏิบัติงาน

๕. การกำหนดผลที่ตามมา (Consequences) หมายถึง การสรุปผลการดำเนินงาน ทั้ง ผลงานที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ถ้าผลงานประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติได้รับตามมา คือ รางวัลตอบแทน ทั้งในด้านการเงินและจิตใจ เป็นต้น การได้รับการยอมรับความชื่นชมยินดี ความก้าวหน้า การได้รับหน้าที่ใหม่ การได้รับเข้าฝึกอบรม การได้รับการยืดหยุ่นในการทำงาน ได้รับอนุญาตให้ลางาน เพิ่มความรับผิดชอบ ได้รับสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากรายได้ปกติ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงกันข้ามถ้าผลงานไม่ประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับการตำหนิ ถูกส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือถูกไล่ออก จากงาน^{๗๑}

เทรซี (Tracy) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ๑๐ ขั้นตอน ซึ่ง เรียกว่า ปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) y) มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน บอกให้บุคลากรเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่บุคลากรเป็นประจำ ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและของ บุคลากรอื่นๆ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มี การสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

^{๗๑} Stephen R. Covey, *Principle-Centered Leadership*. (New York: Simon and Schuster, 1991), 190.201

๒) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่ากับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการพิจารณาความสามารถของบุคลากรก่อนมอบหมาย อำนาจหน้าที่นั้นๆ และแจ้งขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรทราบก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้ อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า มีการควบคุมบุคลากรให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม และดำเนินการแก้ไขเมื่อบุคลากรใช้อำนาจในทางมิชอบ

๓) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set standard of excellence) ผู้บริหาร กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้แก่มาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และ ระยะเวลาของแต่ละงาน กำหนดให้มาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง ผู้บริหารให้ความรู้และเสริมสร้างเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นประจำ มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถบรรลุความสำเร็จได้

๔) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ผู้บริหารให้บุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารร่วมกับคณะทำงานพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองต่อความต้องการ ของบุคลากร และแน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นทำให้บุคลากรเกิดทักษะและเกิดความตั้งใจในการทำงาน และส่งเสริมให้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร

๕) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) ผู้บริหาร ต้องไม่ปกปิดข้อมูลสารสนเทศอันมีค่า เพียงเพราะกลัวจะสูญเสียอำนาจ สนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาข้อมูลสารสนเทศด้วยตนเอง ให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ผู้บริหารให้ ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุขององค์กรเพื่อให้เกิด ความภาคภูมิใจ ใช้วิธีการสื่อสารกับบุคลากรที่เหมาะสม

๖) ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้บุคลากรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง มีการให้ ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับผ่านจดหมายเพื่อความเป็นส่วนตัวแก่บุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม ใช้การประชุมเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล โดยให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป

๗) ให้การยอมรับ (Recognition) ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นผู้ชนะ ให้การ ยอมรับพวกเขาในฐานะสมาชิกทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล ผู้บริหารให้การยอมรับแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความสำเร็จของเขา โดยสื่อถึงการขอบคุณอย่างจริงใจ ให้การยอมรับในตัวบุคลากร รวมถึงความสำเร็จของเขาด้วย

๘) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะ และความไว้วางใจจากความสามารถของบุคลากรได้ ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรรู้ว่า จะได้รับความ ไว้วางใจ โดยบุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับ ความไว้วางใจ และสร้างความไว้วางใจโดยคิด

เสมอว่า “การ กระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด” และผู้บริหารแสดงความไว้วางใจโดยมอຍหมายงานสำคัญหรือ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร

๙) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้อผิดพลาด เป็นประสบการณ์เชิงบวก ผู้บริหารให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่บุคลากรที่มีข้อผิดพลาดให้กำลังใจ และรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ผู้บริหารพร้อมร่วมรับผิดชอบกับบุคลากรเมื่อ บุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของบุคลากรต่อหน้าเพื่อร่วมงาน และยอมให้ บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของ บุคลากรอื่นๆ ในเวลาเดียวกัน

๑๐) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect) ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ไม่แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของพวกเขา ช่วยบุคลากรมองหาวิธีทำให้งานง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น และเคารพในความเป็นส่วนตัวของบุคลากร รับรู้ความยากลำบาก และเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของบุคลากรด้วย^{๗๒}

โดยสรุปแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อความสำเร็จ ในการบริหารองค์กร การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงานในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น การนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง ในการทำงานให้อำนาจและโอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ตามขอบเขตที่เป็นไปได้ให้การสนับสนุน ในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และระบบการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีการให้รางวัล และผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน

ความหมายของคำว่า “ชุมชนเข้มแข็ง”

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา ได้กล่าวถึง ความเข้มแข็งของชุมชนว่า เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา ทั้งนี้เพราะว่าความเข้มแข็งของชุมชนจะแก้ไขปัญหาทั้งในระดับชุมชน และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศไปพร้อมกันอย่างบูรณาการ ความเข้มแข็งของชุมชนนี้เป็นรากฐานที่สำคัญของ

^{๗๒} Diane Tracy, “10 steps to empowerment A common-sense guide to managing people”. (New York : William Morrow and Company. 1990), 161-163.

ประชาสังคม (Civil Society) ที่ทุกคนเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานเพื่อแก้ไข ปัญหาและพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกัน และยังเห็นว่าการพัฒนาชุมชนและสังคมไม่อาจสำเร็จได้ โดยการกระทำเป็นเรื่องๆ แยกกันไป แต่ต้องทำเชื่อมโยงอย่างมีบูรณาการ พร้อมกัน โดยมีความ เข้มแข็งของชุมชนเป็นตัวตั้งในการพัฒนาจนผู้บริหารและนักพัฒนาได้กล่าวว่าเป็น “ทางเลือก สังคมไทย : คาทอบอยู่ที่หมู่บ้าน/ชุมชน” หรือ “การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องสร้างพลังให้ชุมชนใน ท้องถิ่น”^{๗๓}

สอดคล้องกับประเวศ วะสี ซึ่งได้ให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง ไว้คือ การที่สมาชิกใน ชุมชนมีความสามารถบริหารจัดการในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถพัฒนาศักยภาพของคน ในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และภาวะวิกฤตต่างๆ ความเข้มแข็งของชุมชนเกิดจากคนที่มี วัตถุประสงค์ร่วมกันเข้าร่วมคิด ร่วมทำ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ ความร่วมมือกันในชุมชนจะ ทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ลักษณะ “ความเป็นชุมชน” (Civility) โดยความเข้มแข็ง ไม่ได้หมายถึง เฉพาะชาวบ้านเท่านั้นแต่ยังหมายรวมถึง องค์กรต่างๆ ทุกชนิด ซึ่งดำเนินการ เป็นไปในทางเดียวกัน^{๗๔}

โดยสัมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ ได้ให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่สมาชิก ในชุมชนมีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรวมกลุ่มองค์กรในชุมชนผู้ที่มี คุณธรรม มีวิสัยทัศน์และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชน สมาชิกในชุมชนมีโอกาสหาความรู้ เพิ่มเติม มีอาชีพสามารถเลี้ยงตัวเองได้ ครอบครัวมีความอบอุ่น มีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความ อบอุ่น รักใคร่ปรองดองกัน อยู่พร้อมหน้าและมีสุขภาพที่แข็งแรง สมาชิกในชุมชนสามารถร่วมกัน แก้ไขปัญหาภายในชุมชนได้ด้วยกรมีส่วนร่วม^{๗๕} สอดคล้องกับ สุธิดา บัวสุขเกษม กล่าวว่าการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง ชุมชนที่สมาชิกมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา หรือร่วมกันพัฒนา เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกในชุมชน โดยสามารถบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา ต่างๆ หรือดำเนินกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ได้ด้วยชุมชนเองรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่จะ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในชุมชนได้^{๗๖}

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ กล่าวว่า “ชุมชนเข้มแข็ง คือ กลุ่มคนในชุมชนต้องมีความสามารถที่ จะเรียนรู้ สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยรัฐเป็นผู้คอย สนับสนุน สร้างความสัมพันธ์แบบ Symmetrical มีความเป็นหุ้นส่วน แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ด้วย

^{๗๓} ปรีชา วงศ์ทิพย์. การพัฒนาชุมชนประยุกต์: แนวคิดและการบูรณาการ. (กรุงเทพฯ: ดีไซน์ ดีไลต์, ๒๕๕๕). ๘๑.

^{๗๔} โกวิท พวงงาม, การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น, (กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓), ๒๑๗.

^{๗๕} สัมพันธ์ เตชะอธิก, “การวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน,” (เอกสารประกอบการเสวนา วิชาการเรื่องการวิจัยเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ภาคเหนือ, ๒๕๔๕), ๑๐ -๑๑.

^{๗๖} สุธิดา บัวสุขเกษม, “แนวทางการพัฒนาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชน: กรณีศึกษาตำบลหนองประดู่ อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๕), ๔๐.

ความเป็นธรรมของประชาชน รัฐกับชุมชนจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลซึ่งกันและกัน”^{๗๗}

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน^{๗๘}

ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่างๆ ของเมือง หรือชนบท รวมตัวกันเป็น “องค์กรชุมชน” โดยมีการเรียนรู้ในชุมชน มีการจัดการ และมีการแก้ไขปัญหาด้วยกันของคนในชุมชนแล้วถึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทางทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม กลุ่ม ชมรม สหกรณ์ บริษัท องค์กรชาวบ้าน เครือข่าย หรืออื่นๆ ที่มีความหมายแสดงถึงความร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และด้วยความเอื้ออาทรต่อชุมชนอื่นๆ ในสังคม

ความเป็น “องค์กรชุมชน” หมายถึง กลุ่มหรือชมรมหรือสหกรณ์หรือในชื่ออื่นใด โดยจะมีการจดทะเบียนตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม อันเป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวด้วยความสมัครใจของประชาชนจำนวนหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์และอุดมคติร่วมกัน มีมิตรภาพและความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม มีผู้นำตามธรรมชาติเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันดังกล่าว โดยมีผู้นำหลายคนทั้งหญิงและชาย

ความเข้มแข็งของชุมชนจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชุมชนนั้นเมืององค์กรชุมชนที่เข้มแข็งเพียงใด ทั้งนี้้องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งจะต้องมีการเตรียมคนและชุมชนด้วยการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นฐานรองรับการแก้ปัญหาและการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมกันทุกๆ ด้าน โดยมีหน่วยงานทั้งของภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคีการพัฒนาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ผนึกกำลังดำเนินงานการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ด้วยการกระตุ้นและสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมให้ชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันทำและมีการเรียนรู้ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้มีกิจกรรมหลักๆ ที่ดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สรุปได้ดังนี้

การเสริมสร้างกระบวนการการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต โดยพัฒนาศักยภาพให้คนในชุมชนรวมกลุ่มกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรักษาผลประโยชน์ของชุมชนด้วยตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการปรับวิถีคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จากการเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุนชุมชนในการจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชน

^{๗๗} ชชาติชาย ฌ เชียงใหม่, การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(กรุงเทพฯ: คณะกรรมการนโยบายพื้นฐานแห่งชาติ, ๒๕๔๓), ๓.

^{๗๘} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง,” (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๔), ๑๘-๒๑.

เอง ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤติของชุมชน ได้แก่ หน่วยงานของรัฐที่มีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนในชุมชนต่างๆ องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคีการพัฒนาต่างๆ

การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในลักษณะ “ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมเรียนรู้” เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วยกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนได้มีการเรียนรู้ และเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาอาชีพ และเศรษฐกิจชุมชนการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสวัสดิภาพของชุมชน การฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน การค้นหาศักยภาพและการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการจัดทำแผนความต้องการของชุมชน รวมทั้งการสร้างประชาคมภายในชุมชนและการสร้างเครือข่ายชุมชน ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะนี้ ดังเช่น กิจกรรมของโครงการความร่วมมือไทย-สหประชาชาติ (Thai- UNCAP), โครงการกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (SIF) เป็นต้น

องค์ประกอบและลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของแต่ละชุมชนจะอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และใช้ทุนทางสังคมในการจัดการชุมชนเพื่อเอาชนะปัญหาที่ชุมชนต้องเผชิญเมื่อชุมชนมีปัญหาก็จะรวมกลุ่มเพื่อระดมทรัพยากรในชุมชนมาใช้ร่วมกัน โดยในแต่ละชุมชนจะมีการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในมิติต่างๆ เช่น มิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านวัฒนธรรมและมิติด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมไม่เท่ากัน หรืออาจจะพัฒนาความเข้มแข็งได้เพียงบางมิติเท่านั้น นอกจากนี้เงื่อนไขและกระบวนการนำไปสู่ความเข้มแข็งในแต่ละมิติก็มีความแตกต่างกันไป

จากการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนของหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคีการพัฒนาต่างๆ ได้พยายามให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งคณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาควิกฤติ คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการนโยบายสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความเห็นชอบกรอบองค์ประกอบและลักษณะของชุมชนเข้มแข็งไว้ดังนี้

๑. มีบุคคลที่มีความหลากหลายที่รวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนที่เป็นทางการหรือไม่ก็ตาม
๒. การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยผลประโยชน์สาธารณะร่วมกันของสมาชิกในชุมชน
๓. การมีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเองและรักษาเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมกันทำและรับผิดชอบต่อกันในชุมชน
๔. การมีอิสระในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำและร่วมกันรับผิดชอบ
๕. มีการระดมการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

๖. การมีการเรียนรู้ เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายและติดต่อสื่อสารกันหลากหลายรูปแบบ

๗. มีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๘. มีการจัดการบริหารกลุ่มที่หลากหลายและเครือข่ายที่ดี

๙. มีการเสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของชุมชนสืบทอดต่อกันจากรุ่นสู่รุ่น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง มีดังนี้

(๑) สมาชิกของชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

(๒) สมาชิกของชุมชนพร้อมที่จะร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนและชุมชน

(๓) มีกระบวนการชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชน ซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรชุมชน ในลักษณะเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(๔) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมร่วมคิด ตัดสินใจ ตัดสินงาน ติดตาม และประเมินผลการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาของชุมชนผ่านกระบวนการของชุมชน

(๕) สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของชุมชน

(๖) มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วยการพัฒนาทุกๆ ด้านของชุมชน ที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกๆ คน และหวังการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

(๗) การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด ไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไป

(๘) มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้าน/ชุมชนอื่น ท้องถิ่น ภาครัฐราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการและอื่นๆ ในลักษณะของการมีสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานของชุมชนประสบความสำเร็จ^{๗๙}

จากการสอบถามผู้นำชุมชนและกลุ่มเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานของชุมชนประสบความสำเร็จนั้น พอสรุปได้ดังนี้

๑. การที่ผู้นำมีความเข้มแข็งนั้น โดยเฉพาะผู้นำชุมชน จะต้องเป็นผู้อุทิศเวลาและทำงานให้ชุมชนอย่างเอาจริง เอาจัง เป็นผู้มีคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกในชุมชน

^{๗๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒.

ตลอดจน เป็นผู้สามารถประสานงานกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้คนในชุมชนได้รับการยอมรับ ได้รับการความศรัทธา และได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี

๒. คณะกรรมการในชุมชนทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนของตนเองที่ดี ทำให้สามารถดำเนินภารกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนเป็นไปได้อย่างดี

๓. คนในชุมชน ส่วนใหญ่ให้การยอมรับ และมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชุมชน ซึ่งทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีผลต่อการพัฒนาของชุมชนจนประสบความสำเร็จได้ง่าย

๔. สภาพทางสังคมของชุมชนเอื้ออำนวย โดยการที่เป็นชุมชนเก่าแก่ จะมีคนดั้งเดิม (ท้องถิ่น) ที่มีความผูกพันเป็นเครือญาติกันสูง มีความสามัคคีกัน ทำให้การช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนกระทำได้ง่ายกว่าชุมชนอื่นในเขตพื้นที่เดียวกัน

๕. สภาพบ้านเรือนของชุมชนมีความเอื้ออำนวย เป็นชุมชนส่วนใหญ่มีบ้านเรือนที่อยู่กันอย่างเป็นระเบียบและมีความหนาแน่น ซึ่งจะแตกต่างจากชุมชนอื่นๆ ทั่วไป ที่ส่วนใหญ่ แยกตัวไปจากชุมชนอื่น ๆ ที่ไม่กระจายตัวไปแบบชุมชนอื่น ๆ ทำให้ชุมชนนี้สามารถรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ได้ง่ายกว่าชุมชนอื่นๆ

๖. สภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยความสะดวก โดยพื้นที่ตั้งของชุมชนตั้งอยู่บนที่ดอนแต่มีน้ำในลาคลองตลอดปี ที่เหมาะกับการทำสวน เลี้ยงสัตว์ ขณะที่พื้นที่ในชุมชนอื่นๆ เป็นดินพรุ ทำให้ไม่เหมาะสมต่อสภาพการหากิน ทำให้พื้นที่ดอนเอื้อประโยชน์ต่อการทำมาหากินมากกว่าชุมชนอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน

๗. การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากภายนอกชุมชน โดยเฉพาะหน่วยงานราชการต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๘. การมีสื่อประชาสัมพันธ์ ที่ได้มีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนต่อการสนับสนุนชุมชน ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับและเข้ามาส่วนร่วมกิจกรรมการในชุมชนมากๆ

นอกจากนั้น ortsy อาจอ่า ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบและความสำเร็จในการสร้างกลุ่มและองค์กร เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง โดยถอดบทเรียนจากน่านและมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนหรือหมู่บ้านเกิดความเข้มแข็ง^{๕๐} นั้นคือ

๑. สมาชิกในชุมชนและผู้นำชุมชนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในชุมชน

^{๕๐} ประพันธ์ ภักดีกุล, รูปแบบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยศักยภาพ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๔๙), ๒๔.

๒. สมาชิกในชุมชนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหรือของกลุ่มหรือขององค์กร
๓. มีการระดมความคิดเห็น เปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม
๔. ชุมชนมีการลงมือทำการแก้ไขปัญหาในชุมชนอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรม
๕. สมาชิกในชุมชน และชุมชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
๖. การจัดทำโครงการต่างๆ สามารถสนองตอบต่อปัญหาของชุมชนหรือความต้องการของสมาชิก
๗. การเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนเป็นไปอย่างกว้างขวาง
๘. มีการจัดสรรผลประโยชน์ต่างอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน
๙. การบริหารงานในชุมชนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการชุมชนได้
๑๐. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพสามารถเป็นที่พึ่งพาของชาวบ้านได้
๑๑. ผู้นำชุมชนทำงานด้วยความเสียสละ อดทน และไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน
๑๒. สมาชิกในชุมชนมีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน ไม่แบ่งพรรคพวก ไม่แบ่งแยก
๑๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในชุมชน
๑๔. มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชนของตนเองเพื่อให้ทันต่อการเรียนรู้และเป็นภาคีกับหน่วยงานอื่น ๆ
๑๕. สมาชิกในชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
๑๖. สมาชิกในชุมชนมีความชัดเจนต่อเป้าหมายของชุมชน
๑๗. สมาชิกในชุมชนมีความเอาใจใส่และสนใจต่อการดำเนินงานของกลุ่ม
๑๘. ได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินการต่าง ๆ จากภายนอกชุมชนอย่างเป็นกระบวนการที่ถูกต้อง
๑๙. ไม่ถูกรบกวนหรือแทรกแซงจากอิทธิพลหรือนักการเมืองภายนอกชุมชน
- กล่าวคือ การส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนชุมชนของตนเองเพื่อไปสู่การพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน นั้นจะต้องมี
๑. การมีหน่วยงานภายนอกหรือนักพัฒนาชุมชนคอยให้การสนับสนุน
 ๒. คณะกรรมการชุมชนมีความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อส่วนรวม
 ๓. สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมการประชุมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

๔. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มประชาชนในชุมชนมีความหลากหลาย
๕. สภาพทางสังคมมีความสงบไม่แตกแยก
๖. การได้ไปเรียนรู้ภายนอกชุมชนเพื่อนามาปรับปรุงชุมชนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

อุทัย ดุลยเกษม และ อรศรี งามวิทยาพงศ์ ได้กำหนดตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนจาก ๖ เงื่อนไข^{๘๑} ได้แก่

๑. โครงสร้างทางสังคมแนวราบ
 ๒. ระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเอง
 ๓. ค่านิยมทางศาสนธรรม
 ๔. กระบวนการเรียนรู้เพื่อชีวิต
 ๕. ระบบความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น
 ๖. กลไกที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องตลอดเวลา
- โดยผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนที่มีลักษณะในเขตเมืองอีก ๗ ประการเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ได้แก่

๑. ผู้นำชุมชนอุทิศตนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๒. สมาชิกในชุมชนยอมรับบทบาทของคณะกรรมการชุมชน
๓. ชุมชนมีกระบวนการบริหารงานในชุมชนที่ชัดเจน
๔. ชุมชนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองสูง
๕. ชุมชนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเทศบาล
๖. ชุมชนมีลักษณะพื้นที่ทางกายภาพของชุมชนที่เอื้ออำนวยต่อการรวมกลุ่ม
๗. ชุมชนกับเทศบาลมีความร่วมมือกัน

และกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเข้มแข็งของชุมชน สามารถวัดได้จากปัจจัยพื้นฐานในชุมชนได้ดังนี้

๑. ชุมชนมีความรักความสามัคคี เกื้อหนุนกัน
๒. ชุมชนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยส่วนรวม

^{๘๑} อมรรัตน์ มัททวิวงศ์, “แนวทางการจัดการชุมชนหมู่บ้านจัดสรรโครงการ “บ้านฉางเพลส” เพื่อนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), ๒๗.

๓. ชุมชนมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. สมาชิกในชุมชนมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในครัวเรือน
๕. มีการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๖. ชุมชนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก
๗. ชุมชนมีความทั่วถึงทางด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ลักษณะของชุมชนเข้มแข็งทางสังคม มีดังนี้

คุณลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง นั้น ทวีศักดิ์ นพเกสร ได้กล่าวว่า ชุมชนจะเข้มแข็งได้ต้องมีลักษณะของความเป็นประชาสังคม (Civil Society) สูง โดยประชาสังคมจะมีส่วนในการถักทอความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน และประชาสังคมที่เข้มแข็งจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่พอสรุปได้ดังนี้

๑. จิตสำนึกประชาสังคม (Civic Conciuousness) คือ การสำนึกว่าตัวเองนั้นเป็นเจ้าของปัญหาของชุมชน มีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหากับฝ่ายต่างๆ ยอมรับในการร่วมตัวและความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแก้ไขปัญหามุมชนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นชุมชน

๒. โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะและช่องทางการสื่อสาร คือ โครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อให้ผู้คนมีโอกาสสื่อสารพูดคุยถึงปัญหาร่วมกัน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้มีเวทีประชาคม(Civic Forum) ในรูปแบบต่างๆ เป็นที่ชุมนุมของการสร้างพลเมือง โดยโครงสร้างพื้นฐาน(Civic Infrastruaction) นี้แยกได้หลายระดับ พื้นฐานที่สุด คือ การพบปะพูดคุยของผู้คนเป็นบางครั้ง บางคราวระดับถัดมา คือ การรวมตัวกันเป็นกลุ่มงานด้านใดด้านหนึ่งหรือเป็นองค์กร ส่วนระดับสูงสุดคือองค์กรร่วมเป็นที่เชื่อมสมาชิกเข้าหากัน เกิดเป็นเครือข่ายชุมชนในประชาสังคมที่เข้มแข็ง การพบปะกันในเวทีประชาคม ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพูดคุยถึงปัญหาความเป็นชุมชนไม่เพียงในเวทีวงเล็ก หากแต่รวมไปถึงเวทีสาธารณะขนาดใหญ่ด้วย

๓. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และมีกระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะจะต้องดำเนินการหลังกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ประชาชนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นกับคนในชุมชน ประชาชนจะต้องพูดคุยถกเถียง และแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นซึ่งกันและกันไม่เพียงแต่รับฟังข้อมูลและข้อเสนอแนะเท่านั้น เพราะไม่มีใครที่มีประสบการณ์เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน ชุมชนที่เป็นประชาสังคมที่เข้มแข็งจึงเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

๔. ภาวะการณ์นา และผู้นำชุมชน ลักษณะเด่นของชุมชนที่เป็นประชาสังคม มีได้อยู่ที่จำนวนและแหล่งที่อยู่ของผู้นำ แต่อยู่ที่วิถีทางที่ผู้นำสัมพันธ์กับคนอื่น ผู้นำ ต้องสร้างโอกาสให้แก่ผู้คนที่เข้ามามีส่วนร่วม และริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ผูกขาดความคิด หรือการเป็นเจ้าของปัญหาหรือเจ้าของชุมชน เกิดผู้นำที่มีความหลากหลาย คือ ไม่มีชนชั้นผู้นำที่แยกจากผู้ตาม และคอยปกป้อง

ฐานะของตนเอง รวมทั้งการควบคุมการกระทำของผู้อื่นอย่างเข้มงวด หากแต่เป็นผู้นำที่ผนึกตนเองเข้ากับชุมชนอย่างเหนียวแน่น และร่วมทำประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อชุมชน

๕. ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสถาบัน ชุมชนที่มีความเข้มแข็งเป็นประชาสังคมนั้น ความสัมพันธ์ของคนไม่ว่าจะเป็นรูปองค์กรหรือเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมักมีความสัมพันธ์แนวราบ คือ ไม่เป็นแนวตั้ง ซึ่งต่างจากชุมชนที่ไม่เป็นประชาสังคมที่เป็นความสัมพันธ์ในแนวตั้งหรือเป็นระบบอุปถัมภ์ ซึ่งก่อให้เกิดข้อมูลที่เชื่อถือได้น้อย รวมถึงการปกครองแบบมาเฟียสร้างความหวาดกลัว หรือความเกรงใจให้กับสมาชิกในชุมชนส่งผลทำให้เศรษฐกิจการเมืองในชุมชนเกิดความล่าช้า^{๕๒}

ดัชนีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน

ดัชนีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนบนแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นประเด็นการพิจารณาของกระบวนการกลุ่มและองค์กร ชุมชน อันเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของคนในชุมชนร่วมกัน ซึ่งสามารถนำเสนอตัวชี้วัดทางด้านคุณภาพและสังคมในระดับกลุ่มและชุมชน ทั้งหมด ๔ หัวข้อหลัก และตัวชี้วัดย่อย ๆ ในแต่ละหัวข้อหลักมีรายละเอียด^{๕๓} ดังนี้

๑. ภูมิปัญญา ระบบความเชื่อ ระบบคุณค่า ระบบความคิดของชุมชน โดยสังเกตได้จากผู้นำทางความคิดของสมาชิกในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยง และความคิดและพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชน

๒. การจัดการกลุ่ม/องค์กรชุมชน ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่มพิจารณาได้ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม กฎกติกา สมาชิกกลุ่ม กรรมการกลุ่ม กิจกรรมที่ดำเนินการโดยกลุ่ม กองทุนของกลุ่ม

๓. กระบวนการเรียนรู้และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่มพิจารณาได้ดังนี้ ๓ ส่วน คือ (๑) การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่ช่วยยกระดับภูมิปัญญาและการเรียนรู้ของคนได้เป็นอย่างดี (๒) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวชี้วัด คือ จำนวนครั้งของการจัดเวทีประเภทของเวทีที่จัด จำนวนผู้เข้าร่วม คุณภาพของกระบวนการวิเคราะห์ (๓) การขยายเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือ ตัวชี้วัด คือ จำนวนสมาชิกและอัตราเพิ่ม ณ เวลานั้นๆ จำนวนขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ประเภทของกิจกรรมมีความหลากหลายมากขึ้น การได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอก

๔. ผลกระทบการดำเนินงานขององค์กรชุมชนในค่านานต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง หรือสิ่งแวดล้อม ควรมองอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเพื่อสะท้อนให้เห็นความเข้มแข็งหรือประสิทธิภาพของกลุ่มองค์กรชุมชนมากกว่าการมองแต่ละด้าน โดยเชื่อมโยงทุกด้านเข้า

^{๕๒} โกวิท พวงงาม. การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. (กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์, ๒๕๕๓), ๒๒๐-๒๒๒.

^{๕๓} อรทัย ก๊กผล. Urbanization เมื่อ “เมือง” กลายเป็นโจทย์ของการบริหารจัดการท้องถิ่นสมัยใหม่. (กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙). ๒๓๗-๒๕๔.

กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จขึ้นมาส่งผลความคิดแบบองค์รวม มิฉะนั้นแล้วเราก็จะติดกับดักความคิดแบบแยกส่วนอยู่นั่นเอง

นอกจากนี้ สีลาภรณ์ นาครทรรพ และคณะ^{๘๔} ได้กล่าวถึงดัชนีตัวชี้วัดสำหรับงานพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ดังนี้

๑) มีการนำมิติด้านวัฒนธรรมมาผสมผสานในการทำกิจกรรม เพราะการมีรากฐานทางวัฒนธรรมจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สามารถสร้างองค์กรชุมชนที่มีคุณภาพได้

๒) มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อปัญหา

๓) มีการจัดกลุ่ม

๔) มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๕) มีผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกและชุมชน

๖) มีการกระจายผลประโยชน์แก่สมาชิกอย่างยุติธรรม

๗) ได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรภายนอก และ

๘) มีการขยายผล ขยายกิจกรรม และขยายเครือข่ายสมาชิกรวมถึงความร่วมมือ

ดัชนีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนที่เป็นดัชนีสะท้อนภาพของปรากฏการณ์ทางสังคมของชุมชน นับถึงความสามารถในการดำรงอยู่ของชุมชนอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่รอคอยช่วยเหลือจากภาคเอกชน คนในชุมชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต มีความรักและห่วงใยชุมชน รวมทั้งตระหนักถึงศักยภาพจุดอ่อนของชุมชน สามารถกำหนดเป้าหมายของชุมชนและยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ พบว่า ดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนประกอบด้วยดัชนีย่อยที่สำคัญมี ๕ ประการ ดังนี้^{๘๕}

๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับชุมชนโดยไม่หวังการพึ่งพิงจากภายนอก การติดต่อสัมพันธ์กับองค์กรทางสังคมนอกชุมชนเป็นไปอย่างเสมอภาคและมีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตจำนงของชุมชน ดัชนีตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) จำนวนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของชุมชนที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของชุมชนโดยไม่ต้องพึ่งพิงจากภายนอก (๒) จำนวนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของชุมชนที่เกิดจากความสามารถของชุมชนในการสร้างความร่วมมือกับภายนอกชุมชน (๓)

^{๘๔} สีลาภรณ์ นาครทรรพ และคณะ อ้างถึงในธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์. กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งประชาคม ประชาสังคม. (ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา. ๒๕๔๔). ๕๐.

^{๘๕} นภภรณ์ หะวานนท์, เพ็ญศิริ จีระเดชากุล และสุรวุฒิ ปัดไธสง. ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. ๒๕๕๐). ๑๑-๓๒.

ประสบการณ์ของความสำเร็จของชุมชนในการต่อรองหรือปฏิเสธข้อเสนอของกิจกรรมหรือโครงการที่ไม่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อชุมชน และ (๔) สัดส่วนของการบริโภคผลผลิตที่ผลิตได้ในชุมชนต่อการบริโภคทั้งหมด

๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน หมายถึง สภาพการณ์ที่คนในชุมชนมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน ทั้งในด้านสังคม การประกอบอาชีพทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อม ดัชนีตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) คนในชุมชนมีความใกล้ชิดกัน รู้จักมักคุ้นกันมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่รู้ว่าเป็นคนแปลกหน้าต่อกัน (๒) สิ่งแวดล้อมอันเป็นสมบัติส่วนรวมของชุมชนไม่ถูกทำลาย ชุมชนมีสิทธิในการใช้ทรัพยากร ของชุมชนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลที่ไม่เป็นธรรม (๓) มีระบบความช่วยเหลือที่เป็นหลักประกันให้คนในชุมชน (๔) มีอาหารบริโภค เพื่อการดำรงอยู่ (๕) สัดส่วนของครัวเรือนที่มีอยู่ในท้องถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชน (๖) จำนวนคนและสัตว์เลี้ยงในชุมชนที่เสียชีวิตหรือเจ็บป่วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นพิษหรือสารพิษ และ (๗) จำนวนอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนในรอบปีที่ผ่านมา

๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ หมายถึง การที่ชุมชนมีสมาชิกที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการเสียสละทรัพย์สินและเวลาเพื่อร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนดัชนีตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ประเภทและจำนวนของกิจกรรมหรือโครงการที่คนในชุมชนร่วมมือกันสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างเข้มข้น (๒) สัดส่วนของคนในชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน (๓) ประสบการณ์ของความสำเร็จในการระดมทุนเพื่อนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน และ (๔) ประสบการณ์ของการรวมกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนและคนในชุมชนกล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อคัดค้านกิจกรรมเพื่อการกระทำที่จะเป็นผลเสียต่อชุมชนในการประชุม การชุมนุม เวทีสาธารณะ หรือเวทีประชาคม

๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน หมายถึง การที่คนในชุมชนมีความตระหนักในศักยภาพและจุดอ่อนของชุมชน มีความเข้าใจในปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางของชุมชนได้ในอนาคต โดยสามารถวางยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดัชนีตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ชุมชนมีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับสภาพการณ์ทั่วไปและปัญหาของชุมชน รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในอนาคตและวางยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (๒) ชุมชนสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา (๓) ผู้นำชุมชนสามารถระบุศักยภาพที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของคนในชุมชนในค่านต่าง ๆ และ (๔) สามารถระบุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของชุมชนได้

๕. ความรักและหวงแหนชุมชน หมายถึง การที่คนในชุมชนมีความรัก ความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจและตระหนักในศักดิ์ศรีของชุมชนมีการสืบสานภูมิปัญญาของชุมชนอย่างต่อเนื่อง คนในชุมชนพร้อมที่จะเสียสละปกป้องการกระทำใดๆ ที่เป็นอันตรายต่อการดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีของชุมชน ดัชนีตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ชุมชนมีการสืบทอดตำนานหรือเรื่องราวของความเป็นมาของชุมชน คนในชุมชนบอกถึงที่มาแห่งตนหรือรากเหง้าของตนได้ (๒) มีภาพลักษณ์ตัวตนของความเป็นชุมชนสะท้อนถึงสำนึกร่วมของความเป็นคนในชุมชนเดียวกัน (๓) คน

ในชุมชนมีความรักและผูกพันกับชุมชนว่าบ้านเกิดเมืองนอนเป็นแผ่นดินแม่ (๔) ชุมชนตระหนักในศักดิ์ศรีและความภูมิใจในชุมชน รู้สึกว่าชุมชนของตนเองไม่ด้อยกว่าชุมชนอื่นๆ ซึ่งรวมถึงชุมชนเมือง และ (๕) ชุมชนมีความพอใจและภูมิใจในวิถีการดำรงชีวิตของตนเอง ไม่รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต่ำกว่าผู้อื่น และความรู้สึกของคนในชุมชนว่าชุมชนของตนเองเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากชุมชนอื่นๆ

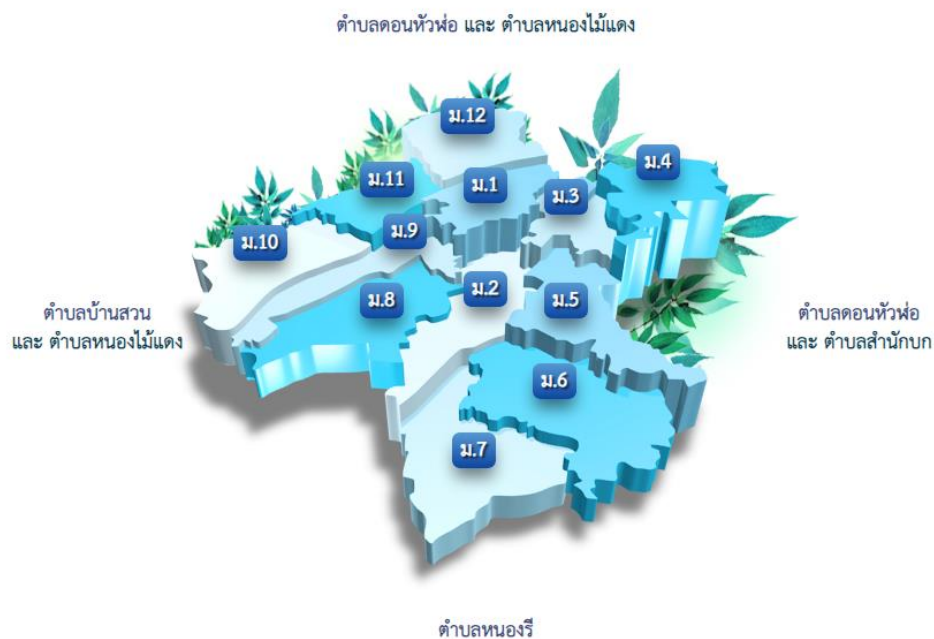
กล่าวโดยสรุป ดัชนีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษา ๕ ตัว คือ ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน

๒.๔ บริบทเชิงพื้นที่

พื้นที่ตำบลนาป่าเดิมเป็นป่าทึบ มีสัตว์ป่าชุกชุม จนนายพรานคนหนึ่งชื่อ "พรานช่วง" ได้เข้ามาถางป่าแห่งนี้เพื่อทำนา ต่อมาได้มีผู้อพยพเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้น จนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่นาโล่งแจ้ง จึงเป็นที่มาของชื่อ "นาป่า" เทศบาลตำบลนาป่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๘ ในนาม องค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จากนั้นได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาป่า เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มีเนื้อที่โดยประมาณ ๑๘.๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๑,๔๓๗ ไร่

โดยตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบ่งเขตปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านนาล่าง หมู่ที่ ๒ บ้านท้องคั่ง หมู่ที่ ๓ บ้านนาขัดแตะ หมู่ที่ ๔ บ้านนาออก หมู่ที่ ๕ บ้านบางกระแบง หมู่ที่ ๖ บ้านนาเขื่อน หมู่ที่ ๗ บ้านหนองพะเนียง หมู่ที่ ๘ บ้านหนองทราย หมู่ที่ ๙ บ้านบ่อมอญ หมู่ที่ ๑๐ บ้านไร่บน หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองบอน หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองยายรัก

ทั้งนี้จาก ๑๒๑ หมู่บ้าน แบ่งออกเป็น ๑๖ ชุมชน ดังนี้ ชุมชนที่ ๑ บ้านนาล่าง (หมู่ที่ ๑) ชุมชนที่ ๒ บ้านท้องคั่ง (หมู่ที่ ๒) ชุมชนที่ ๓ บ้านนาขัดแตะ (หมู่ที่ ๓) ชุมชนที่ ๔ บ้านนาออก (หมู่ที่ ๔) ชุมชนที่ ๕ บ้านทุ่งบางกระแบง (หมู่ที่ ๕) ชุมชนที่ ๖ บ้านนาเขื่อน (หมู่ที่ ๖) ชุมชนที่ ๗ บ้านหนองพะเนียง (หมู่ที่ ๗) ชุมชนที่ ๘ บ้านหนองทราย (หมู่ที่ ๘) ชุมชนที่ ๙ บ้านบ่อมอญ (หมู่ที่ ๙) ชุมชนที่ ๑๐ บ้านไร่บน (หมู่ที่ ๑๐) ชุมชนที่ ๑๑ บ้านไร่บน (หมู่ที่ ๑๑) ชุมชนที่ ๑๒ บ้านหนองยายรัก (หมู่ที่ ๑๒) ชุมชนที่ ๑๓ ปีนใหญ่สามัคคี (หมู่ที่ ๑๐) ชุมชนที่ ๑๔ ปริณดาสังกะสี (หมู่ที่ ๑๒) ชุมชนที่ ๑๕ อีสเทิร์นแลนด์ (หมู่ที่ ๑๒) ชุมชนที่ ๑๖ แฟมิลี่แลนด์ (หมู่ที่ ๑๒)



แผนภาพที่ ๒.๑ อาณาเขตตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีประชากรทั้งสิ้น ๔๒,๗๓๐ คน มีรายละเอียดดังตาราง

| พื้นที่ | | จำนวนประชากร | | |
|------------|-----------------|--------------|-------|-------|
| | | ชาย | หญิง | รวม |
| หมู่ที่ ๑ | บ้านนาล่าง | ๓,๓๒๒ | ๓,๖๙๙ | ๗,๐๒๑ |
| หมู่ที่ ๒ | บ้านทองคั้ง | ๑,๗๐๔ | ๑,๗๔๖ | ๖,๔๕๐ |
| หมู่ที่ ๓ | บ้านนาขีดแตะ | ๔๖๐ | ๔๘๖ | ๙๔๖ |
| หมู่ที่ ๔ | บ้านนานอก | ๑,๕๐๒ | ๑,๕๓๓ | ๓,๐๓๕ |
| หมู่ที่ ๕ | บ้านบางกระแบง | ๗๑๘ | ๗๖๙ | ๑,๔๘๗ |
| หมู่ที่ ๖ | บ้านนาเขื่อน | ๕๘๙ | ๕๙๔ | ๑,๑๘๓ |
| หมู่ที่ ๗ | บ้านหนองพะเนียง | ๗๘๒ | ๘๔๙ | ๑,๖๓๑ |
| หมู่ที่ ๘ | บ้านหนองทราย | ๑,๔๗๐ | ๑,๖๘๙ | ๓,๑๕๙ |
| หมู่ที่ ๙ | บ้านป่อมอญ | ๒,๐๔๙ | ๒,๒๘๖ | ๔,๓๓๕ |
| หมู่ที่ ๑๐ | บ้านไร่บน | ๑,๓๔๑ | ๘๓๑ | ๒,๑๗๒ |
| หมู่ที่ ๑๑ | บ้านหนองบอน | ๑,๓๖๗ | ๑,๔๕๕ | ๒,๘๒๒ |
| หมู่ที่ ๑๒ | บ้านหนองยายรัก | ๕,๕๐๖ | ๕,๙๘๓ | ๑,๔๘๙ |

| | | | |
|-----|--------|--------|--------|
| รวม | ๒๐,๘๑๐ | ๒๑,๙๒๐ | ๔๒,๗๓๐ |
|-----|--------|--------|--------|

ตารางที่ ๒.๒ ข้อมูลประชากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ปี ๒๕๖๖

แผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประจำปี ๒๕๖๗^{๘๖}

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผน การดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติม งบประมาณจากเงินสะสมหรือได้รับแจ้งแผนงานและโครงการจากหน่วยราชการอื่น สำหรับ แผนการดำเนินงานฉบับนี้เป็นแผนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนาป่า ที่แสดงถึงรายละเอียดโครงการพัฒนา ท้องถิ่นและกิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่เทศบาลตำบลนาป่า ประจำปีงบประมาณ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา แผนงานโครงการพัฒนาท้องถิ่น กิจกรรมต่างๆ รวมถึงครุภัณฑ์ที่ดำเนินการจริง ทั้งหมดในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า ประจำปีงบประมาณและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในปีงบประมาณของเทศบาลตำบลนาป่าได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๑.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขที่ดีและทั่วถึง
- ๑.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้กินดี อยู่ดี
- ๑.๓ กลยุทธ์การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่กับชุมชนสืบไป
- ๑.๔ กลยุทธ์การพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๑.๕ กลยุทธ์การจัดสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ กลยุทธ์การสงเคราะห์ประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๗ กลยุทธ์การจัดให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๒.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนหันมาสนใจการเล่นกีฬาและนันทนาการ เพื่อป้องกันและแก้ไขยาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

^{๘๖} เทศบาลตำบลนาป่า, แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เทศบาลตำบลนาป่า, มปท., ๒๕๖๖, หน้า ๑๐.

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาผังเมืองและสิ่งสาธารณประโยชน์

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ กลยุทธ์ การส่งเสริมอาชีพและยกระดับรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อพัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ กลยุทธ์ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในการรักษาทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๖.๑ กลยุทธ์ การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

บทบาทและหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่า

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยวงานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลังงานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ งานเกี่ยวเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงาน ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ จัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคารสะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการ ประปะ งานเกี่ยวกับการช่างสาขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งาน บริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานการป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งาน รักษาพยาบาลงานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหาร สาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งาน มาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์ แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพ และจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบ จัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน ด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียงงานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งาน สิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งบประมาณและบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิ การสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

๘. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก กรคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร

ท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๙. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชีงานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ระยะเวลาผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งบบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ศิริรัตน์ จุลจร^{๘๘๗} ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ๑. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๖ เงื่อนไข ๒. ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านค่านิยมสัญญาแห่งความสำเร็จ (การกำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน)

สุภาพร แนวนบุตร^{๘๘๘} ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวรายด้านและโดยรวม หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อน

^{๘๘๗} ศิริรัตน์ จุลจร, การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร, (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ

^{๘๘๘} สุภาพร แนวนบุตร, ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว, (วารสารการพยาบาลและการศึกษา, ๘(๔), ๒๕๕๙), ๓๐-๔๐.

เข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_{29} = 42.17, p\text{-value} < .001$) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวมีความสามารถในการดูแลตนเองดีขึ้นทั้งด้านโภชนาการ ออกกำลังกาย สังคม จิตใจ จิตวิญญาณ และความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ทั้งนี้จึงควรนำรูปแบบโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ มาพัฒนาแนวทางในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวกลุ่มอื่นๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการดูแลตนเองโดยเน้นการค้นพบสถานการณ์ตามจริง การรับรู้คุณค่าและความสามารถในการดูแลตนเองเพื่อให้เกิดวิถีปฏิบัติที่เหมาะสม และมีความยั่งยืนที่จะปฏิบัติในการดูแลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วิรินทร์ดา เสือจอย^{๔๙} ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ๑. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านให้เกียรติและ เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ, ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความ รับผิดชอบ, ด้านยอมรับข้อผิดพลาด, ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่, ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา, ด้านการให้ความรู้ และสารสนเทศ, ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ ๒. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ๓. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชัญญา รัตนอุบล^{๕๐} ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ/คณะ

^{๔๙} วิรินทร์ดา เสือจอย, การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๔), บทคัดย่อ.

^{๕๐} มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชัญญา รัตนอุบล, การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้, วารสาร วิจัย มสท. ๗(๒). (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๔). ๑๙-๓๖.

บุคคลหรือแกนนำในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การติดตามผลการดำเนินงาน และการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิก หรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ

งานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน

รพีภัทร์ สุขสมเกษม^{๙๑} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีคือ (๑) ปัจจัยผู้นำชุมชนอุทิศตนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (๒) ปัจจัยสมาชิกในชุมชนยอมรับบทบาทของกรรมการชุมชน (๓) ปัจจัยชุมชนมีกระบวนการบริหารงานในชุมชนที่ชัดเจน (๔) ปัจจัยชุมชนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองสูง (๕) ปัจจัยชุมชนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเทศบาล (๖) ปัจจัยชุมชนมีลักษณะพื้นที่ทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการรวมกลุ่ม (๗) ปัจจัยชุมชนกับเทศบาลมีความร่วมมือกันและปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน คือ (๑) ยังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐอื่นๆ ในพื้นที่ และ (๒) การกำหนดกรอบในการใช้งบประมาณสำหรับเงินอุดหนุนชุมชนยังมีจำกัด ข้อเสนอแนะต่องานวิจัย (๑) การจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับชุมชนของเทศบาลจะทำให้ชุมชนได้เรียนรู้การทำงานโดยการพึ่งพาตนเองของชุมชน (๒) การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตำแหน่งคณะกรรมการชุมชน และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จะทำให้การทำงานของคณะกรรมการชุมชนมีบทบาทที่ชัดเจนมากขึ้น และทำให้กรรมการชุมชนสามารถทำหน้าที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมายได้ดี ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชน เกิดความมั่นใจในการทำงานของคณะกรรมการชุมชนมากขึ้นซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขแก่สมาชิกในชุมชนและคณะกรรมการชุมชน

กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว จิระพงค์ เรืองกุน และสายใจ ชุนประเสริฐ^{๙๒} ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาชุมชนพูนบำเพ็ญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะชุมชนเข้มแข็งของชุมชนพูนบำเพ็ญสะท้อนได้จากความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยของชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักและห่วงใยชุมชน โดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนพูนบำเพ็ญ ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือญาติ ลักษณะการเรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชน เครือข่ายของชุมชน ผู้นำตามธรรมชาติ และลักษณะเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองของชุมชน ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาชุมชนพูนบำเพ็ญไปสู่ชุมชนยั่งยืน ได้แก่ สานต่อการอนุรักษ์พื้นที่เกษตร ปลูกจิตสำนึกผู้เข้ามาใหม่ การสรรสร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการประชาสัมพันธ์ชุมชนเชิงรุก และมุ่งเฟ้นหากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ สร้างเครือข่ายสานต่อภารกิจ

^{๙๑} รพีภัทร์ สุขสมเกษม, ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

^{๙๒} กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว จิระพงค์ เรืองกุน และสายใจ ชุนประเสริฐ, การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาชุมชนพูนบำเพ็ญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. ๕, ๑ (มิถุนายน ๒๕๖๑), ๔๖-๕๗.

ปริยาภา เมืองนก^{๓๓} ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการชุมชนเมืองที่ นำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษา ชุมชนหมู่บ้านจัดสรรเขตปริมณฑล พบว่า กระบวนการเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง มีดังต่อไปนี้ ได้แก่ ๑) กระบวนการเรียนรู้ ๒) กระบวนการกลุ่ม และ ๓) กระบวนการมีส่วนร่วม ใน การศึกษานี้ได้เสนอแนะถึง ความจำเป็นของการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย เนื่องจากการ ทำงานใน ชุมชนเมืองนั้น กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งต่างๆ จะดำเนินไปได้ด้วยความล่าช้า เนื่องจาก ชุมชนเมืองมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ความสัมพันธ์ร่วมกันในชุมชนมีน้อย ทำให้ต้องมีภาคี เครือข่าย เข้ามาเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการกลุ่ม และกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ในชุมชน ก่อน นอกจากนี้ความโปร่งใสเป็นเรื่องสำคัญมา ในการบริหารจัดการชุมชนเมืองนั้น ต้องมี การเก็บ เอกสารสำคัญทุกอย่างไว้ เพื่อความถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการสื่อสาร และ ประชาสัมพันธ์ที่ดี เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของสมาชิกในชุมชน และเพื่อเป็นการขจัดข้อขัดแย้ง ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ^{๓๔} ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัยและตัวชี้วัด พบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย มี กระบวนการจัดการที่สำคัญ ๗ ประการที่ก่อให้เกิดศักยภาพของการ พัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง คือ ๑) กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ๒) กระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ๓) กระบวนการ การฟื้นฟู ผลิตซ้ำ และสร้างใหม่ ๔) กระบวนการใช้สิทธิชุมชนและข้อบัญญัติของชุมชน ๕) กระบวนการ ตัดสินใจร่วมกันของชุมชน ๖) กระบวนการของเครือข่ายการพัฒนา และ ๗) กระบวนการด้านการ จัดการตนเอง ผลการศึกษาตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง มีประโยชน์ ๖ ประการ ในการพัฒนาชุมชน คือ ๑) การนำตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งมาเป็นเป้าหมายหรือ ทิศทางในการดำเนินงาน ๒) การนำตัวชี้วัดเป็น เครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และประเมินผลตนเอง ๓) การนำตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่ทำให้สิ่งที่ เป็น นามธรรมให้มองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ๔) การใช้ตัวชี้วัดมาเป็นกระบวนการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในศักยภาพให้กับชุมชน ๕) การใช้ตัวชี้วัดเป็นกระบวนการเพื่อถกทอความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ก่อให้เกิดพลังการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ ๖) การใช้ตัวชี้วัดเป็นกระบวนการสร้างแนวทางใหม่ใน การประเมินผลงานพัฒนา ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นการประยุกต์ใช้ทั้งในระดับนโยบายและในระดับ ชุมชน ส่วนผลเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบตัวชี้วัดการจัดการชุมชนเข้มแข็งในระดับชุมชน พบว่า มี รูปแบบตัวชี้วัดที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านเศรษฐกิจมีตัวชี้วัดย่อย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ การผลิตและการ บริโภคในชุมชน กลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และ ความสามารถในการพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจของชุมชน ๒) ด้านสังคมและองค์กรชุมชน มีตัวชี้วัดย่อย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ การจัดการและการบริหารองค์กรชุมชน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรชุมชนและ เครือข่ายขององค์กรชุมชน ๓) ด้านวัฒนธรรมและการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดร่วม ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ การอนุรักษ์ และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การจัดการตนเอง

^{๓๓} ปริยาภา เมืองนก, “กระบวนการบริหารจัดการชุมชนเมืองที่นำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษา ชุมชนหมู่บ้านจัดสรรเขตปริมณฑล,” (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

^{๓๔} วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ, กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบปัจจัยและตัวชี้วัด, (วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ๕ (๒), ๒๕๕๙). ๑๑๙-๑๕๘.

ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัดได้แก่ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชัยญานุช พุทธิเสน^{๕๕} ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา ชุมชนบ้านโคกล่าม ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า องค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็งบ้านโคกล่าม ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยภายในชุมชนด้านทุนมนุษย์โดยชุมชนบ้านโคกล่ามมีผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ด้านทุนสังคมชุมชนบ้านโคกล่ามเป็นชุมชนขนาดเล็กอยู่กันแบบเครือญาติ มีการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมตาม จารีตประเพณีท้องถิ่น คนในชุมชนมีความสามัคคี มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ด้านทุน ภายนอก มีโครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีวิตครบถ้วน ด้านทุนธรรมชาติ มีพื้นที่ทำการเกษตร และมีพื้นที่สาธารณะไว้สำหรับปลูกหม่อน ทุนการเงิน มี ๓ กองทุน มีกิจกรรมการพัฒนาในชุมชน คือการจัดเวทีประชาคม การจัดทำแผนชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงการยกย่องเชิดชูกิจกรรมการขับเคลื่อนหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นชุมชนเข้มแข็ง เกิดจากองค์ประกอบของชุมชนหลายๆอย่างรวมกัน ก่อให้เกิด ชุมชนที่มีความสามัคคีและเป็นชุมชนที่มีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสิ่งเหล่านี้รวมกันเป็นองค์ประกอบที่เป็น ปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น คนในชุมชนมีความสุข เป็นชุมชนเข้มแข็งและ ยั่งยืน

จักรธร พลคชา^{๕๖} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการวิจัย พบว่า (๑) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (๒) ระดับความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (๓) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ ๒๕๙ (๔) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม มีจำนวน ๒ ปัจจัย โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ คือ คำนึงการมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ ๒๐.๔๐

^{๕๕} ชัยญานุช พุทธิเสน, การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา ชุมชนบ้านโคกล่าม ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม, (รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒). บทคัดย่อ.

^{๕๖} จักรธร พลคชา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๓), บทคัดย่อ.

สรุปแนวคิดและตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยภายหลังจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ได้กำหนดตัวแปรที่ต้องการจะศึกษาดังนี้

๑. การเสริมสร้างพลังอำนาจ สำหรับการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาแนวคิด เทรซี (Tracy)^{๙๗} ซึ่งกล่าวว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอน ตามลำดับทั้งหมด ๑๐ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. การมอบหมาย อำนาจหน้าที่ ๓. การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา ๕. การให้ความรู้และสารสนเทศ ๖. ให้ข้อมูล ป้อนกลับ ๗. ให้การยอมรับ ๘. ให้ความไว้วางใจ ๙. ยอมรับข้อผิดพลาด ๑๐. เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

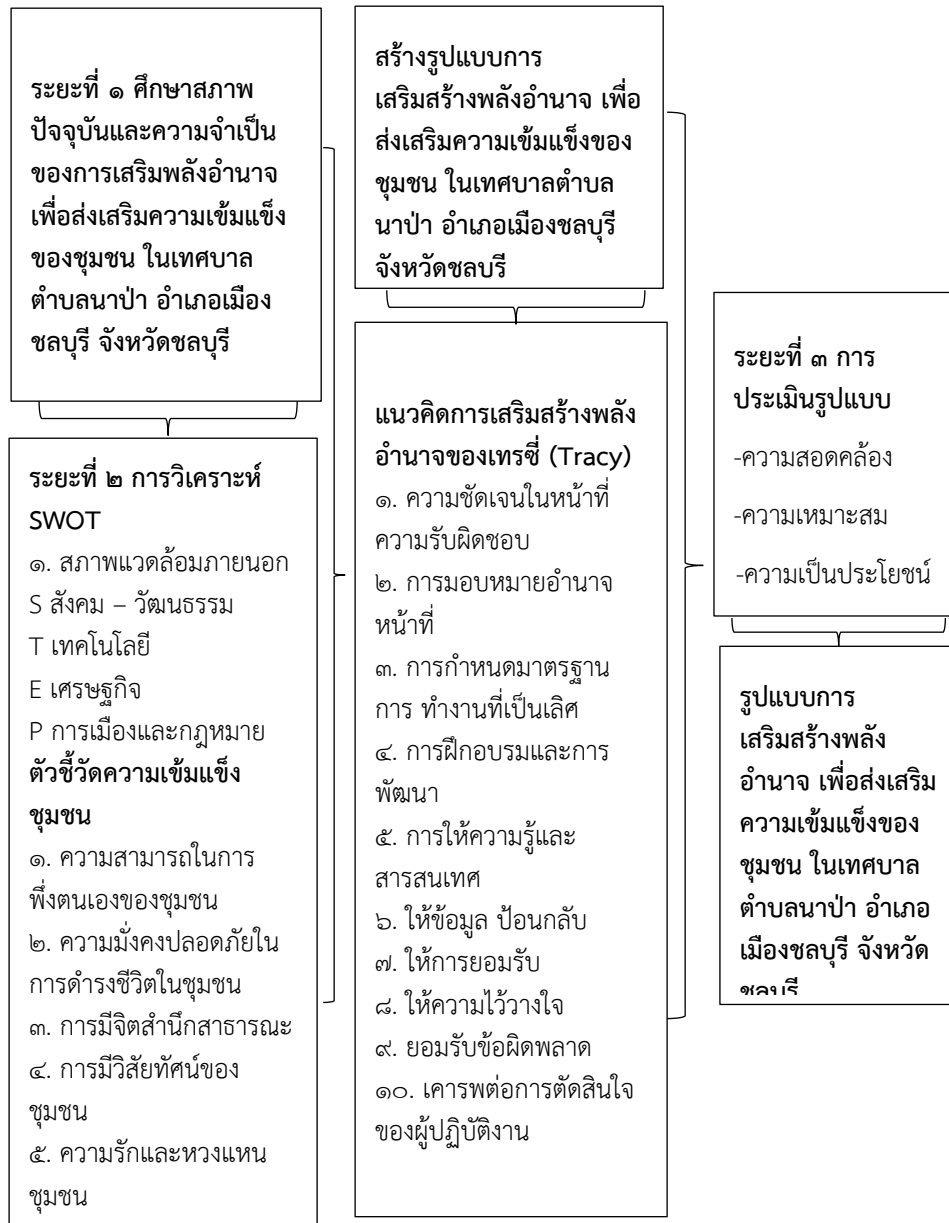
๒. ความเข้มแข็งของชุมชน สำหรับการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ นภภรณ์ หะวานนท์, เพ็ญสิริ จีระเดชากุล และสุรวุฒิ ปัดไธสง^{๙๘} ที่กล่าวถึง ดัชนีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน จำนวน ๕ ตัว ได้แก่ ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน

^{๙๗} Diane Tracy, “๑๐ steps to empowerment A common-sense guide to managing people”. (New York : William Morrow and Company. ๑๙๙๐), ๑๖๑-๑๖๓.

^{๙๘} นภภรณ์ หะวานนท์, เพ็ญสิริ จีระเดชากุล และสุรวุฒิ ปัดไธสง. **ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน**. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. ๒๕๕๐). ๑๑-๓๒.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



ภาพที่ ๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๓. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น ๓ ระยะ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ ระยะที่ ๑ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๑.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๑ เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างประชากร ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๑.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ ๑ เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลการวิจัย จากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง

ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน ๔๓,๐๘๖ คน^๑ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่^๒ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ดังนี้

สูตรคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อกำหนดให้

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
| n | = | ขนาดของหน่วยตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย |
| N | = | ประชากรทั้งหมด |
| e | = | ระดับความมีนัยสำคัญ (0.05) |

เมื่อคำนวณตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ จะได้กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

| | | | |
|--------|---|---|--------------------------------------|
| แทนค่า | n | = | $\frac{43,089}{1 + 43,089 (0.05)^2}$ |
| | | = | 396.30 |

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ ๔๐๐ คน

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างในประชากรทั้งหมด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบที่ไม่ทราบโอกาส หรือความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่านั้น^๓

๓.๓.๓ วิธีการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๑ เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล จากวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวมอบให้แก่นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนาป่า พร้อมทั้งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความ

^๑ เทศบาลตำบลนาป่า. สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน เขตพื้นที่ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๕๖๗. สืบค้นจาก <https://www.napachon.go.th/service-guide-1> [สืบค้นเมื่อ : ๔ มกราคม ๒๕๖๗]

^๒ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. (กรุงเทพมหานคร : เพื่อฟ้า ปรีณิต. ๒๕๔๖).

^๓ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. อ้างแล้ว.

เข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามแล้วเสร็จ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนทันที เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับมาบันทึกวิเคราะห์ผลทางสถิติ แปลผล สรุปผล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานการวิจัย

๓.๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๑ เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน เพื่อตรวจสอบ ประเมินเพื่อหาคุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหามากกว่า ๐.๘๐ ขึ้นไป^๑

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+๑ หมายถึง เห็นด้วยที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

๐ หมายถึง ไม่แน่ใจที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

-๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

ทั้งนี้ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตอนที่ ๒ เท่ากับ ๐.๘๔๔ และตอนที่ ๓ เท่ากับ ๐.๘๗๖ จึงนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงแบบสอบถามต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ นำเครื่องมือที่ผ่านการ IOC หาคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๐ คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของ

^๑ ศิริชัย กาญจนวาสี, **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

แบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient Cronbach)^๑ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยข้อคำถามที่จะนำไปใช้จะต้องมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมากกว่า ๐.๗๖ ซึ่งในที่นี้ผลการทดลองใช้ (Try Out) ของแบบสอบถามปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตอนที่ ๒ เท่ากับ ๐.๘๖๐ และตอนที่ ๓ เท่ากับ ๐.๘๘๑ จากกระบวนการสร้างเครื่องมือทำให้ได้เครื่องมือฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์ แบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖ ข้อคำถาม

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปของความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| ๑) ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๒) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๓) ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๔) ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๕) ด้านความรักและห่วงใยชุมชน | จำนวน ๕ ข้อ |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถามตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการแบ่งการประเมิน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อยมาก | เท่ากับ ๑ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อย | เท่ากับ ๒ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับปานกลาง | เท่ากับ ๓ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมาก | เท่ากับ ๔ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด | เท่ากับ ๕ คะแนน |

ส่วนที่ ๓ สภาพทั่วไปของการเสริมพลังอำนาจของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๐ ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| ๑) ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ | จำนวน ๙ ข้อ |
|---|-------------|

^๑ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด, ๒๕๕๔).

| | |
|---|-------------|
| ๒) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๓) ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๔) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๕) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๖) ด้านการให้ข้อมูลและการป้อนกลับ | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๗) ด้านการให้การยอมรับ | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๘) ด้านการให้ความไว้วางใจ | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๙) ด้านการยอมรับขอผิดพลาด | จำนวน ๙ ข้อ |
| ๑๐) ด้านการเคารพต่อการตัดสินใจของผูปฏิบัติงาน | จำนวน ๙ ข้อ |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถามตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการแบ่งการประเมิน ดังนี้

| | |
|--|-----------------|
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อยมาก | เท่ากับ ๑ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อย | เท่ากับ ๒ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับปานกลาง | เท่ากับ ๓ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมาก | เท่ากับ ๔ คะแนน |
| มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด | เท่ากับ ๕ คะแนน |

๓.๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ ๑ เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

๑. การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๑ คือ

$$P = \frac{x \times 100}{N}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ
X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
N = จำนวนข้อมูล

^๑ นิภา เมธาวิชัย, *วิทยาการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๕).

๒. การหา “ค่าเฉลี่ย”^๑ (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนข้อมูล

๓. การหา “ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน”^๒ (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ = ผลรวมกำลังสองของคะแนน

N = จำนวนข้อมูล

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

ในส่วนเกณฑ์การแปลความหมายสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นเท่ากันตามหลักการของเบสและคานห์ (Best and Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ -๑.๕๐ หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ -๒.๕๐ หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ -๓.๕๐ หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ -๔.๕๐ หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ -๕.๐๐ หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) การเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

^๑ ส่องศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

^๒ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{I-D}{D}$$

PNI_{Modified} แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนค่าเฉลี่ยตามสภาพที่พึงประสงค์

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

โดยเมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานค่า ๕ ระดับ ที่มีการตอบสนองรายคู่ (Dual Response) มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ ในส่วนที่เป็นข้อมูลสภาพปัจจุบันและส่วนที่เป็นข้อมูลความต้องการ โดยคำนวณ การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายใน โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดอ่อน สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายนอก และกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือโอกาส ส่วนค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือภาวะคุกคาม

ทั้งนี้เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดจากระยะที่ ๑ จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ๑) วิเคราะห์แนวคิด ความหมาย ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ๒) วิเคราะห์มาตรการการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โมเดล TOWS Matrix : กลยุทธ์เชิงรุก, กลยุทธ์เชิงแก้ไข, กลยุทธ์เชิงป้องกัน, กลยุทธ์เชิงรับ ๓) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐาน เพื่อยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (ร่างที่ ๑)

๓.๒ ระยะที่ ๒ สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๒.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๒ เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview) และแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากกลุ่มตัวอย่าง ๑๒ คน

๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ ๒ เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลการวิจัยโดยประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒ ชุด ดังนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน ๓ ข้อ คือ

- ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน
- ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทพื้นที่ชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

- ต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจชุมชน รวมถึงการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

ซึ่งภายหลังจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จึงได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ คน จาก ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับผู้บริหารในเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน ๒ คน

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับผู้นำชุมชน จำนวน ๓ คน

กลุ่มที่ ๓ นักวิชาการด้านแผนและการเมืองการปกครอง จำนวน ๒ คน

๒) การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน ๓ ข้อ คือ

- ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน
- ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทพื้นที่ชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

- ต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจชุมชน รวมถึงการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

- ต้องเป็นผู้มีอำนาจในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาท้องถิ่น

ซึ่งภายหลังจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จึงได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) สำหรับสนทนากลุ่ม จำนวน ๕ คน ดังนี้

- นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนาป่า
- ประธานสภาเทศบาลตำบลนาป่า
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- กำนันเทศบาลตำบลนาป่า
- ประธานกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเทศบาลตำบลนาป่า

๓.๒.๓ วิธีการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๒ เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลจากวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวมอบให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งแบบสัมภาษณ์จำนวน ๑ ชุด จากนั้นจะทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ๓๐ - ๕๐ นาที ต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑ ท่าน หรือจนกว่าผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และจะหยุดการสัมภาษณ์ เมื่อข้อมูลมีความครบถ้วน หรืออิ่มตัว (Saturation of data) โดยพบว่าข้อมูลเริ่มซ้ำกับข้อมูลเดิม ไม่มีข้อมูลใหม่ที่เพิ่มเติมจากข้อมูลเดิมที่เก็บรวบรวมได้ โดยผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะพึงได้รับ ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเชิงวิชาการเท่านั้น และผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัยไว้เป็นความลับ ทั้งการเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการออกเปิดเผยไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ผู้เข้าร่วมโครงการจะเมตตาให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเอกสารข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นเวลา ๑ ปี หลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยและจะถูกทำลายทั้งหมดหลังจากนั้น

ระยะที่ ๒ การสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลจากวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวมอบให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งแบบสัมภาษณ์จำนวน ๑ ชุด จากนั้นจะทำการนัดหมาย วัน เวลา ในการจัดทำการสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่ง จะทำการสนทนากลุ่มผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting ID : ๒๗๙ ๒๖๑ ๙๔๓๓ Passcode : ๑๑๑๑ เพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปลังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการระยะเวลาดำเนินการและผลที่ได้รับดังต่อไปนี้

๑. รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ อภิปรายกลุ่มข้อค้นพบจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ผลที่ได้รับ คือ องค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๒. วิธีดำเนินการวิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายการศึกษาวิจัยระยะที่ ๔ นี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น เจ้าหน้าที่แผนและการจัดทำแผนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนชุมชน ซึ่งสามารถให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีได้อย่างดี

๓. วิธีดำเนินการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการดำเนินการสนทนากลุ่มหรืออภิปรายกลุ่ม แบบมีโครงสร้างและทำในลักษณะเชิงธรรมชาติกับกลุ่มผู้ร่วมอภิปรายจำนวนน้อย ผู้ดำเนินการจะนำการอภิปราย (Discussion)^๑ จากผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาโทและเอก เพื่อรับฟังความคิดเห็นรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แล้วสรุปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๑ ลำดับขั้นของการอภิปรายกลุ่มเรียงลำดับดังนี้

๓.๑.๑ เสนอความเป็นมาของการศึกษา

๓.๑.๒ นำเสนอผลการศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบในระยะที่ ๑-๔

๓.๑.๓ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๓.๑.๔ เสนอแนะรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๑.๕ สรุปผลการอภิปรายกลุ่ม

ผู้วิจัยจะไม่แสดงความคิดเห็นร่วมกับที่ประชุมอภิปรายกลุ่ม แต่จะเป็นผู้บันทึกความคิดเห็นทุกความคิดเห็นที่แสดงออกมา

๓.๒ ประเด็นอภิปราย ผู้วิจัยจะนำประเด็นหลักตามแบบอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นแนวคำถาม (Guideline) ที่จะใช้ในการสนทนาแต่ละข้อ แยกเป็นประเด็นย่อย ๆ ที่กำหนดไว้ในกรอบการวิจัยของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในการอภิปรายนั้น ผู้วิจัยจะใช้แนวคำถามในการสืบค้นข้อมูล ในแต่ละประเด็นจนครบถ้วนกระบวนการความ จึงจะเริ่มคำถามโดยใช้แนวคำถามในประเด็นต่อ ๆ ไป และดำเนินการเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ จนครบทุกประเด็น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปรายเสนอแนะความคิดเห็นต่อองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามแนวความคิดของตนเองได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ข้อเสนอแนะแนวทางที่จะได้ จะนำมาสรุปองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

^๑ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๙).

และหากมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจะเข้าประเภทใดได้ ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อเสนอแนะรูปแบบดังกล่าวแยกไว้เป็นประเภทต่าง ๆ ตามข้อค้นพบจากการอภิปราย ในการอภิปรายกลุ่มแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะจดบันทึกในแบบบันทึกและบันทึกเทปของการสนทนาทุกครั้ง เพื่อที่จะนำมาทบทวนประเด็นการอภิปราย เพื่อไม่ให้ประเด็นหนึ่งประเด็นใดตกหล่นหรือหลงลืม ในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการอภิปราย

๓.๒.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๒ เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๒ ชุด ดังนี้

ชุดที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อคำถามที่ทำการศึกษาไว้ในลักษณะกว้างๆ ล่วงหน้าก่อนทำการสัมภาษณ์ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับเชิงลึก การตั้งคำถามในการสัมภาษณ์เป็นหน้าที่ของผู้วิจัยที่จะซักถามรายละเอียดจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล (Individual Interview) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเป็นอิสระและมีความเป็นส่วนตัวในการให้ข้อมูล มีจำนวน ๑๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

๑. ในบริบทของผู้นำชุมชนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อย่างไรบ้าง
๒. ภาระหน้าที่ต่าง ๆ มีการมอบหมายให้ชุมชนช่วยกันดำเนินการอย่างไร
๓. จะสร้างมาตรฐานในการทำงานเพิ่มชุมชน อย่างไร
๔. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในชุมชนเพื่อช่วยในการทำงานเพื่อชุมชนอย่างไร
๕. มีการให้ความรู้และสร้างระบบสารสนเทศภายในชุมชน อย่างไร
๖. ประชาชนสามารถร้องเรียน และแสดงความคิดเห็นได้ช่องทางใดบ้าง
๗. มีการเชิดชูและให้การยอมรับแก่คนในชุมชนอย่างไร
๘. อะไรที่แสดงว่าชุมชนมีความไว้วางใจต่อกัน
๙. กรณีมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงานในชุมชน จะดำเนินการอย่างไร
๑๐. การให้ความอิสระแก่คนในชุมชนในการตัดสินใจ วาจะทำอะไร หรือไม่ทำอะไรมาก น้อยแค่ไหน

ชุดที่ ๒ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด

ชลบุรี โดยการสนทนากลุ่มย่อยนี้เป็นการวิภาษวิธี (Dialectic Process) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหาเป็น ๓ รูปแบบ ทั้งข้อมูลเชิงข้อเสนอ (Thesis) เชิง ปฏิเสธ (Anti Thesis) และข้อมูลเชิงสรุป/สังเคราะห์ (Synthesis) ในทุกมิติประเด็นของการวิจัยซึ่ง จะทำให้กระบวนการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรอบครอบทุกมุมมองของการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็น รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังนี้

| | |
|--------------------------|------------------|
| ประเด็นที่ ๑ วิสัยทัศน์ | จำนวน ๑ ประเด็น |
| ประเด็นที่ ๒ พันธกิจ | จำนวน ๕ ประเด็น |
| ประเด็นที่ ๓ เป้าประสงค์ | จำนวน ๑๐ ประเด็น |
| ประเด็นที่ ๔ กลยุทธ์ | จำนวน ๓๖ ประเด็น |

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ ๒ เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่ม ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนาโดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาจัดกลุ่มและสรุปภาพรวมของข้อมูล โดยประยุกต์ใช้แนวทาง ๖ ขั้นตอนของเมาสทากาส (Moustakas, 1994)^๑ ดังนี้

๑) การถอดความข้อมูล (Data Transcribing) ด้วยการอ่านและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับทัศนคติต่อการดำเนินงาน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอนั้นๆ

๒) การจัดการข้อมูล (Data Managing) โดยบันทึกข้อคิดเห็น และข้อเสนอนั้น ลงในไฟล์คอมพิวเตอร์ จัดหมวดหมู่ของคำตอบแบบคร่าว ๆ ตามกรอบ แนวคิดในวิจัยในครั้งนี้ และส่วนข้อมูลที่ยังไม่มีหมวดหมู่ที่ชัดเจน หรือมีความหมายไม่ชัดเจน จะถูกบันทึกแยกไว้ ก่อนเพื่อการทำความเข้าใจในขั้นตอนต่อไป

๓) การอ่านและการบันทึก (Reading and Memoing) ในขั้นตอนนี้เป็นการอ่าน ทบทวน ข้อมูลเนื้อหาและข้อเสนอนั้นๆ ที่ได้รับการบันทึกไว้ในไฟล์ด้วย

๔) การอธิบาย (Describing) เป็นขั้นตอนที่นำกรอบแนวคิดในการวิจัยมาช่วยในการ อธิบายรูปแบบ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอนั้นๆ โดยกรอบแนวคิดจะช่วยให้ เห็น ความเกี่ยวข้องกันมากยิ่งขึ้น

๕) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Classifying) นำข้อมูลข้อคิดเห็น และข้อเสนอนั้น มาจัดเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจัดเป็นหมวดหมู่ตามมิติตัวแปรตามของการวิจัย

^๑ สมศักดิ์บุญสาร. การสื่อสารการตลาด. เอกสารประกอบการเรียน คณะภาษาและการสื่อสาร. (สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๔๖).

๖) การตีความหมายข้อมูล (Interpreting) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้เขียนบรรยายถึงประเด็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัย จากนั้นได้นำข้อมูลมาแปรผล นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัยทราบ เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

ดังนั้น เมื่อได้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งปรับปรุงองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากระยะที่ ๒ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแนวทางดังกล่าวที่ได้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการส่งเสริมและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายระดับสูง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (ร่างกลยุทธ์ ครั้งที่ ๒)

๓.๓ ระยะที่ ๓ ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๓ เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ ๓ เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลการวิจัยแบบ ๓๖๐ องศา โดย ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๒๔ คน แบ่งเป็น สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาป่า เขต ๑ จำนวน ๑๒ ท่าน และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาป่า เขต ๒ จำนวน ๑๒ ท่าน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

๓.๓.๓ วิธีการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๓ เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล จากวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวมอบให้แก่กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งแบบประเมินรูปแบบการ

เสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ชุด เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำ แบบสอบถามแล้วเสร็จ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวม แบบสอบถามกลับคืนทันที เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับมาบันทึก วิเคราะห์ผลทางสถิติ แปลผล สรุปผล และ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานการวิจัย

๓.๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ ๓ เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัย เลือกลงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน ๕๒ ข้อ ประกอบด้วย

| | |
|-----------------|-------------------|
| ด้านวิสัยทัศน์ | จำนวน ๑ ข้อคำถาม |
| ด้านพันธกิจ | จำนวน ๕ ข้อคำถาม |
| ด้านเป้าประสงค์ | จำนวน ๑๐ ข้อคำถาม |
| ด้านกลยุทธ์ | จำนวน ๓๖ ข้อคำถาม |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักคะแนน แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบล นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งระดับความ คิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการแบ่งการประเมินเป็น ๓ ลักษณะดังนี้

ลักษณะที่ ๑ การประเมินความเหมาะสม

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| มีความเหมาะสม ในระดับน้อยมาก | เท่ากับ ๑ คะแนน |
| มีความเหมาะสม ในระดับน้อย | เท่ากับ ๒ คะแนน |
| มีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง | เท่ากับ ๓ คะแนน |
| มีความเหมาะสม ในระดับมาก | เท่ากับ ๔ คะแนน |
| มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด | เท่ากับ ๕ คะแนน |

ลักษณะที่ ๒ การประเมินความเป็นไปได้

| | |
|------------------------------|-----------------|
| ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยมาก | เท่ากับ ๑ คะแนน |
| ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย | เท่ากับ ๒ คะแนน |
| ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง | เท่ากับ ๓ คะแนน |

มีความเป็นไปได้ ในระดับมาก เท่ากับ ๔ คะแนน

มีความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๕ คะแนน

ลักษณะที่ ๓ การประเมินความเป็นประโยชน์

มีความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยมาก เท่ากับ ๑ คะแนน

มีความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย เท่ากับ ๒ คะแนน

มีความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง เท่ากับ ๓ คะแนน

มีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก เท่ากับ ๔ คะแนน

มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๕ คะแนน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ข้อคำถาม มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-end Question)

๓.๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ ๓ เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เกณฑ์การแปลความหมายในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบ่งการแปลความหมายออกเป็น ๓ ลักษณะ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นเท่ากันตามหลักการของเบสและคานท์ (Best and Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ -๑.๕๐ หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ -๒.๕๐ หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ -๓.๕๐ หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ -๔.๕๐ หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ -๕.๐๐ หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้
และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยเมื่อประเมินตรวจสอบ ยืนยัน รับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริม
ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เรียบร้อยแล้ว จึงทำ
การเขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย ๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๓. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน และแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น ๔๐๐ ชุดผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพวิเคราะห์แบบพรรณนาและการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งแสดงในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยออก ดังนี้

๔.๑ สภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๔.๒ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๔.๓ ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

| | | |
|------------------|---|--|
| \bar{X} | = | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | = | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| $PNI_{Modified}$ | = | ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น |
| N | = | จำนวนประชากร |

๔.๑ สภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นประชาชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ ที่อยู่อาศัย และสถานะทางสังคม รายละเอียดดังตาราง ๔.๑ ถึง ๔.๖

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|------------|------------|
| ชาย | ๒๗๓ | ๖๘.๒๕ |
| หญิง | ๑๒๗ | ๓๑.๗๕ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๕ รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|------------|------------|
| ๑๘ - ๓๘ | ๗๖ | ๑๙ |
| ๓๙ - ๔๙ | ๑๖๔ | ๔๑ |
| ๕๐ - ๖๐ | ๑๑๕ | ๒๘.๗๕ |
| มากกว่า ๖๐ ปี | ๔๕ | ๑๑.๒๕ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๙ ถึง ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๑ รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง ๕๐ ถึง ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๕ รองลงมาคือ ช่วงอายุ ๑๘ ถึง ๓๘ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙ และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่าประถมศึกษา | ๘๓ | ๒๐.๗๕ |
| ประถมศึกษา | ๑๔๘ | ๓๗ |
| มัธยมศึกษา | ๙๕ | ๒๓.๗๕ |
| อนุปริญญา | ๔๕ | ๑๑.๒๕ |
| ปริญญาตรี | ๑๕ | ๓.๗๕ |
| ปริญญาโท | ๙ | ๒.๒๕ |
| ปริญญาเอก | ๕ | ๑.๒๕ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๗ รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๕ รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๕ รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕ รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๕ และน้อยที่สุดวุฒิการศึกษาอยู่ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่

| ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า ๕ ปี | ๗๒ | ๑๘ |
| ระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี | ๑๒๓ | ๓๐.๗๕ |
| ระหว่าง ๑๐ - ๒๐ ปี | ๑๒๖ | ๓๑.๕๐ |
| มากกว่า ๒๐ ปี | ๗๙ | ๑๙.๗๕ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่อยู่ระหว่าง ๑๐ ถึง ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๐ รองลงมาคือมีระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่อยู่ระหว่าง ๕ ถึง ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๕ รองลงมาคือมีระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่มากกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๕ และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ต่ำกว่า ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่อยู่อาศัย

| ที่อยู่อาศัย | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|------------|------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านนาล่าง | ๖๕ | ๑๖.๓๗ |
| หมู่ที่ ๒ บ้านท้องคุ้ง | ๓๒ | ๘.๐๙ |
| หมู่ที่ ๓ บ้านนาซัดแตะ | ๙ | ๒.๒๓ |
| หมู่ที่ ๔ บ้านนานอก | ๒๙ | ๗.๑๕ |
| หมู่ที่ ๕ บ้านบางกระแบง | ๑๔ | ๓.๕๙ |
| หมู่ที่ ๖ บ้านนาเขื่อน | ๑๑ | ๒.๘๑ |
| หมู่ที่ ๗ บ้านหนองพะเนียง | ๑๖ | ๓.๘๘ |
| หมู่ที่ ๘ บ้านหนองทราย | ๓๐ | ๗.๓๘ |
| หมู่ที่ ๙ บ้านป่อมอญ | ๔๐ | ๑๐.๑๐ |
| หมู่ที่ ๑๐ บ้านไร่บน | ๒๐ | ๕.๐๕ |
| หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองบอน | ๒๖ | ๖.๖๒ |
| หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองยายรัก | ๑๐๗ | ๒๖.๘๓ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองยายรัก คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๓ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๑ บ้านนาล่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๗ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๙ บ้านป่อมอญ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๒ บ้านท้องคุ้ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๙ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๘ บ้านหนองทราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๘ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๔ บ้านนานอก คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๕ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองบอน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๒ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๑๐ บ้านไร่บนคิดเป็นร้อยละ ๕.๐๕ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๗ บ้านหนองพะเนียง คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๘ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๕ บ้านบางกระแบง คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๙ รองลงมาคือมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๖ บ้านนาเขื่อน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๑ และน้อยที่สุดมีสถานที่อยู่อาศัยในหมู่ที่ ๓ บ้านนาซัดแตะ คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะทางสังคม

| สถานะทางสังคม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|------------|------------|
| ลูกบ้าน | ๑๖๔ | ๔๑ |
| สมาชิกชมรม ต่าง ๆ | ๑๘๓ | ๔๕.๗๕ |
| คณะกรรมการหมู่บ้าน | ๑๖ | ๔ |
| ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน | ๒๕ | ๖.๒๕ |
| ผู้ใหญ่บ้าน | ๑๒ | ๓ |
| รวม | ๔๐๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะทางสังคมเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๕ รองลงมาคือมีสถานะทางสังคมเป็นลูกบ้าน คิดเป็นร้อยละ ๔๑ รองลงมาคือมีสถานะทางสังคมเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ รองลงมาคือมีสถานะทางสังคมเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๔ และน้อยที่สุดมีสถานะทางสังคมเป็นผู้ใหญ่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ ตามลำดับ

๔.๑.๒ สภาพปัจจุบัน สถานที่พึงประสงค์ และความจำเป็น ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในส่วนของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความจำเป็นแบบ PNI_{modified} ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน ดังตารางที่ ๔.๖ ถึง ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

(n=๔๐๐)

| สภาพความเข้มแข็งชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน | ๓.๑๕ | ๐.๒๖ | ปานกลาง | ๔.๖๑ | ๐.๑๙ | สูงมาก | ๐.๓๑๗ | ๕ |
| ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน | ๓.๑๒ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๖ | สูงมาก | ๐.๓๒๖ | ๒ |

| สภาพความเข้มแข็งชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|----------------------------|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ | ๓.๑๔ | ๐.๖๐ | ปาน กลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๗ | สูง มาก | ๐.๓๒๓ | ๔ |
| ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน | ๓.๑๑ | ๐.๖๕ | ปาน กลาง | ๔.๖๐ | ๐.๔๖ | สูง มาก | ๐.๓๒๔ | ๓ |
| ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน | ๓.๑๒ | ๐.๖ | ปาน กลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๗ | สูง มาก | ๐.๓๒๗ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๓ | ๐.๕๕ | ปาน กลาง | ๔.๖๒ | ๐.๔๑ | สูง มาก | ๐.๓๒๓ | |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๑๓) และรายด้านมีความเข้มแข็งอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน (\bar{X} =๓.๑๕) รองลงมาคือ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ (\bar{X} =๓.๑๔) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน (\bar{X} =๓.๑๑)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๒) และรายด้านมีความเข้มแข็งสูงมาก โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ (\bar{X} =๔.๖๔) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน และด้านความรักและหวงแหนชุมชน (\bar{X} =๔.๖๓) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน (\bar{X} =๔.๖๐)

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมพลังก่อน พบว่า คือ ด้านความรักและหวงแหนชุมชน ที่ต้องได้รับการเสริมพลังก่อนเป็นอันดับแรก (PNI_{modified}=๐.๓๒๗) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน (PNI_{modified}=๐.๓๒๖) ตามลำดับ และด้านที่ต้องการการเสริมพลังน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน (PNI_{modified}=๐.๓๑๗) ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาทำรูปแบบการเสริมอำนาจเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

๑. ด้านความรักและหวงแหนชุมชน (๐.๓๒๗)
๒. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน (๐.๓๒๖)
๓. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน (๐.๓๒๔)
๔. ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ (๐.๓๒๓)

๕. ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน (๐.๓๑๗)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๓ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ

ลำดับที่ ๒ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดอ่อน ๓ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านความรักและห่วงแหนชุมชน

ลำดับที่ ๒ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน

ลำดับที่ ๓ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน

(n=๔๐๐)

| ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น | ๓.๑๙ | ๐.๒๕ | ปานกลาง | ๔.๖๐ | ๐.๑๗ | สูงมาก | ๐.๓๐๗ | ๔ |
| มีการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม | ๓.๑๔ | ๐.๒๒ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๑๖ | สูงมาก | ๐.๓๒๐ | ๒ |
| มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะ | ๓.๑๒ | ๐.๓๐ | ปานกลาง | ๔.๖๑ | ๐.๒๒ | สูงมาก | ๐.๓๒๓ | ๑ |
| มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือภายในชุมชน | ๓.๑๕ | ๐.๒๘ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๒๑ | สูงมาก | ๐.๓๒๐ | ๒ |

| ด้านความสามารถในการ พึ่งตนเองของชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการส่งเสริมการศึกษาและการ พัฒนาทักษะอาชีพแก่คนชุมชน | ๓.๑๓ | ๐.๒๖ | ปาน กลาง | ๔.๕๘ | ๐.๑๘ | สูง มาก | ๐.๓๑๗ | ๓ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๕ | ๐.๒๖ | ปาน กลาง | ๔.๖๑ | ๐.๑๙ | สูง มาก | ๐.๓๑๗ | |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๑๕$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น ($\bar{X}=๓.๑๙$) รองลงมาคือ มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือภายในชุมชน ($\bar{X}=๓.๑๕$) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ($\bar{X}=๓.๑๒$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๑$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือภายในชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๓$) รองลงมาคือ มีการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=๔.๖๒$) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพแก่คนชุมชน ($\bar{X}=๔.๕๘$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๑๗ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๗) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๗) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพแก่คนชุมชน (๐.๓๑๗)

ลำดับที่ ๒ มีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น (๐.๓๐๗)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะ (๐.๓๒๓)

ลำดับที่ ๒ มีการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม (๐.๓๒๐)

ลำดับที่ ๓ มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือภายในชุมชน (๐.๓๒๐)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน

(n=๔๐๐)

| ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน | ๓.๑๑ | ๐.๖๒ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๒๘ | ๓ |
| มีการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน | ๓.๑๐ | ๐.๖๒ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๔๔ | สูงมาก | ๐.๓๒๙ | ๒ |
| มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในชุมชน | ๓.๑๓ | ๐.๖๐ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๒๕ | ๔ |
| มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ในชุมชน | ๓.๐๘ | ๐.๖๖ | ปานกลาง | ๔.๖๐ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๓๐ | ๑ |
| มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วงเทศกาล | ๓.๑๗ | ๐.๖๘ | ปานกลาง | ๔.๖๕ | ๐.๔๕ | สูงมาก | ๐.๓๑๘ | ๕ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๒ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๖ | สูงมาก | ๐.๓๒๖ | |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน โดยภาพรวมพบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๑๒) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วงเทศกาล (\bar{X} =๓.๑๗) รองลงมาคือ มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในชุมชน (\bar{X} =๓.๑๓) ตามลำดับและความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ในชุมชน (\bar{X} =๓.๐๘)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน โดยภาพรวมพบว่า ความ

เข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๓$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วงเทศกาล ($\bar{X}=๔.๖๕$) รองลงมาคือ มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๔$) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ในชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๐$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๖ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๖) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๖) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในชุมชน (๐.๓๒๕)

ลำดับที่ ๒ มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วงเทศกาล (๐.๓๑๘)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ในชุมชน (๐.๓๓๐)

ลำดับที่ ๒ มีการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน (๐.๓๒๙)

ลำดับที่ ๓ มีการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน (๐.๓๒๘)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ

(n=๔๐๐)

| ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารในชุมชน | ๓.๑๒ | ๐.๔๒ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๒๖ | ๓ |

| ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน | ๓.๐๘ | ๐.๕๗ | ปานกลาง | ๔.๖๗ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๔๐ | ๑ |
| มีการเลือกตั้งและชุมชนมีส่วนร่วมทุกครั้ง | ๓.๐๙ | ๐.๗๑ | ปานกลาง | ๔.๖๕ | ๐.๕๖ | สูงมาก | ๐.๓๓๕ | ๒ |
| มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม | ๓.๒๐ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๖๐ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๐๔ | ๕ |
| การพัฒนาการศึกษาและค่านิยมแก่เยาวชน | ๓.๒๒ | ๐.๖๖ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๙ | สูงมาก | ๐.๓๐๖ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๔ | ๐.๖๐ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๒๓ | |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การพัฒนาการศึกษาและค่านิยมแก่เยาวชน ($\bar{X}=3.22$) รองลงมาคือ มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม ($\bar{X}=3.20$) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X}=3.08$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X}=4.67$) รองลงมาคือ มีการเลือกตั้งและชุมชนมีส่วนร่วมทุกครั้ง ($\bar{X}=4.65$) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม ($\bar{X}=4.60$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๓ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การพัฒนาการศึกษาและค่านิยมแก่เยาวชน (๐.๓๐๖)

ลำดับที่ ๒ มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม (๐.๓๐๔)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน (๐.๓๔๐)

ลำดับที่ ๒ มีการเลือกตั้งและชุมชนมีส่วนร่วมทุกครั้ง (๐.๓๓๕)

ลำดับที่ ๓ มีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารในชุมชน (๐.๓๒๖)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

(n=๔๐๐)

| ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| การฟังเสียงของสมาชิกในชุมชน | ๓.๑๓ | ๐.๖๕ | ปานกลาง | ๔.๕๙ | ๐.๔๙ | สูงมาก | ๐.๓๑๘ | ๔ |
| การสร้างกระบวนการเรียนรู้ | ๓.๑๘ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๕๗ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๐๔ | ๕ |
| การสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในชุมชน | ๓.๐๕ | ๐.๖๘ | ปานกลาง | ๔.๕๘ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๓๔ | ๒ |
| การทำงานร่วมกันของชุมชน | ๓.๐๔ | ๐.๖๐ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๔๓ | สูงมาก | ๐.๓๔๒ | ๑ |
| การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชน | ๓.๑๕ | ๐.๖๖ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๒ | สูงมาก | ๐.๓๒๑ | ๓ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๑ | ๐.๖๕ | ปานกลาง | ๔.๖ | ๐.๔๖ | สูงมาก | ๐.๓๒๔ | |

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๑๑) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ (\bar{X} =๓.๑๘) รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชน (\bar{X} =๓.๑๕) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ การทำงานร่วมกันของชุมชน (\bar{X} =๓.๐๔)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๐$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๔$) รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันของชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๒$) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=๔.๕๗$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๔ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๔) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๔) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชน (๐.๓๒๑)

ลำดับที่ ๒ การฟังเสียงของสมาชิกในชุมชน (๐.๓๑๘)

ลำดับที่ ๓ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ (๐.๓๐๔)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การทำงานร่วมกันของชุมชน (๐.๓๔๒)

ลำดับที่ ๒ การสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในชุมชน (๐.๓๓๔)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความรักและหวงแหนชุมชน

(n=๔๐๐)

| ความรักและห่วงใยชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำกิจกรรมและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | ๓.๐๘ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๓๖ | ๒ |
| มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการช่วยเหลือเสริมสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน | ๓.๑๓ | ๐.๖๓ | ปานกลาง | ๔.๕๗ | ๐.๔๙ | สูงมาก | ๐.๓๑๕ | ๓ |
| การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การศาสนา เพื่อสร้างสังคมที่ร่วมมือและมีความเข้มแข็ง | ๓.๐๖ | ๐.๕๘ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๓๘ | ๑ |
| การแบ่งปันทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา และทรัพยากรทางสังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | ๓.๒๑ | ๐.๕๒ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๐๗ | ๔ |
| การเสริมสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือกันภายในชุมชน | ๓.๐๙ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๖๗ | ๐.๔๖ | สูงมาก | ๐.๓๓๘ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๒ | ๐.๖๐ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๓๒๗ | |

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ความรักและห่วงใยชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๑๒) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การแบ่งปันทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา และทรัพยากรทางสังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (\bar{X} =๓.๒๑) รองลงมาคือ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการช่วยเหลือเสริมสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน (\bar{X} =๓.๑๓) ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การศาสนา เพื่อสร้างสังคมที่ร่วมมือและมีความเข้มแข็ง (\bar{X} =๓.๐๖)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ความรักและห่วงใยชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๓) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือกันภายในชุมชน (\bar{X} =๔.๖๗) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำกิจกรรมและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (\bar{X} =๔.๖๔) ตามลำดับ และความ

เข้มแข็งต่ำที่สุดคือ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน ($\bar{X}=๔.๕๗$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๗ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๗) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๗) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ความรักและห่วงใยชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน (๐.๓๑๕)

ลำดับที่ ๒ การแบ่งปันทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา และทรัพยากรทางสังคมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (๐.๓๐๗)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ความรักและห่วงใยชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การศาสนา เพื่อสร้างสังคมที่ร่วมมือและมีความเข้มแข็ง (๐.๓๓๘)

ลำดับที่ ๒ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือกันภายในชุมชน (๐.๓๓๘)

ลำดับที่ ๓ มีความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำกิจกรรมและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (๐.๓๓๖)

๔.๑.๓ สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths: S) จุดอ่อน (Weaknesses: W) ของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายใน โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดอ่อน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๓ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดแข็ง ๒ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ

ลำดับที่ ๒ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดอ่อน ๓ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านความรักและหวงแหนชุมชน

ลำดับที่ ๒ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน

ลำดับที่ ๓ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

๒. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๑๗ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๗) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๗) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพแก่คนชุมชน (๐.๓๑๗)

ลำดับที่ ๒ มีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น (๐.๓๐๗)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะ (๐.๓๒๓)

ลำดับที่ ๒ มีการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม (๐.๓๒๐)

ลำดับที่ ๓ มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือภายในชุมชน (๐.๓๒๐)

๓. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๖ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๖) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๖) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในชุมชน (๐.๓๒๕)

ลำดับที่ ๒ มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วงเทศกาล (๐.๓๑๘)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ในชุมชน (๐.๓๓๐)

ลำดับที่ ๒ มีการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน (๐.๓๒๙)

ลำดับที่ ๓ มีการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน (๐.๓๒๘)

๔. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม

เท่ากับ ๐.๓๒๓ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การพัฒนาการศึกษาและค่านิยมแก่เยาวชน (๐.๓๐๖)

ลำดับที่ ๒ มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม (๐.๓๐๔)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน (๐.๓๔๐)

ลำดับที่ ๒ มีการเลือกตั้งและชุมชนมีส่วนร่วมทุกครั้ง (๐.๓๓๕)

ลำดับที่ ๓ มีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารในชุมชน (๐.๓๒๖)

๕. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๔ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๔) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๔) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชน (๐.๓๒๑)

ลำดับที่ ๒ การฟังเสียงของสมาชิกในชุมชน (๐.๓๑๘)

ลำดับที่ ๓ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ (๐.๓๐๔)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การทำงานร่วมกันของชุมชน (๐.๓๔๒)

ลำดับที่ ๒ การสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในชุมชน (๐.๓๓๔)

๖. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความรักและห่วงใยชุมชน

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๒๗ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๗) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๒๗) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ความรักและห่วงใยชุมชน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน (๐.๓๑๕)

ลำดับที่ ๒ การแบ่งปันทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา และทรัพยากรทางสังคมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (๐.๓๐๗)

จุดอ่อน (W)

ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ความรักและห่วงใยชุมชน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การศาสนา เพื่อสร้างสังคมที่ร่วมมือและมีความเข้มแข็ง (๐.๓๓๘)

ลำดับที่ ๒ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือกันภายในชุมชน (๐.๓๓๘)

ลำดับที่ ๓ มีความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำกิจกรรมและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (๐.๓๓๖)

สรุป

ในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้พิจารณาจากความต้องการจำเป็น ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ทั้งนี้ เมื่อทำการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของ $PNI_{modified}$ เท่ากับ ๐.๓๒๗ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ด้านความรักและห่วงใยชุมชน (๐.๓๒๗) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน (๐.๓๒๖) ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน (๐.๓๒๔) ด้านการมี

จิตสำนึกสาธารณะ (๐.๓๒๓) และด้านที่มีความจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน (๐.๓๑๗)

เมื่อนำความต้องการจำเป็นซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มาพิจารณาเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน พบว่า ด้านที่เป็นจุดแข็งของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ และด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ในขณะที่ด้านที่เป็นจุดอ่อนของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านความรักและหวงแหนชุมชน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน และด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน

รายละเอียดจุดแข็ง-จุดอ่อน แยกตามรายด้านของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ความต้องการจำเป็นของจุดแข็ง-จุดอ่อน แยกตามรายด้านของสภาพแวดล้อมภายในของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

| ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | $PNI_{modified}$ | ลำดับ | S/W (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|---|--|------------------|-------|---------------------|
| ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน | | ๐.๓๑๗ | ๕ | S |
| ๑.๑ | มีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น | ๐.๓๐๗ | ๕ | S |
| ๑.๒ | มีการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม | ๐.๓๒๐ | ๒ | W |
| ๑.๓ | มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะ | ๐.๓๒๓ | ๑ | W |
| ๑.๔ | มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือภายในชุมชน | ๐.๓๒๐ | ๓ | W |
| ๑.๕ | มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพแก่คนชุมชน | ๐.๓๑๗ | ๔ | S |
| ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน | | ๐.๓๒๖ | ๒ | W |
| ๒.๑ | มีการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน | ๐.๓๒๘ | ๓ | W |
| ๒.๒ | มีการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน | ๐.๓๒๙ | ๒ | W |
| ๒.๓ | มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในชุมชน | ๐.๓๒๕ | ๔ | S |
| ๒.๔ | มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ในชุมชน | ๐.๓๓๐ | ๑ | W |
| ๒.๕ | มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วงเทศกาล | ๐.๓๑๘ | ๕ | S |
| ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ | | ๐.๓๒๓ | ๔ | S |

| ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | S/W (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|---|---|-------------------------|-------|---------------------------|
| ๓.๑ | มีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารในชุมชน | ๐.๓๒๖ | ๓ | W |
| ๓.๒ | มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน | ๐.๓๔๐ | ๑ | W |
| ๓.๓ | มีการเลือกตั้งและชุมชนมีส่วนร่วมทุกครั้ง | ๐.๓๓๕ | ๒ | W |
| ๓.๔ | มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม | ๐.๓๐๔ | ๕ | S |
| ๓.๕ | การพัฒนาการศึกษาและค่านิยมแก่เยาวชน | ๐.๓๐๖ | ๔ | S |
| ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน | | ๐.๓๒๔ | ๓ | W |
| ๔.๑ | การฟังเสียงของสมาชิกในชุมชน | ๐.๓๑๘ | ๔ | S |
| ๔.๒ | การสร้างกระบวนการเรียนรู้ | ๐.๓๐๔ | ๕ | S |
| ๔.๓ | การสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในชุมชน | ๐.๓๓๔ | ๒ | W |
| ๔.๔ | การทำงานร่วมกันของชุมชน | ๐.๓๔๒ | ๑ | W |
| ๔.๕ | การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชน | ๐.๓๒๑ | ๓ | S |
| ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน | | ๐.๓๒๗ | ๑ | W |
| ๕.๑ | มีความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำกิจกรรมและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน | ๐.๓๓๖ | ๓ | W |
| ๕.๒ | มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการช่วยเสริมสร้างความ เข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน | ๐.๓๑๕ | ๔ | S |
| ๕.๓ | การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การศาสนา เพื่อสร้าง สังคมที่ร่วมมือและมีความเข้มแข็ง | ๐.๓๓๘ | ๑ | W |
| ๕.๔ | การแบ่งปันทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา และทรัพยากรทาง สังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | ๐.๓๐๗ | ๕ | S |
| ๕.๕ | การเสริมสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือกันภายในชุมชน | ๐.๓๓๘ | ๒ | W |

๔.๑.๔ สภาพปัจจุบัน สถานที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในส่วนของสภาพปัจจุบัน สถานที่พึงประสงค์ และความจำเป็นแบบ PNI_{modified} ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๑. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ๓. การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา ๕. การให้ความรู้และสารสนเทศ ๖. ให้ข้อมูล

ป้อนกลับ ๗. ให้การยอมรับ ๘. ให้ความไว้วางใจ ๙. ยอมรับข้อผิดพลาด ๑๐. เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ ๔.๑๓ ถึง ๔.๓๔

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

(n=๔๐๐)

| การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|----------------|-------------------|------|---------------|--------------|-------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๓.๒๘ | ๐.๔๙ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๔ | สูงมาก | ๐.๒๙๒ | ๖ |
| ๒. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ | ๓.๓๓ | ๐.๕๔ | ปานกลาง | ๔.๘ | ๐.๕๓ | สูงมาก | ๐.๓๐๗ | ๒ |
| ๓. การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ | ๓.๒๘ | ๐.๕๔ | ปานกลาง | ๔.๖๖ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๒๙๖ | ๔ |
| ๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา | ๓.๓๖ | ๐.๖๑ | ปานกลาง | ๔.๖๑ | ๐.๕๘ | สูงมาก | ๐.๒๗๑ | ๑๐ |
| ๕. การให้ความรู้และสารสนเทศ | ๓.๓๓ | ๐.๕ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๖๓ | สูงมาก | ๐.๒๘๑ | ๙ |
| ๖. การให้ข้อมูล ป้อนกลับ | ๓.๓๑ | ๐.๔๗ | ปานกลาง | ๔.๗ | ๐.๕๑ | สูงมาก | ๐.๒๙๖ | ๕ |
| ๗. การให้การยอมรับ | ๓.๒๗ | ๐.๕๘ | ปานกลาง | ๔.๗๗ | ๐.๖๒ | สูงมาก | ๐.๓๑๔ | ๑ |
| ๘. การให้ความไว้วางใจ | ๓.๓๒ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๗๔ | ๐.๖๕ | สูงมาก | ๐.๒๙๙ | ๓ |
| ๙. การยอมรับข้อผิดพลาด | ๓.๓๔ | ๐.๕๗ | ปานกลาง | ๔.๖๖ | ๐.๗๑ | สูงมาก | ๐.๒๘๓ | ๗ |
| ๑๐. เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน | ๓.๓๙ | ๐.๗๓ | ปานกลาง | ๔.๗๓ | ๐.๕๙ | สูงมาก | ๐.๒๘๓ | ๘ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๒ | ๐.๕๗ | ปานกลาง | ๔.๖๙ | ๐.๕๗ | สูงมาก | ๐.๒๙๒ | |

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๓๒$) และรายด้านมีความเข้มแข็งระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ด้านการพบปะการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๓.๓๙$) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X}=๓.๓๖$) ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุด คือ ด้านการให้การยอมรับ ($\bar{X}=๓.๒๗$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๙$) และรายด้านมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X}=๔.๘๐$) รองลงมาคือ ด้านการให้การยอมรับ ($\bar{X}=๔.๗๗$) ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X}=๔.๖๑$)

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อน พบว่า คือ ด้านการให้การยอมรับ ที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อนเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}=๐.๓๑๔$) รองลงมาคือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($PNI_{modified}=๐.๓๐๗$) ตามลำดับ และด้านที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อยที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($PNI_{modified}=๐.๒๗๑$) ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาทำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

๑. ด้านการให้การยอมรับ (๐.๓๑๔)
๒. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๐๗)
๓. ด้านการให้ความไว้วางใจ (๐.๒๙๙)
๔. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (๐.๒๙๖)
๕. ด้านการให้ข้อมูล ป้อนกลับ (๐.๒๙๖)
๖. ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๐.๒๙๒)
๗. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (๐.๒๘๓)
๘. ด้านการพบปะการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (๐.๒๘๓)
๙. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ (๐.๒๘๑)
๑๐. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (๐.๒๗๑)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม

เท่ากับ ๐.๒๙๒ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดแข็ง ๕ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- ลำดับที่ ๑ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๐.๒๙๒)
- ลำดับที่ ๒ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (๐.๒๘๓)
- ลำดับที่ ๓ ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (๐.๒๘๓)
- ลำดับที่ ๔ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ (๐.๒๘๑)
- ลำดับที่ ๕ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (๐.๒๗๑)

จุดอ่อน (W)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดอ่อน ๕ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- ลำดับที่ ๑ ด้านการให้การยอมรับ (๐.๓๑๔)
- ลำดับที่ ๒ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๐๗)
- ลำดับที่ ๓ ด้านการให้ความไว้วางใจ (๐.๒๙๙)
- ลำดับที่ ๔ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (๐.๒๙๖)
- ลำดับที่ ๕ ด้านการให้ข้อมูล ป้อนกลับ (๐.๒๙๖)

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกการเสริมพลังอำนาจแก่ชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---------------------------------------|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคม (S) | ๓.๒๖ | ๐.๕๔ | ปานกลาง | ๔.๖๙ | ๐.๕๑ | สูงมาก | ๐.๓๐๕ | ๓ |
| ๒. นวัตกรรมและเทคโนโลยี (T) | ๓.๒๕ | ๐.๖๑ | ปานกลาง | ๔.๗๒ | ๐.๖๔ | สูงมาก | ๐.๓๑๑ | ๑ |

| ปัจจัยภายนอกการเสริมพลัง อำนาจแก่ชุมชน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจ (E) | ๓.๒๙ | ๐.๖๕ | ปาน กลาง | ๔.๗๓ | ๐.๖๒ | สูง มาก | ๐.๓๐๔ | ๔ |
| ๔. นโยบายของรัฐ (P) | ๓.๓๑ | ๐.๕๒ | ปาน กลาง | ๔.๗๙ | ๐.๕๕ | สูง มาก | ๐.๓๐๙ | ๒ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๘ | ๐.๕๘ | ปาน กลาง | ๔.๗๓ | ๐.๕๘ | สูง มาก | ๐.๓๐๗ | |

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ ($\bar{X}=3.31$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.29$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.25$)

ส่วนสถานที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.73$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ ($\bar{X}=4.79$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.73$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.72$)

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อน พบว่า คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อนเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}=0.301$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ ($PNI_{modified}=0.309$) ตามลำดับ และด้านที่ต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{modified}=0.304$) ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาทำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

๑. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (๐.๓๐๑)
๒. ด้านนโยบายของรัฐ (๐.๓๐๙)
๓. ด้านสภาพสังคม (๐.๓๐๕)
๔. ด้านสภาพเศรษฐกิจ (๐.๓๐๔)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่ง

ภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๗ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านสภาพสังคม (๐.๓๐๕)

ลำดับที่ ๒ ด้านสภาพเศรษฐกิจ (๐.๓๐๔)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (๐.๓๑๑)

ลำดับที่ ๒ ด้านนโยบายของรัฐ (๐.๓๐๙)

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(n=๔๐๐)

| ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความ รับผิดชอบ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลาย ลักษณ์อักษร | ๓.๓๗ | ๐.๕๗ | ปาน กลาง | ๔.๕๖ | ๐.๓๒ | สูง มาก | ๐.๒๖๑ | ๕ |
| มีการประชุมและการสื่อสาร ประจำเดือน | ๓.๓๔ | ๐.๕๖ | ปาน กลาง | ๔.๕๘ | ๐.๓๔ | สูง มาก | ๐.๒๗๑ | ๔ |
| มีการกำหนดเป้าหมายและ ขอบเขตการทำงาน | ๓.๒๖ | ๐.๔๘ | ปาน กลาง | ๔.๕๒ | ๐.๕๑ | สูง มาก | ๐.๒๗๙ | ๓ |
| มีการระบุความรับผิดชอบของ งาน | ๓.๒๘ | ๐.๔๙ | ปาน กลาง | ๔.๖๗ | ๐.๒๘ | สูง มาก | ๐.๒๙๘ | ๒ |
| มีการติดตามและประเมินผลการ ทำงาน | ๓.๑๔ | ๐.๓๗ | ปาน กลาง | ๔.๘๒ | ๐.๗๖ | สูง มาก | ๐.๓๔๙ | ๑ |

| ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความ รับผิดชอบ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๘ | ๐.๔๙ | ปาน กลาง | ๔.๖๓ | ๐.๔๔ | สูง มาก | ๐.๒๙๒ | |

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๒๘) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร (\bar{X} =๓.๓๗) รองลงมาคือ มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน (\bar{X} =๓.๓๔) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน (\bar{X} =๓.๑๔)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๓) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน (\bar{X} =๔.๘๒) รองลงมาคือ มีการระบุนโยบายความรับผิดชอบของงาน (\bar{X} =๔.๖๗) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน (\bar{X} =๔.๕๒)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๒๙๒ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้านเรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน (๐.๒๗๙)

ลำดับที่ ๒ มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน (๐.๒๗๑)

ลำดับที่ ๓ มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร (๐.๒๖๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน (๐.๓๔๙)

ลำดับที่ ๒ มีการระบุความรับผิดชอบของงาน (๐.๒๙๘)

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านความชัดเจน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------|---------------------|-------------------|-------------|--------------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณี ท้องถิ่นเอื้อต่อความชัดเจนใน หน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (S) | ๓.๑๖ | ๐.๗๗ | ปาน กลาง | ๔.๖๗ | ๐.๕๗ | สูง มาก | ๐.๓๒๓ | ๓ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ (T) | ๓.๑๕ | ๐.๘๖ | ปาน กลาง | ๔.๖๕ | ๐.๕๒ | สูง มาก | ๐.๓๒๓ | ๓ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคม ปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนใน หน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (E) | ๓.๑๙ | ๐.๙๘ | ปาน กลาง | ๔.๘๗ | ๐.๔๒ | สูง มาก | ๐.๓๔๕ | ๒ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อความ ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ (P) | ๓.๑๒ | ๐.๗๘ | ปาน กลาง | ๔.๙๒ | ๐.๔๕ | สูง มาก | ๐.๓๖๖ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๑๖ | ๐.๘๕ | ปาน กลาง | ๔.๗๘ | ๐.๔๙ | สูง มาก | ๐.๓๔๐ | |

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๑๖) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (\bar{X} =๓.๑๙) รองลงมาคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (\bar{X} =๓.๑๖) ตามลำดับ และมี

การปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X}=3.12$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.78$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X}=4.92$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X}=4.87$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X}=4.65$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณา จากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่ง ภาพรวม เท่ากับ 0.340 โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (0.340) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (0.340) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (0.323)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (0.323)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (0.366)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (0.345)

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

(n=๔๐๐)

| ด้านการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการประชุมที่น่าสนใจที่เข้าถึงสมาชิกทุกคนในชุมชน เพื่อเสนอแนะและหารือเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบหมาย | ๓.๔๗ | ๐.๙๔ | ปานกลาง | ๔.๗๖ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๒๗๑ | ๔ |
| สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้งคำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน | ๓.๔๓ | ๐.๕๘ | ปานกลาง | ๔.๗๒ | ๐.๗๖ | สูงมาก | ๐.๒๗๓ | ๓ |
| มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม | ๓.๒๗ | ๐.๖๗ | ปานกลาง | ๔.๘๔ | ๐.๓๘ | สูงมาก | ๐.๓๒๔ | ๒ |
| มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ | ๓.๒๕ | ๐.๒๕ | ปานกลาง | ๔.๙๓ | ๐.๔๙ | สูงมาก | ๐.๓๔๑ | ๑ |
| ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด | ๓.๒๒ | ๐.๒๔ | ปานกลาง | ๔.๗๖ | ๐.๕๒ | สูงมาก | ๐.๓๒๔ | ๒ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๓ | ๐.๕๔ | ปานกลาง | ๔.๘๐ | ๐.๕๓ | สูงมาก | ๐.๓๐๗ | |

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๓) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการประชุมที่น่าสนใจที่เข้าถึงสมาชิกทุกคนในชุมชน เพื่อเสนอแนะและหารือเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบหมาย (\bar{X} =๓.๔๗) รองลงมาคือ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้งคำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน (\bar{X} =๓.๔๓) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด (\bar{X} =๓.๒๒)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๘๐$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ ($\bar{X}=๔.๙๓$) รองลงมาคือ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม ($\bar{X}=๔.๘๔$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้งคำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน ($\bar{X}=๔.๗๒$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๐๗ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้งคำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน (๐.๒๗๓)

ลำดับที่ ๒ มีการประชุมที่น่าสนใจที่เข้าถึงสมาชิกทุกคนในชุมชน เพื่อเสนอแนะและหารือเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบหมาย (๐.๒๗๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ (๐.๓๔๑)

ลำดับที่ ๒ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม (๐.๓๒๔)

ลำดับที่ ๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด (๐.๓๒๔)

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (S) | ๓.๓๒ | ๐.๕๔ | ปานกลาง | ๔.๕๔ | ๐.๓๓ | สูงมาก | ๐.๒๖๙ | ๔ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (T) | ๓.๑๗ | ๐.๒๖ | ปานกลาง | ๔.๕๐ | ๐.๓๘ | สูงมาก | ๐.๒๙๖ | ๒ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (E) | ๓.๒๔ | ๐.๘๙ | ปานกลาง | ๔.๘๖ | ๐.๘๗ | สูงมาก | ๐.๓๓๓ | ๑ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (P) | ๓.๒๖ | ๐.๒๒ | ปานกลาง | ๔.๖๑ | ๐.๖๗ | สูงมาก | ๐.๒๙๓ | ๓ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๕ | ๐.๔๘ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๕๖ | สูงมาก | ๐.๒๙๘ | |

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๒๕) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (\bar{X} =๓.๓๒) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (\bar{X} =๓.๒๖) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (\bar{X} =๓.๑๗)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๓) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (\bar{X} =๔.๘๖) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (\bar{X} =๔.๖๑) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (\bar{X} =๔.๕๐)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๘ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๘) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๘) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่พบว่า มีโอกาส ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๙๖)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๒๙๓)

ลำดับที่ ๓ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๒๖๙)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่พบว่า มีภาวะคุกคาม ๑ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๓๓)

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ

(n=๔๐๐)

| ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ | ๓.๑๒ | ๐.๑๔ | ปานกลาง | ๔.๕๑ | ๐.๓๔ | สูงมาก | ๐.๓๐๘ | ๒ |
| ชุมชนรู้ถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน | ๓.๓๔ | ๐.๒๕ | ปานกลาง | ๔.๕๘ | ๐.๒๕ | สูงมาก | ๐.๒๗๑ | ๕ |
| รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ | ๓.๒๕ | ๐.๓๕ | ปานกลาง | ๔.๗๒ | ๐.๒๙ | สูงมาก | ๐.๓๑๑ | ๑ |

| ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน | ๓.๓๖ | ๐.๖๘ | ปานกลาง | ๔.๘๔ | ๐.๗๖ | สูงมาก | ๐.๓๐๖ | ๓ |
| คนที่ทำงานได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด | ๓.๓๓ | ๐.๘๘ | ปานกลาง | ๔.๖๕ | ๐.๗๓ | สูงมาก | ๐.๒๘๔ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๘ | ๐.๕๔ | ปานกลาง | ๔.๖๖ | ๐.๔๗ | สูงมาก | ๐.๒๙๖ | |

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๒๘) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน (\bar{X} =๓.๓๖) รองลงมาคือ ชุมชนรับรู้ถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน (\bar{X} =๓.๓๔) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ (\bar{X} =๓.๑๒)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน (\bar{X} =๔.๘๔) รองลงมาคือ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ (\bar{X} =๔.๗๒) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ (\bar{X} =๔.๕๑)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๒๙๖ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ คนที่ทำงานได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด (๐.๒๘๔)

ลำดับที่ ๒ ชุมชนรู้ถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน (๐.๒๗๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ (๐.๓๑๑)

ลำดับที่ ๒ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ (๐.๓๐๘)

ลำดับที่ ๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน (๐.๓๐๖)

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (S) | ๓.๑๕ | ๐.๔๕ | ปานกลาง | ๔.๕๗ | ๐.๘๕ | สูงมาก | ๐.๓๑๑ | ๒ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (T) | ๓.๑๑ | ๐.๒๖ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๗๓ | สูงมาก | ๐.๓๓๐ | ๑ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (E) | ๓.๔๒ | ๐.๘๕ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๖๔ | สูงมาก | ๐.๒๖๐ | ๔ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (P) | ๓.๔๗ | ๐.๓๒ | ปานกลาง | ๔.๘๕ | ๐.๙๒ | สูงมาก | ๐.๒๘๕ | ๓ |

| ปัจจัยภายนอกด้านการกำหนด มาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๙ | ๐.๔๗ | ปาน กลาง | ๔.๖๗ | ๐.๗๙ | สูง มาก | ๐.๒๙๖ | |

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=3.42$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=3.12$)

ส่วนสถานที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.67$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=4.85$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=4.64$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=4.57$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๖ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือโอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๒๘๕)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๒๖๐)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๓๓๐)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๓๑๑)

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

(n=๔๐๐)

| ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| มีการจัดกิจกรรมอบรมทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | ๓.๓๓ | ๐.๕๗ | ปานกลาง | ๔.๕๗ | ๐.๘๗ | สูงมาก | ๐.๒๗๑ | ๒ |
| มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน | ๓.๓๘ | ๐.๒๖ | ปานกลาง | ๔.๕๒ | ๐.๒๖ | สูงมาก | ๐.๒๕๒ | ๕ |
| มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ | ๓.๔๒ | ๐.๔๘ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๙ | สูงมาก | ๐.๒๖๓ | ๓ |
| การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน | ๓.๔๖ | ๐.๙๒ | ปานกลาง | ๔.๖๓ | ๐.๕๓ | สูงมาก | ๐.๒๕๓ | ๔ |
| การสนับสนุนกิจกรรมสนทนาที่สามารถพัฒนาทักษะทางสังคม และการแก้ไขปัญหา | ๓.๒๑ | ๐.๘๒ | ปานกลาง | ๔.๖๘ | ๐.๗๕ | สูงมาก | ๐.๓๑๔ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๖ | ๐.๖๑ | ปานกลาง | ๔.๖๑ | ๐.๕๘ | สูงมาก | ๐.๒๗๑ | |

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๓๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=๓.๔๖$) รองลงมาคือ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X}=๓.๔๒$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนกิจกรรมสหนาการที่สามารถพัฒนาทักษะทางสังคม และการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=๓.๒๑$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๑$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การสนับสนุนกิจกรรมสหนาการที่สามารถพัฒนาทักษะทางสังคม และการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=๔.๖๘$) รองลงมาคือ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X}=๔.๖๔$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน ($\bar{X}=๔.๕๒$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๒๗๑ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๗๑) คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๗๑) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการจัดกิจกรรมอบรมทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน (๐.๒๗๑)

ลำดับที่ ๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (๐.๒๖๓)

ลำดับที่ ๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน (๐.๒๕๓)

ลำดับที่ ๔ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน (๐.๒๕๒)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสนับสนุนกิจกรรมสันตนาการที่สามารถพัฒนาทักษะทางสังคม และการแก้ไขปัญหา (๐.๓๑๔)

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (S) | ๓.๑๔ | ๐.๕๕ | ปานกลาง | ๔.๕๘ | ๐.๘๗ | สูงมาก | ๐.๓๑๔ | ๒ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (T) | ๓.๒๖ | ๐.๕๓ | ปานกลาง | ๔.๕๗ | ๐.๖๒ | สูงมาก | ๐.๒๘๗ | ๔ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (E) | ๓.๒๗ | ๐.๗๔ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๙ | สูงมาก | ๐.๒๙๕ | ๓ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (P) | ๓.๓๔ | ๐.๖๘ | ปานกลาง | ๔.๙๒ | ๐.๓๑ | สูงมาก | ๐.๓๒๑ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๕ | ๐.๖๓ | ปานกลาง | ๔.๖๘ | ๐.๕๗ | สูงมาก | ๐.๓๐๕ | |

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๒๕) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (\bar{X} =๓.๓๔) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (\bar{X} =๓.๒๗) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (\bar{X} =๓.๑๔)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๘$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน ($\bar{X}=๔.๙๒$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๔$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน ($\bar{X}=๔.๕๗$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๕ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๕) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๕) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๒๙๕)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๒๘๗)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๓๒๑)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๓๑๔)

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ

(n=๔๐๐)

| ด้านการให้ความรู้และ สารสนเทศ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------|---------------------|-------------------|-------------|--------------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| การสนับสนุนหลักสูตรการศึกษา ทำงานที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการของชุมชน | ๓.๑๔ | ๐.๕๖ | ปาน กลาง | ๔.๕๗ | ๐.๓๕ | สูง มาก | ๐.๓๑๓ | ๒ |
| การจัดกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้ แบบมีประสิทธิภาพ, เช่น การศึกษาสนทนา, การฝึก ปฏิบัติ, หรือการแก้ปัญหา | ๓.๒๖ | ๐.๒๘ | ปาน กลาง | ๔.๙๒ | ๐.๖๒ | สูง มาก | ๐.๓๓๗ | ๑ |
| การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และ เข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ, วรรณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่ สามารถเพิ่มความรู้อ | ๓.๓๕ | ๐.๔๓ | ปาน กลาง | ๔.๖๔ | ๐.๔๘ | สูง มาก | ๐.๒๗๘ | ๓ |
| การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็น วิธีที่มีประสิทธิภาพในการ ส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟัง ได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง | ๓.๔๖ | ๐.๕๙ | ปาน กลาง | ๔.๓๘ | ๐.๙๖ | สูง มาก | ๐.๒๑๐ | ๕ |
| การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ ความรู้ที่เป็นประโยชน์และ ทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่ เชี่ยวชาญ | ๓.๔๒ | ๐.๖๒ | ปาน กลาง | ๔.๖๑ | ๐.๓๕ | สูง มาก | ๐.๒๕๘ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๓ | ๐.๕๐ | ปาน กลาง | ๔.๖๒ | ๐.๖๓ | สูง มาก | ๐.๒๘๑ | |

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๓) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง (\bar{X} =๓.๔๖) รองลงมาคือ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดย

ใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ($\bar{X}=๓.๔๒$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนหลักสูตร การศึกษาทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=๓.๑๔$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของ ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดย ภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๖๒$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมที่เป็นการ เรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ, เช่น การศึกษาสนทนา, การฝึกปฏิบัติ, หรือการแก้ปัญหา ($\bar{X}=๔.๙๒$) รองลงมาคือ การสร้างสถานที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ, วรรณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้ ($\bar{X}=๔.๖๔$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอ เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X}=๔.๓๘$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๑ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๑) คือจุดแข็ง และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๑) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับ ตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ, วรรณกรรม, และ สื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้ (๐.๒๗๘)

ลำดับที่ ๒ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้ วิทยากรที่เชี่ยวชาญ (๐.๒๕๘)

ลำดับที่ ๓ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และ ช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง (๐.๒๑๐)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับ ตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การจัดกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ, เช่น การศึกษาสนทนา, การฝึกปฏิบัติ, หรือการแก้ปัญหา (๐.๓๓๗)

ลำดับที่ ๒ การสนับสนุนหลักสูตรการศึกษาทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชุมชน
(๐.๓๑๓)

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (S) | ๓.๔๒ | ๐.๗๕ | ปานกลาง | ๔.๖๗ | ๐.๓๙ | สูงมาก | ๐.๒๖๘ | ๓ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (T) | ๓.๔๑ | ๐.๔๘ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๘๖ | สูงมาก | ๐.๒๖๕ | ๔ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (E) | ๓.๒๖ | ๐.๖๒ | ปานกลาง | ๔.๕๙ | ๐.๗๒ | สูงมาก | ๐.๒๙๐ | ๒ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (P) | ๓.๓๕ | ๐.๑๕ | ปานกลาง | ๔.๘๓ | ๐.๔๖ | สูงมาก | ๐.๓๐๖ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๖ | ๐.๕๐ | ปานกลาง | ๔.๖๘ | ๐.๖๑ | สูงมาก | ๐.๒๘๒ | |

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๖) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (\bar{X} =๓.๔๒) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (\bar{X} =๓.๔๑) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (\bar{X} =๓.๒๖)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๘) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มี

การปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน ($\bar{X}=4.83$) รองลงมาคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน ($\bar{X}=4.67$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน ($\bar{X}=4.59$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๒ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๒) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๒) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๒๖๘)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๒๖๕)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๓๐๖)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๒๙๐)

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ

(n=๔๐๐)

| ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| การใช้สื่อที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายโฆษณา | ๓.๔๒ | ๐.๗๕ | ปานกลาง | ๔.๕๘ | ๐.๖๕ | สูงมาก | ๐.๒๕๓ | ๕ |

| ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| บนถนน เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน | | | | | | | | |
| การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล, นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ | ๓.๑๗ | ๐.๔๒ | ปานกลาง | ๔.๖๙ | ๐.๗๒ | สูงมาก | ๐.๓๒๔ | ๑ |
| การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร | ๓.๓๔ | ๐.๑๘ | ปานกลาง | ๔.๘๒ | ๐.๓๔ | สูงมาก | ๐.๓๐๗ | ๓ |
| การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน | ๓.๒๘ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๗๖ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๑๑ | ๒ |
| การใช้ระบบประกาศสาธารณะ เช่น ลำโพงหรือระบบประชาสัมพันธ์ในท้องถิ่น | ๓.๓๒ | ๐.๓๘ | ปานกลาง | ๔.๖๔ | ๐.๓๔ | สูงมาก | ๐.๒๘๔ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๑ | ๐.๔๗ | ปานกลาง | ๔.๗๐ | ๐.๕๑ | สูงมาก | ๐.๒๙๖ | |

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๑) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การใช้สื่อที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายโฆษณาบนถนน เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน (\bar{X} =๓.๔๒) รองลงมาคือ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร (\bar{X} =๓.๓๔) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล, นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ (\bar{X} =๓.๑๗)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๗๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร (\bar{X} =๔.๘๒) รองลงมาคือ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน (\bar{X} =๔.๗๖) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำ

ที่สุดคือ การใช้สื่อที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายโฆษณาบนถนน เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน ($\bar{X}=๔.๕๘$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๖ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การใช้ระบบประกาศสาธารณะ เช่น ลำโพงหรือระบบประชาสัมพันธ์ในท้องถิ่น (๐.๒๘๔)

ลำดับที่ ๒ การใช้สื่อที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายโฆษณาบนถนน เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน (๐.๒๓๕)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล, นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ (๐.๓๒๔)

ลำดับที่ ๒ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๑๑)

ลำดับที่ ๓ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร (๐.๓๐๗)

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ข้อมูลและ | ๓.๔๘ | ๐.๓๔ | ปานกลาง | ๔.๗๕ | ๐.๓๔ | สูงมาก | ๐.๒๖๗ | ๔ |

| ปัจจัยภายนอกด้านให้ข้อมูล ป้อนกลับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| การรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (S) | | | | | | | | |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟัง ข้อมูลของคนในชุมชน (T) | ๓.๓๑ | ๐.๖๘ | ปาน กลาง | ๔.๘๒ | ๐.๗๕ | สูง มาก | ๐.๓๑๓ | ๒ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคม ปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ข้อมูลและ การรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (E) | ๓.๓๖ | ๐.๖๔ | ปาน กลาง | ๔.๖๓ | ๐.๘๖ | สูง มาก | ๐.๒๗๔ | ๓ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคน ในชุมชน (P) | ๓.๒๐ | ๐.๒๕ | ปาน กลาง | ๔.๘๙ | ๐.๙๔ | สูง มาก | ๐.๓๔๖ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๔ | ๐.๔๘ | ปาน กลาง | ๔.๗๗ | ๐.๗๒ | สูง มาก | ๐.๓๐๑ | |

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน ($\bar{X}=3.48$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน ($\bar{X}=3.36$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน ($\bar{X}=3.20$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.77$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน ($\bar{X}=4.89$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน ($\bar{X}=4.82$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน ($\bar{X}=4.63$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๑ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๑) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๑) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๒๗๔)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๒๖๗)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๓๔๖)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๓๑๓)

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ

(n=๔๐๐)

| ด้านให้การยอมรับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน | ๓.๑๔ | ๐.๔๗ | ปานกลาง | ๔.๖๗ | ๐.๔๒ | สูงมาก | ๐.๓๒๘ | ๒ |
| กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม | ๓.๒๓ | ๐.๖๘ | ปานกลาง | ๔.๘๙ | ๐.๓๖ | สูงมาก | ๐.๓๓๙ | ๑ |

| ด้านให้การยอมรับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| กำหนดกระบวนการที่ชัดเจนในการขอเข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ หรือการรับรองจากรายนอก | ๓.๔๕ | ๐.๙๒ | ปานกลาง | ๔.๘๘ | ๐.๙๔ | สูงมาก | ๐.๒๙๓ | ๕ |
| จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน | ๓.๓๑ | ๐.๔๕ | ปานกลาง | ๔.๗๕ | ๐.๗๕ | สูงมาก | ๐.๓๐๓ | ๔ |
| สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน | ๓.๒๒ | ๐.๓๗ | ปานกลาง | ๔.๖๕ | ๐.๖๒ | สูงมาก | ๐.๓๐๘ | ๓ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๗ | ๐.๕๘ | ปานกลาง | ๔.๗๗ | ๐.๖๒ | สูงมาก | ๐.๓๑๔ | |

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๒๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดกระบวนการที่ชัดเจนในการขอเข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ หรือการรับรองจากรายนอก (\bar{X} =๓.๔๕) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน (\bar{X} =๓.๓๑) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน (\bar{X} =๓.๑๔)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๗๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม (\bar{X} =๔.๘๘) รองลงมาคือ กำหนดกระบวนการที่ชัดเจนในการขอเข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ หรือการรับรองจากรายนอก (\bar{X} =๔.๘๘) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน (\bar{X} =๔.๖๕)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม

เท่ากับ ๐.๓๑๔ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๔) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๔) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน (๐.๓๐๘)

ลำดับที่ ๒ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน (๐.๓๐๓)

ลำดับที่ ๓ กำหนดกระบวนการที่ชัดเจนในการขอเข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ หรือการรับรองจากรายนอก (๐.๒๙๓)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม (๐.๓๓๙)

ลำดับที่ ๒ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน (๐.๓๒๘)

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านให้การยอมรับ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (S) | ๓.๑๔ | ๐.๒๕ | ปานกลาง | ๔.๗๖ | ๐.๖๙ | สูงมาก | ๐.๓๔๐ | ๒ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (T) | ๓.๒๕ | ๐.๔๕ | ปานกลาง | ๔.๙๕ | ๐.๗๕ | สูงมาก | ๐.๓๔๓ | ๑ |

| | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|--------------------|--------------|---|
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคม ปัจจุบัน เอื้อต่อการให้การ ยอมรับสมาชิกในชุมชน (E) | ๓.๓๖ | ๐.๖๗ | ปาน กลาง | ๔.๘๓ | ๐.๔๘ | สูง มาก | ๐.๓๐๔ | ๓ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ การยอมรับสมาชิกในชุมชน (P) | ๓.๓๑ | ๐.๙๒ | ปาน กลาง | ๔.๖๔ | ๐.๑๒ | สูง มาก | ๐.๒๘๗ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๗ | ๐.๕๗ | ปาน กลาง | ๔.๘๐ | ๐.๕๑ | สูง มาก | ๐.๓๑๙ | |

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๒๗$) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๓.๓๖$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๓.๓๑$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๓.๑๔$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๘๐$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๔.๙๕$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๔.๘๓$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๔$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๑๙ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๙) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๙) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๐๔)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๒๘๗)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๔๓)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๔๐)

ตารางที่ ๔.๒๙ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ

(n=๔๐๐)

| ด้านให้ความไว้วางใจ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ | ๓.๑๑ | ๐.๓๗ | ปานกลาง | ๔.๕๘ | ๐.๕๗ | สูงมาก | ๐.๓๒๑ | ๑ |
| การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน | ๓.๒๔ | ๐.๘๖ | ปานกลาง | ๔.๖๙ | ๐.๘๙ | สูงมาก | ๐.๓๐๙ | ๒ |
| การสร้างโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับชุมชนโดยมีการร่วมมือกัน | ๓.๓๕ | ๐.๙๔ | ปานกลาง | ๔.๗๖ | ๐.๖๓ | สูงมาก | ๐.๒๙๖ | ๓ |
| การทำงานร่วมกันในการแก้ไขขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเสนอวิธีการแก้ไขที่ยุติธรรม | ๓.๔๖ | ๐.๗๘ | ปานกลาง | ๔.๘๕ | ๐.๖๔ | สูงมาก | ๐.๒๘๗ | ๔ |
| การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน | ๓.๔๔ | ๐.๒๕ | ปานกลาง | ๔.๘๑ | ๐.๕๒ | สูงมาก | ๐.๒๘๕ | ๕ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๒ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๗๔ | ๐.๖๕ | สูงมาก | ๐.๒๙๙ | |

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๒) และเมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การทำงานร่วมกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเสนอวิธีการแก้ไขที่ยุติธรรม ($\bar{X}=3.46$) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=3.44$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ ($\bar{X}=3.11$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ โดยภาพรวมพบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การทำงานร่วมกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเสนอวิธีการแก้ไขที่ยุติธรรม ($\bar{X}=4.55$) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=4.51$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ ($\bar{X}=4.55$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ 0.255 โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (0.255) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (0.255) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีจุดแข็ง 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสร้างโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับชุมชนโดยมีการร่วมมือกัน (0.256)

ลำดับที่ ๒ การทำงานร่วมกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเสนอวิธีการแก้ไขที่ยุติธรรม (0.257)

ลำดับที่ ๓ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน (0.255)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีจุดอ่อน 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ (0.321)

ลำดับที่ ๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึก
ไว้วางใจต่อกัน (๐.๓๐๙)

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความ
ต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอ
เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านให้ความ ไว้วางใจ | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------|---------------------|-------------------|-------------|--------------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณี ท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความ ไว้วางใจในการทำงานของ สมาชิกชุมชน (S) | ๓.๒๓ | ๐.๗๘ | ปาน กลาง | ๔.๖๗ | ๐.๓๔ | สูง มาก | ๐.๓๐๘ | ๔ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจใน การทำงานของสมาชิกชุมชน (T) | ๓.๑๔ | ๐.๙๖ | ปาน กลาง | ๔.๙๘ | ๐.๘๗ | สูง มาก | ๐.๓๖๙ | ๑ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคม ปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความ ไว้วางใจในการทำงานของ สมาชิกชุมชน (E) | ๓.๑๕ | ๐.๔๒ | ปาน กลาง | ๔.๙๑ | ๐.๗๒ | สูง มาก | ๐.๓๕๘ | ๒ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ ความไว้วางใจในการทำงานของ สมาชิกชุมชน (P) | ๓.๒๖ | ๐.๓๕ | ปาน กลาง | ๔.๙๔ | ๐.๔๘ | สูง มาก | ๐.๓๔๐ | ๓ |
| โดยภาพรวม | ๓.๒๐ | ๐.๖๓ | ปาน กลาง | ๔.๘๘ | ๐.๖๐ | สูง มาก | ๐.๓๔๕ | |

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลัง
อำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ โดย
ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๒๐) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้าน
ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิก
ชุมชน (\bar{X} =๓.๒๖) รองลงมาคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความไว้วางใจใน
การทำงานของสมาชิกชุมชน (\bar{X} =๓.๒๓) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (\bar{X} =๓.๑๔)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่

ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๘๘$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน ($\bar{X}=๔.๘๘$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน ($\bar{X}=๔.๘๔$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน ($\bar{X}=๔.๖๗$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๔๕ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๔๕) คือโอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๔๕) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๔๐)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๐๘)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๖๙)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๕๘)

ตารางที่ ๔.๓๑ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด

(n=๔๐๐)

| ด้านยอมรับข้อผิดพลาด | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| การให้โอกาสแก้ไขและทำการปรับปรุงเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ | ๓.๑๒ | ๐.๑๔ | ปานกลาง | ๔.๕๑ | ๐.๔๘ | สูงมาก | ๐.๓๐๘ | ๒ |
| การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ | ๓.๔๓ | ๐.๒๘ | ปานกลาง | ๔.๕๘ | ๐.๘๗ | สูงมาก | ๐.๒๕๑ | ๕ |
| สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน | ๓.๔๗ | ๐.๘๗ | ปานกลาง | ๔.๖๗ | ๐.๖๒ | สูงมาก | ๐.๒๕๗ | ๔ |
| การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง | ๓.๓๒ | ๐.๙๒ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๗๓ | สูงมาก | ๐.๒๘๑ | ๓ |
| การเป็นตัวอย่างที่ดีในการยอมรับข้อผิดพลาดและให้การรับผิดชอบ | ๓.๓๖ | ๐.๖๔ | ปานกลาง | ๔.๙๐ | ๐.๘๔ | สูงมาก | ๐.๓๑๔ | ๑ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๔ | ๐.๕๗ | ปานกลาง | ๔.๖๖ | ๐.๗๑ | สูงมาก | ๐.๒๘๓ | |

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๔) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน (\bar{X} =๓.๔๗) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ (\bar{X} =๓.๔๓) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การให้โอกาสแก้ไขและทำการปรับปรุงเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ (\bar{X} =๓.๑๒)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๖๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเป็นตัวอย่างที่ดีในการยอมรับข้อผิดพลาดและให้การรับผิดชอบ (\bar{X} =๔.๙๐) รองลงมาคือ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบ

และการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน ($\bar{X}=๔.๖๗$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การให้โอกาสแก้ไขและทำการปรับปรุงเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ ($\bar{X}=๔.๕๑$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๓ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการ พัฒนาและปรับปรุง (๐.๒๘๑)

ลำดับที่ ๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่ สร้างความกดดัน (๐.๒๕๗)

ลำดับที่ ๓ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอ แนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ (๐.๒๕๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การเป็นตัวอย่างที่ดีในการยอมรับข้อผิดพลาดและให้การรับผิดชอบ (๐.๓๑๔)

ลำดับที่ ๒ การให้โอกาสแก้ไขและทำการปรับปรุงเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ (๐.๓๐๘)

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความ ต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านยอมรับ ข้อผิดพลาด | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|----------|-------------------|------|---------|--------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณี ท้องถิ่นเอื้อต่อการยอมรับต่อ | ๓.๑๔ | ๐.๔๘ | ปาน กลาง | ๔.๘๖ | ๐.๔๙ | สูง มาก | ๐.๓๕๔ | ๑ |

| ปัจจัยภายนอกด้านยอมรับ ข้อผิดพลาด | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------|-------------------|------|------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (S) | | | | | | | | |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการยอมรับต่อ ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (T) | ๓.๒๕ | ๐.๙๖ | ปาน กลาง | ๔.๗๕ | ๐.๑๕ | สูง มาก | ๐.๓๑๖ | ๒ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคม ปัจจุบัน เอื้อต่อการยอมรับต่อ ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (E) | ๓.๓๖ | ๐.๒๕ | ปาน กลาง | ๔.๕๙ | ๐.๓๘ | สูง มาก | ๐.๒๖๘ | ๓ |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการ ยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (P) | ๓.๔๗ | ๐.๗๓ | ปาน กลาง | ๔.๖๖ | ๐.๕๘ | สูง มาก | ๐.๒๕๕ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๑ | ๐.๖๑ | ปาน กลาง | ๔.๗๒ | ๐.๔๐ | สูง มาก | ๐.๒๙๙ | |

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๓๑) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (\bar{X} =๓.๔๗) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (\bar{X} =๓.๓๖) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (\bar{X} =๓.๑๔)

ส่วนสถานที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =๔.๗๒) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (\bar{X} =๔.๘๖) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (\bar{X} =๔.๗๕) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชน (\bar{X} =๔.๖๖)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่ง

ภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๙ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๙) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๙) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๒๖๘)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๒๕๕)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๓๕๔)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๓๑๖)

ตารางที่ ๔.๓๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

(n=๔๐๐)

| ด้านต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|-----------------|-------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ | | |
| สมาชิกในชุมชนทำงานอย่างตั้งใจและพยายามเข้าใจทั้งหลักการและเหตุผลที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ | ๓.๒๔ | ๐.๘๙ | ปานกลาง | ๔.๖๙ | ๐.๗๒ | สูงมาก | ๐.๓๐๙ | ๒ |
| การแสดงความเห็นด้วยและการสนับสนุนความเห็นที่มาจาก การตัดสินใจของคนในชุมชน | ๓.๓๕ | ๐.๗๒ | ปานกลาง | ๔.๘๗ | ๐.๖๓ | สูงมาก | ๐.๓๑๒ | ๑ |

| | | | | | | | | |
|--|------|------|-------------|------|------|------------|-------|---|
| การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการ แสดงความคิดเห็นหรือความเห็น ที่ต่างกัน | ๓.๔๒ | ๐.๖๔ | ปาน กลาง | ๔.๕๘ | ๐.๔๙ | สูง มาก | ๐.๒๕๓ | ๕ |
| การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคน สามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ | ๓.๔๙ | ๐.๘๒ | ปาน กลาง | ๔.๘๔ | ๐.๒๕ | สูง มาก | ๐.๒๗๙ | ๓ |
| การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อ เป็นฟังการตัดสินใจที่มีความ เข้าใจมากขึ้น | ๓.๔๕ | ๐.๖๐ | ปาน กลาง | ๔.๖๗ | ๐.๘๗ | สูง มาก | ๐.๒๖๑ | ๔ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๙ | ๐.๗๓ | ปาน กลาง | ๔.๗๓ | ๐.๕๙ | สูง มาก | ๐.๒๘๓ | |

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๓๙$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ ($\bar{X}=๓.๔๙$) รองลงมาคือ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น ($\bar{X}=๓.๔๕$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ สมาชิกในชุมชนทำงานอย่างตั้งใจและพยายามเข้าใจทั้งหลักการและเหตุผลที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ ($\bar{X}=๓.๒๔$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=๔.๗๓$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การแสดงความเห็นด้วยและการสนับสนุนความเห็นที่มาจากมติตัดสินใจของคนในชุมชน ($\bar{X}=๔.๘๗$) รองลงมาคือ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ ($\bar{X}=๔.๘๔$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน ($\bar{X}=๔.๕๘$)

ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวมเท่ากับ ๐.๒๘๓ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ (๐.๒๗๙)

ลำดับที่ ๒ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น (๐.๒๖๑)

ลำดับที่ ๓ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน (๐.๒๕๓)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การแสดงความคิดเห็นและการสนับสนุนความเห็นที่มาจากจากการตัดสินใจของคนในชุมชน (๐.๓๑๒)

ลำดับที่ ๒ สมาชิกในชุมชนทำงานอย่างตั้งใจและพยายามเข้าใจทั้งหลักการและเหตุผลที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ (๐.๓๐๙)

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

(n=๔๐๐)

| ปัจจัยภายนอกด้านการต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน | สภาพปัจจุบัน | | | สถานที่พึงประสงค์ | | | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|--------|--------------|-------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ | | |
| ๑. สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (S) | ๓.๔๓ | ๐.๔๗ | ปานกลาง | ๔.๘๐ | ๐.๒๑ | สูงมาก | ๐.๒๘๕ | ๒ |
| ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (T) | ๓.๔๗ | ๐.๖๒ | ปานกลาง | ๔.๗๓ | ๐.๗๙ | สูงมาก | ๐.๒๖๖ | ๔ |
| ๓. สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการเคารพต่อ | ๓.๒๕ | ๐.๔๘ | ปานกลาง | ๔.๗๕ | ๐.๖๔ | สูงมาก | ๐.๓๑๖ | ๑ |

| | | | | | | | | |
|---|------|------|---------|------|------|--------|-------|---|
| การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (E) | | | | | | | | |
| ๔. นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (P) | ๓.๓๖ | ๐.๘๒ | ปานกลาง | ๔.๖๒ | ๐.๕๘ | สูงมาก | ๐.๒๗๓ | ๓ |
| โดยภาพรวม | ๓.๓๘ | ๐.๖๐ | ปานกลาง | ๔.๗๓ | ๐.๕๖ | สูงมาก | ๐.๒๘๕ | |

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ($\bar{X}=3.43$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ($\bar{X}=3.25$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.73$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ($\bar{X}=4.80$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ($\bar{X}=4.75$) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายของรัฐ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ($\bar{X}=4.62$)

ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๕ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๕) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๕) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีโอกาส ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๒๘๕)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๒๗๓)

ลำดับที่ ๓ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๒๖๖)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีภาวะคุกคาม ๑ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๓๑๖)

๔.๑.๕ สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths: S) จุดอ่อน (Weaknesses: W) และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities: O) ภาวะคุกคาม (Threats: T) ของความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายใน โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดแข็ง และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดอ่อน สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือโอกาส และค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

๑.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๒ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือจุดแข็ง และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดแข็ง ๕ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๐.๒๙๒)

ลำดับที่ ๒ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (๐.๒๘๓)

ลำดับที่ ๓ ด้านการต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (๐.๒๘๓)

ลำดับที่ ๔ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ (๐.๒๘๑)

ลำดับที่ ๕ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (๐.๒๗๑)

จุดอ่อน (W)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีจุดอ่อน ๕ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านการให้การยอมรับ (๐.๓๑๔)

ลำดับที่ ๒ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๐๗)

ลำดับที่ ๓ ด้านการให้ความไว้วางใจ (๐.๒๙๙)

ลำดับที่ ๔ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (๐.๒๙๖)

ลำดับที่ ๕ ด้านการให้ข้อมูล ป้อนกลับ (๐.๒๙๖)

๑.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๗ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือโอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านสภาพสังคม (๐.๓๐๕)

ลำดับที่ ๒ ด้านสภาพเศรษฐกิจ (๐.๓๐๔)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (๐.๓๑๑)

ลำดับที่ ๒ ด้านนโยบายของรัฐ (๐.๓๐๙)

๒. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๒ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือจุดแข็ง และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๒) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน (๐.๒๗๙)

ลำดับที่ ๒ มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน (๐.๒๗๑)

ลำดับที่ ๓ มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร (๐.๒๖๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน (๐.๓๔๙)

ลำดับที่ ๒ มีการระบุความรับผิดชอบของงาน (๐.๒๙๘)

๒.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๔๐ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๔๐) คือโอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๔๐) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ (๐.๓๒๓)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ
ในหน้าที่ (๐.๓๒๓)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง
ของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความ
รับผิดชอบ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่
(๐.๓๖๖)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ
ในหน้าที่ (๐.๓๔๕)

๓. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบ
การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอ
เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

๓.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณา
จากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่ง
ภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๗ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือจุด
แข็ง และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๗) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับ
ตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้ง
คำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน (๐.๒๗๓)

ลำดับที่ ๒ มีการประชุมที่น่าสนใจที่เข้าถึงสมาชิกทุกคนในชุมชน เพื่อเสนอแนะและหารือ
เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบหมาย (๐.๒๗๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับ
ตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่
(๐.๓๔๑)

ลำดับที่ ๒ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม (๐.๓๒๔)

ลำดับที่ ๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด (๐.๓๒๔)

๓.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๔๘ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๔๘) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๔๘) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่พบว่า มีโอกาส ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๙๖)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๒๙๓)

ลำดับที่ ๓ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๒๖๙)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่พบว่า มีภาวะคุกคาม ๑ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๓๓)

๔. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ

๔.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๖ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ คนที่ทำงานได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด (๐.๒๘๔)

ลำดับที่ ๒ ชุมชนรับรู้ถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน (๐.๒๗๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ (๐.๓๑๑)

ลำดับที่ ๒ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ (๐.๓๐๘)

ลำดับที่ ๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน (๐.๓๐๖)

๔.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๖ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ โอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๒๘๕)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๒๖๐)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๓๓๐)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน (๐.๓๑๑)

๕. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

๕.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๗๑ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๗๑) คือจุดแข็ง และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๗๑) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ มีการจัดกิจกรรมอบรมทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน (๐.๒๗๑)

ลำดับที่ ๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (๐.๒๖๓)

ลำดับที่ ๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน (๐.๒๕๓)

ลำดับที่ ๔ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน (๐.๒๕๒)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสนับสนุนกิจกรรมสหสาขาที่สามารถพัฒนาทักษะทางสังคม และการแก้ไขปัญหา (๐.๓๑๔)

๕.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๕ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๕) คือโอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๕) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๒๙๕)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๒๘๗)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๓๒๑)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน (๐.๓๑๔)

๖. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ

๖.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๑ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๑) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๑) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ, วรรณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้อื่น (๐.๒๗๘)

ลำดับที่ ๒ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ (๐.๒๕๘)

ลำดับที่ ๓ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง (๐.๒๑๐)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การจัดกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ, เช่น การศึกษาสนทนา, การฝึกปฏิบัติ, หรือการแก้ปัญหา (๐.๓๓๗)

ลำดับที่ ๒ การสนับสนุนหลักสูตรการศึกษาทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชุมชน (๐.๓๑๓)

๖.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๒ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๒) คือโอกาส และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๒) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๒๖๘)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๒๖๕)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๓๐๖)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน (๐.๒๙๐)

๗. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับ

๗.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๖ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๖) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การใช้ระบบประกาศสาธารณะ เช่น ลำโพงหรือระบบประชาสัมพันธ์ในท้องถิ่น (๐.๒๘๔)

ลำดับที่ ๒ การใช้สื่อที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายโฆษณาบนถนน เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน (๐.๒๓๕)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล, นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ (๐.๓๒๔)

ลำดับที่ ๒ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๑๑)

ลำดับที่ ๓ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร (๐.๓๐๗)

๗.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๐๑ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๑) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๐๑) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๒๗๔)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๒๖๗)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๓๔๖)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน (๐.๓๑๓)

๘. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้การยอมรับ

๘.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๑๔ โดยกำหนดให้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๔) คือจุดแข็ง และ ค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๔) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน (๐.๓๐๘)

ลำดับที่ ๒ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน (๐.๓๐๓)

ลำดับที่ ๓ กำหนดกระบวนการที่ชัดเจนในการขอเข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ หรือการรับรองจากรายนอก (๐.๒๙๓)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม (๐.๓๓๙)

ลำดับที่ ๒ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึง วัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน (๐.๓๒๘)

๘.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๑๙ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๙) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๑๙) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๐๔)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๒๘๗)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้การยอมรับ พบว่า มีภาวะ คุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๔๓)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน (๐.๓๔๐)

๙. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอก (SWOT) ของรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอ เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้ความไว้วางใจ

๙.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณา จากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่ง ภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๙ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๙) คือจุด แข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๙) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีจุดแข็ง ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การสร้างโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับชุมชนโดยมีการร่วมมือกัน (๐.๒๙๖)

ลำดับที่ ๒ การทำงานร่วมกันในการแก้ไขขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเสนอวิธีการแก้ไขที่ยุติธรรม (๐.๒๘๗)

ลำดับที่ ๓ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน (๐.๒๘๕)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีจุดอ่อน ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ (๐.๓๒๑)

ลำดับที่ ๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน (๐.๓๐๙)

๙.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๓๔๕ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๔๕) คือ โอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๓๔๕) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๔๐)

ลำดับที่ ๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๐๘)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านให้ความไว้วางใจ พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๖๙)

ลำดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน (๐.๓๕๘)

๑๐. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด

๑๐.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๓ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง (๐.๒๘๑)

ลำดับที่ ๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน (๐.๒๕๗)

ลำดับที่ ๓ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ (๐.๒๕๑)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การเป็นตัวอย่งที่ดีในการยอมรับข้อผิดพลาดและให้การรับผิดชอบ (๐.๓๑๔)

ลำดับที่ ๒ การให้โอกาสแก้ไขและทำการปรับปรุงเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ (๐.๓๐๘)

๑๐.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๙๙ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๙) คือโอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๙๙) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีโอกาส ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๒๖๘)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๒๕๕)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด พบว่า มีภาวะคุกคาม ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๓๕๔)

ลำดับที่ ๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การการทำงานในชุมชน (๐.๓๑๖)

๑๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

๑๑.๑ ปัจจัยภายในของการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๓ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือจุดแข็ง และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๓) คือ จุดอ่อน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีจุดแข็ง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ (๐.๒๗๙)

ลำดับที่ ๒ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น (๐.๒๖๑)

ลำดับที่ ๓ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน (๐.๒๕๓)

จุดอ่อน (W)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีจุดอ่อน ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ การแสดงความคิดเห็นและการสนับสนุนความเห็นที่มาจากการตัดสินใจของคนในชุมชน (๐.๓๑๒)

ลำดับที่ ๒ สมาชิกในชุมชนทำงานอย่างตั้งใจและพยายามเข้าใจทั้งหลักการและเหตุผลที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ (๐.๓๐๙)

๑๑.๒ ปัจจัยภายนอกของการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งภาพรวม เท่ากับ ๐.๒๘๕ โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๕) คือโอกาส และ ค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (๐.๒๘๕) คือ ภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีโอกาส ๓ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สถาปสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๒๘๕)

ลำดับที่ ๒ นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๒๗๓)

ลำดับที่ ๓ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๒๖๖)

ภาวะคุกคาม (T)

สภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีภาวะคุกคาม ๑ ด้าน เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน (๐.๓๑๖)

สรุป

ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้พิจารณาจากความต้องการจำเป็น ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ทั้งนี้ เมื่อทำการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของ PNI_{modified} เท่ากับ ๐.๒๙๒ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับ (๐.๓๑๔) รองลงมาคือ ลำดับที่ ๒ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๐๗) ด้านการให้ความไว้วางใจ (๐.๒๙๙) ด้านการกำหนดมาตรฐานการ ทำงานที่เป็นเลิศ (๐.๒๙๖) ด้านการให้ข้อมูล บ่อนกลับ (๐.๒๙๖) ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๐.๒๙๒) ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (๐.๒๘๓) ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (๐.๒๘๓) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ (๐.๒๘๑) และด้านที่มีความจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (๐.๒๗๑)

เมื่อนำความต้องการจำเป็นซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายในของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มาพิจารณาเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน พบว่า ด้านที่เป็นจุดแข็งของความเข้มแข็งของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๐.๒๙๒) ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (๐.๒๘๓) ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (๐.๒๘๓) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ (๐.๒๘๑) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (๐.๒๗๑) ในขณะที่ด้านที่เป็นจุดอ่อนของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับ (๐.๓๑๔) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (๐.๓๐๗) ด้านการให้ความไว้วางใจ (๐.๒๙๙) ด้านการกำหนดมาตรฐานการ ทำงานที่เป็นเลิศ (๐.๒๙๖) ด้านการให้ข้อมูล บ่อนกลับ (๐.๒๙๖)

เมื่อทำการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมนอกที่เอื้อต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย

ของ PNI_{modified} เท่ากับ ๐.๓๐๗ โดยพิจารณาเป็นรายด้านตามสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (๐.๓๑๑) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ (๐.๓๐๙) ด้านสภาพสังคม (๐.๓๐๕) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ (๐.๓๐๔)

เมื่อนำความต้องการจำเป็นซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มาพิจารณาหาโอกาสและภาวะคุกคาม พบว่า โอกาสหรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านสภาพสังคม (๐.๓๐๕) และด้านสภาพเศรษฐกิจ (๐.๓๐๔) ในขณะที่ ภาวะคุกคามหรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่เอื้อต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (๐.๓๑๑) และด้านนโยบายของรัฐ (๐.๓๐๙)

รายละเอียด SWOT แยกตามรายด้านของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๕ ความต้องการจำเป็น SOWT แยกตามรายด้านของสภาพแวดล้อมภายในของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI_{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|--|-------------------------|----------|-------------------------------|
| ๑. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๑.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ | | ๐.๒๙๒ | ๖ | S |
| ๑.๑.๑ | มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร | ๐.๒๖๑ | ๕ | S |
| ๑.๑.๒ | มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน | ๐.๒๗๑ | ๔ | S |
| ๑.๑.๓ | มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน | ๐.๒๗๙ | ๓ | S |
| ๑.๑.๔ | มีการระบุความรับผิดชอบของงาน | ๐.๒๙๘ | ๒ | W |
| ๑.๑.๕ | มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน | ๐.๓๔๙ | ๑ | W |
| ๑.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ | | ๐.๓๔๐ | ๒ | T |
| ๑.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | ๐.๓๒๓ | ๓ | O |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|---|-------------------------|----------|----------------------------|
| ๑.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | ๐.๓๒๓ | ๔ | O |
| ๑.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | ๐.๓๔๕ | ๒ | T |
| ๑.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | ๐.๓๖๖ | ๑ | T |
| ๒. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๒.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | | ๐.๓๐๗ | ๒ | W |
| ๒.๑.๑ | การมีการประชุมที่น่าสนใจที่เข้าถึงสมาชิกทุกคนในชุมชน เพื่อเสนอแนะและหารือเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบหมาย | ๐.๒๗๑ | ๔ | S |
| ๒.๑.๒ | สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้งคำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน | ๐.๒๗๓ | ๓ | S |
| ๒.๑.๓ | มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม | ๐.๓๒๔ | ๒ | W |
| ๒.๑.๔ | มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ | ๐.๓๔๑ | ๑ | W |
| ๒.๑.๕ | ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด | ๐.๓๒๔ | ๒ | W |
| ๒.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | | ๐.๒๙๘ | ๗ | O |
| ๒.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | ๐.๒๖๙ | ๔ | O |
| ๒.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | ๐.๒๙๖ | ๒ | O |
| ๒.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | ๐.๓๓๓ | ๑ | T |
| ๒.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมายอำนาจหน้าที่ | ๐.๒๙๓ | ๓ | O |
| ๓. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๓.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | | ๐.๒๙๖ | ๔ | W |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|--|-------------------------|-----------|----------------------------|
| ๓.๑.๑ | มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ | ๐.๓๐๘ | ๒ | W |
| ๓.๑.๒ | ชุมชนรับรู้ถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน | ๐.๒๗๑ | ๕ | S |
| ๓.๑.๓ | รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ | ๐.๓๑๑ | ๑ | W |
| ๓.๑.๔ | มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน | ๐.๓๐๖ | ๓ | W |
| ๓.๑.๕ | คนที่ทำงานได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด | ๐.๒๘๔ | ๔ | S |
| ๓.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | | ๐.๒๙๖ | ๘ | T |
| ๓.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | ๐.๓๑๑ | ๒ | T |
| ๓.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | ๐.๓๓๐ | ๑ | T |
| ๓.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | ๐.๒๖๐ | ๔ | O |
| ๓.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนดมาตรฐานการทำงาน | ๐.๒๘๕ | ๓ | O |
| ๔. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๔.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา | | ๐.๒๗๑ | ๑๐ | S |
| ๔.๑.๑ | มีการจัดกิจกรรมอบรมทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | ๐.๒๗๑ | ๒ | W |
| ๔.๑.๒ | มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน | ๐.๒๕๒ | ๕ | S |
| ๔.๑.๓ | มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ | ๐.๒๖๓ | ๓ | S |
| ๔.๑.๔ | การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน | ๐.๒๕๓ | ๔ | S |
| ๔.๑.๕ | การสนับสนุนกิจกรรมสนทนากาการที่สามารถพัฒนาทักษะทางสังคม และการแก้ไขปัญหา | ๐.๓๑๔ | ๑ | W |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|--|-------------------------|-----------|----------------------------|
| ๔.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา | | ๐.๓๐๕ | ๔ | O |
| ๔.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน | ๐.๓๑๔ | ๒ | T |
| ๔.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน | ๐.๒๘๗ | ๔ | T |
| ๔.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน | ๐.๒๙๕ | ๓ | O |
| ๔.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน | ๐.๓๒๑ | ๑ | T |
| ๕. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๕.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ | | ๐.๒๘๑ | ๙ | S |
| ๕.๑.๑ | การสนับสนุนหลักสูตรการศึกษาทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชุมชน | ๐.๓๑๓ | ๒ | W |
| ๕.๑.๒ | การจัดกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ, เช่น การศึกษาสนทนา, การฝึกปฏิบัติ, หรือการแก้ปัญหา | ๐.๓๓๗ | ๑ | W |
| ๕.๑.๓ | การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ, วารสาร, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้อื่น ๆ | ๐.๒๗๘ | ๓ | S |
| ๕.๑.๔ | การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง | ๐.๒๑๐ | ๕ | S |
| ๕.๑.๕ | การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ | ๐.๒๕๘ | ๔ | S |
| ๕.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการให้ความรู้และสารสนเทศ | | ๐.๒๘๒ | ๑๐ | O |
| ๕.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน | ๐.๒๖๘ | ๓ | O |
| ๕.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน | ๐.๒๖๕ | ๔ | O |
| ๕.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน | ๐.๒๙๐ | ๒ | T |
| ๕.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน | ๐.๓๐๖ | ๑ | T |
| ๖. ด้านการให้ข้อมูลและการป้อนกลับ | | | | ๐.๒๙๒ |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|--|-------------------------|----------|----------------------------|
| ๖.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการให้ข้อมูลและการป้อนกลับ | | ๐.๒๙๖ | ๕ | W |
| ๖.๑.๑ | การใช้สื่อที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายโฆษณาบนถนน เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน | ๐.๒๕๓ | ๕ | S |
| ๖.๑.๒ | การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล, นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ | ๐.๓๒๔ | ๑ | W |
| ๖.๑.๓ | การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร | ๐.๓๐๗ | ๓ | W |
| ๖.๑.๔ | การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน | ๐.๓๑๑ | ๒ | W |
| ๖.๑.๕ | การใช้ระบบประกาศสาธารณะ เช่น ลำโพงหรือระบบประชาสัมพันธ์ในที่อื่น | ๐.๒๘๔ | ๔ | S |
| ๖.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการป้อนกลับ | | ๐.๓๐๑ | ๕ | O |
| ๖.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน | ๐.๒๖๗ | ๔ | O |
| ๖.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน | ๐.๓๑๓ | ๒ | T |
| ๖.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน | ๐.๒๗๔ | ๓ | O |
| ๖.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ข้อมูลและการรับฟังข้อมูลของคนในชุมชน | ๐.๓๔๖ | ๑ | T |
| ๗. ด้านการให้การยอมรับ | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๗.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการให้การยอมรับ | | ๐.๓๑๔ | ๑ | W |
| ๗.๑.๑ | กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน | ๐.๓๒๘ | ๒ | W |
| ๗.๑.๒ | กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม | ๐.๓๓๙ | ๑ | W |
| ๗.๑.๓ | กำหนดกระบวนการที่ชัดเจนในการขอเข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ หรือการรับรองจากรายนอก | ๐.๒๙๓ | ๕ | S |
| ๗.๑.๔ | จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน | ๐.๓๐๓ | ๔ | W |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|--|-------------------------|----------|----------------------------|
| ๗.๑.๕ | สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน | ๐.๓๐๘ | ๓ | W |
| ๗.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการให้การยอมรับ | | ๐.๓๑๙ | ๓ | T |
| ๗.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน | ๐.๓๔๐ | ๒ | T |
| ๗.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน | ๐.๓๔๓ | ๑ | T |
| ๗.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน | ๐.๓๐๔ | ๓ | O |
| ๗.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้การยอมรับสมาชิกในชุมชน | ๐.๒๘๗ | ๔ | O |
| ๘. ด้านการให้ความไว้วางใจ | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๘.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการให้ความไว้วางใจ | | ๐.๒๙๙ | ๓ | W |
| ๘.๑.๑ | การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ | ๐.๓๒๑ | ๑ | W |
| ๘.๑.๒ | การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน | ๐.๓๐๙ | ๒ | W |
| ๘.๑.๓ | การสร้างโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับชุมชนโดยมีการร่วมมือกัน | ๐.๒๙๖ | ๓ | S |
| ๘.๑.๔ | การทำงานร่วมกันในการแก้ไขขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเสนอวิธีการแก้ไขที่ยุติธรรม | ๐.๒๘๗ | ๔ | S |
| ๘.๑.๕ | การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน | ๐.๒๘๕ | ๕ | S |
| ๘.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจ | | ๐.๓๔๕ | ๑ | T |
| ๘.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน | ๐.๓๐๘ | ๔ | O |
| ๘.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน | ๐.๓๖๙ | ๑ | T |
| ๘.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกชุมชน | ๐.๓๕๘ | ๒ | T |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|--|-------------------------|----------|----------------------------|
| ๘.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการให้ความไว้วางใจในการทำงานของ สมาชิกชุมชน | ๐.๓๔๐ | ๓ | O |
| ๙. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๙.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการยอมรับข้อผิดพลาด | | ๐.๒๘๓ | ๗ | S |
| ๙.๑.๑ | การให้โอกาสแก้ไขและทำการปรับปรุงเพื่อป้องกันการเกิด ข้อผิดพลาดซ้ำ | ๐.๓๐๘ | ๒ | W |
| ๙.๑.๒ | การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ | ๐.๒๕๑ | ๕ | S |
| ๙.๑.๓ | สร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไข ข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน | ๐.๒๕๗ | ๔ | S |
| ๙.๑.๔ | การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็น โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง | ๐.๒๘๑ | ๓ | S |
| ๙.๑.๕ | การเป็นตัวอย่งที่ดีในการยอมรับข้อผิดพลาดและให้การ รับผิดชอบ | ๐.๓๑๔ | ๑ | W |
| ๙.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการยอมรับข้อผิดพลาด | | ๐.๒๙๙ | ๖ | O |
| ๙.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณี ท้องถิ่นเอื้อต่อการยอมรับต่อ ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการทำงานในชุมชน | ๐.๓๕๔ | ๑ | T |
| ๙.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นการทำงานในชุมชน | ๐.๓๑๖ | ๒ | T |
| ๙.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการยอมรับต่อ ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการทำงานในชุมชน | ๐.๒๖๘ | ๓ | O |
| ๙.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการ การทำงานในชุมชน | ๐.๒๕๕ | ๔ | O |
| ๑๐. การเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน | | | | ๐.๒๙๒ |
| ๑๐.๑ สภาพแวดล้อมภายในด้านการเคารพต่อการตัดสินใจของ ผู้ปฏิบัติงาน | | ๐.๒๘๓ | ๘ | S |
| ๑๐.๑.๑ | สมาชิกในชุมชนทำงานอย่างตั้งใจและพยายามเข้าใจทั้งหลักการ และเหตุผลที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ | ๐.๓๐๙ | ๒ | W |
| ๑๐.๑.๒ | การแสดงความเห็นด้วยและการสนับสนุนความเห็นที่มาจากกร ตัดสินใจของคนในชุมชน | ๐.๓๑๒ | ๑ | W |

| รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | | PNI _{modified} | ลำดับ | SWOT (ค่าเฉลี่ย PNI) |
|--|---|-------------------------|----------|----------------------------|
| ๑๐.๑.๓ | การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็น ที่ต่างกัน | ๐.๒๕๓ | ๕ | S |
| ๑๐.๑.๔ | การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคน สามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ | ๐.๒๗๙ | ๓ | S |
| ๑๐.๑.๕ | การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจ มากขึ้น | ๐.๒๖๑ | ๔ | S |
| ๑๐.๒ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน | | ๐.๒๘๕ | ๙ | O |
| ๑๐.๒.๑ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจ ของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน | ๐.๒๘๕ | ๒ | O |
| ๑๐.๒.๒ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของ ผู้ปฏิบัติงานในชุมชน | ๐.๒๖๖ | ๔ | T |
| ๑๐.๒.๓ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจ ของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน | ๐.๓๑๖ | ๑ | T |
| ๑๐.๒.๔ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ในชุมชน | ๐.๒๗๓ | ๓ | O |

๔.๑.๖ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไป ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความ เข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ๓๐ - ๕๐ นาที ต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑ ท่าน หรือจนกว่าผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และจะหยุดการสัมภาษณ์เมื่อข้อมูลมีความครบถ้วน หรืออิ่มตัว (Saturation of data) โดยพบว่าข้อมูลเริ่มซ้ำกับข้อมูลเดิม ไม่มีข้อมูลใหม่ที่เพิ่มเติมจากข้อมูลเดิมที่เก็บรวบรวมได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลมีความครบถ้วน หรืออิ่มตัว เมื่อได้จำนวนผู้ให้ข้อมูล ๗ คน ประกอบด้วย ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิระดับผู้บริหารในเทศบาลตำบลนาป่า ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิระดับผู้นำชุมชน ๓) นักวิชาการด้านแผนและการเมืองการปกครอง ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอเป็นประเด็นโดยภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๖ ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

| ประเด็นที่สัมภาษณ์ | ผลการสัมภาษณ์ |
|--------------------|---------------|
|--------------------|---------------|

| | |
|---|---|
| <p>๑. บริบทของผู้นำชุมชนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อชุมชน</p> | <p>๑. การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมาย และการสร้างสังคมและวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกันและวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง</p> <p>๒. การสร้างสัมพันธภาพ และการแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกันสมาชิกในชุมชนในการค้นหาและแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ</p> <p>๓. การสนับสนุนและกระตุ้นการมีส่วนร่วม และการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในชุมชน</p> <p>๔. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเองและประสบความสำเร็จ และการเป็นตัวแทนและเสียงของชุมชน</p> <p>๕. การสนับสนุนและป้องกันปัญหา ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และป้องกันปัญหาให้เกิดขึ้นใหม่ในอนาคต โดยการดำเนินการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. การสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจ สำหรับชุมชนในการเติบโตและพัฒนาต่อไป</p> |
| <p>๒. ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีการมอบหมายให้ชุมชนช่วยกันดำเนินการ</p> | <p>๑. การสร้างความตระหนักให้กับชุมชนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องการทำ และการฝึกอบรมสมาชิกในชุมชนเพื่อให้พวกเขามีความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการภาระหน้าที่นั้นๆ</p> <p>๒. การสร้างโครงสร้างองค์กรชุมชนที่เหมาะสม เช่น การสร้างคณะกรรมการหรือกลุ่มที่มีภาระหน้าที่ในการดำเนินการเฉพาะทาง</p> <p>๓. การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการภาระหน้าที่ โดยการเสนอแนะหรือสนับสนุนการเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ</p> <p>๔. การสร้างชุมชนที่มีการสื่อสารและการร่วมมืออย่างเหนือระดับ ซึ่งสามารถช่วยในการตอบสนองต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มอบให้กับชุมชน</p> <p>๕. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนานักวิชาชีพภายในชุมชน เพื่อให้พวกเขามีความสามารถในการดำเนินการภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม</p> <p>๖. การจัดการทรัพยากรในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดในการดำเนินการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม</p> |

| | |
|--|--|
| <p>๓. การสร้างมาตรฐานในการทำงานเพื่อชุมชน</p> | <p>๑. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ เพื่อทราบถึงความต้องการและปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน</p> <p>๒. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความเป็นเป็นไปได้ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ของข้อ ๑ เพื่อสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนและเป็นไปได้</p> <p>๓. จัดทำแผนการดำเนินงานที่ระบุเป้าหมาย มาตรฐาน และกิจกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่คาดหวัง</p> <p>๔. สร้างกระบวนการและแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกในชุมชนสามารถทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้</p> <p>๕. สนับสนุนสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการจัดอบรมหรือการส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>๖. วัดและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ถูกปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีผลสัมพัทธ์ต่อการพัฒนาของชุมชน</p> <p>๗. ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานและกระบวนการตามผลการวัดและประเมิน โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนการประเมินเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป</p> |
| <p>๔. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในชุมชนเพื่อช่วยในการทำงานเพื่อชุมชน</p> | <p>๑. ทำการสำรวจหรือสำรวจความต้องการของชุมชนในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร อาจเป็นการสำรวจความรู้และทักษะที่ขาดหายไปหรือที่จำเป็นในการดำเนินงาน</p> <p>๒. ออกแบบแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน โดยระบุวัตถุประสงค์ หลักสูตรการเรียนการสอน และวิธีการประเมินผล</p> <p>๓. เลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการสอนและการเรียนของสมาชิกในชุมชน อาจเป็นการจัดอบรมแบบเข้มข้นหรือการเรียนรู้ออนไลน์</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>๔. ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ โดยให้คำแนะนำและข้อมูลที่จำเป็นให้กับผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อให้พวกเขาได้รับความรู้และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>๕. ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลของการฝึกอบรมโดยอาจใช้การสำรวจความพึงพอใจหรือการทดสอบความรู้เพื่อวัดผลลัพธ์</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาต่อไปของบุคลากรในชุมชนโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม การเลื่อนขั้นหรือการเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ</p> <p>๗. สร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างสมาชิกในชุมชน</p> |
| <p>๕. การให้ความรู้และสร้างระบบสารสนเทศภายในชุมชน</p> | <p>๑. ทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการข้อมูลของชุมชน รวมถึงปัญหาหรือความต้องการที่สำคัญที่อาจต้องใช้ข้อมูลเพื่อแก้ไข</p> <p>๒. ตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการสร้างและบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ซึ่งระบบนี้อาจเป็นเว็บไซต์ ชุมชนออนไลน์ หรือฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูล</p> <p>๓. เลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน เช่น ระบบฐานข้อมูลออนไลน์หรือโปรแกรมการจัดการข้อมูล</p> <p>๔. สร้างและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน โดยใช้ช่องทางที่เหมาะสม เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือป้ายประชาสัมพันธ์</p> <p>๕. สนับสนุนและฝึกอบรมสมาชิกในชุมชนให้มีความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศ และการเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้อง</p> <p>๖. ดำเนินการบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อให้มีประสิทธิภาพและคงทนในระยะยาว รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน</p> |
| <p>๖. ช่องทางที่ประชาชนสามารถร้องเรียน และแสดงความคิดเห็นได้</p> | <p>๑. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนหรือความคิดเห็นจากประชาชน เช่น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน หรือสำนักงานคณะรัฐมนตรีต่าง ๆ</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>๒. มีเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ให้ประชาชนส่งคำร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลายเรื่อง เช่น บริการรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ของหน่วยงานรัฐบาลหรือองค์กรภาครัฐ</p> <p>๓. หน่วยงานราชการหรือองค์กรอาจมีกล่องจดหมายที่ให้ประชาชนส่งจดหมายร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็น</p> <p>๔. ประชาชนอาจใช้สิทธิ์ในการชุมนุมหรือประท้วงเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่พวกเขาเชื่อว่าจำเป็นต้องแก้ไข</p> <p>๕. การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นการเขียนบทความ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ หรือการให้สัมภาษณ์ในสื่อมวลชน</p> |
| <p>๗. การเชิดชูและให้การยอมรับแก่คนในชุมชน</p> | <p>๑. สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเคารพและการเชิดชูต่อกันในชุมชน โดยสร้างข้อตกลงและการกระทำที่ส่งเสริมความเคารพและการยอมรับอย่างเท่าเทียมต่อทุกคน</p> <p>๒. สนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนได้พัฒนาทักษะและคุณสมบัติต่างๆ เพื่อให้พวกเขามีความมั่นใจและสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี</p> <p>๓. ยอมรับและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา หรือวิวัฒนาการที่แตกต่างของสมาชิกในชุมชน โดยไม่มีการละเมิดหรือการกีดกัน</p> <p>๔. สร้างความเข้าใจร่วมกันและการเชื่อมโยงที่เข้มแข็งระหว่างสมาชิกในชุมชน โดยการสร้างพื้นที่สำหรับการสนทนาและการแลกเปลี่ยนเรื่องราว</p> <p>๕. การเชิดชูและให้คำขอบคุณอย่างเป็นทางการและต่อเนื่องต่อความทุ่มเทในการทำงานหรือการทำสิ่งใดที่มีประโยชน์ต่อชุมชน</p> <p>๖. สร้างความเป็นกลางในการพูดคุยและการตัดสินใจ โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือการเลือกข้าง</p> <p>๗. การเคารพสิทธิของผู้อื่นและการยอมรับความต้องการของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน</p> |

| | |
|---|--|
| <p>๘. การแสดงให้เห็นว่าชุมชนมีความไว้วางใจต่อกัน</p> | <p>๑. เมื่อสมาชิกในชุมชนสามารถรับรองและช่วยเหลือกันในสถานการณ์ที่ต้องการความช่วยเหลือ แสดงว่ามีความไว้วางใจและความร่วมมือกัน</p> <p>๒. เมื่อสมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน</p> <p>๓. เมื่อมีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสในชุมชน เช่น การแจ้งเตือนเกี่ยวกับปัญหา การวางแผน หรือการตัดสินใจที่สำคัญ</p> <p>๔. เมื่อสมาชิกในชุมชนมีการร่วมกันในกิจกรรม โครงการ หรืองานสร้างสรรค์ต่างๆ แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันและการฝึกฝนความเชื่อมั่น</p> <p>๕. เมื่อสมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น และมีการรับฟังอย่างจริงจังและหลากหลาย</p> <p>๖. เมื่อชุมชนมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป</p> <p>๗. เมื่อสมาชิกในชุมชนมีความรับผิดชอบต่องานและการตัดสินใจ และยอมรับผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อชุมชน</p> |
| <p>๙. การดำเนินการ กรณีมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงานในชุมชน</p> | <p>๑. รับทราบความผิดพลาดโดยรวบรวมข้อมูลและการสังเกตจากนั้น ต้องมีการตอบสนองอย่างรวดเร็วเพื่อหยุดความผิดพลาดไม่ให้ก่อให้เกิดความเสียหายมากขึ้น</p> <p>๒. วิเคราะห์หาสาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน</p> <p>๓. วางแผนการแก้ไขปัญหาโดยรวมขึ้นตอนการดำเนินการ การแบ่งงาน และการกำหนดระยะเวลา</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ โดยการทำงานร่วมกันและการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>๕. ติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลลัพธ์ที่ได้เพื่อตรวจสอบว่าความผิดพลาดได้ถูกแก้ไขอย่างเหมาะสมหรือไม่</p> <p>๖. การประสานงานและการสื่อสาร ในขั้นตอนการแก้ไขปัญหา สามารถจัดการประสานงานและการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในชุมชนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการแก้ไข</p> <p>๗. การสำเร็จในการแก้ไขปัญหา ควรนำประสบการณ์มาเป็นการเรียนรู้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในอนาคต โดยการปรับปรุงกระบวนการหรือการทำงานตามที่จำเป็น</p> |
| <p>๑๐. การให้ความอิสระแก่คนในชุมชนในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร หรือไม่ทำอะไร</p> | <p>๑. การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและคุ้มค่า</p> <p>๒. สนับสนุนคนในชุมชนให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจของตนเองและให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนต่อการดำเนินการที่เลือกตัดสินใจ</p> <p>๓. การสนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ โดยการฟังความคิดเห็นของทุกคน</p> <p>๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็น</p> <p>๕. การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตามความต้องการและความสนใจของตนเอง</p> <p>๖. การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีการกีดกันหรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น</p> |

จากตารางที่ ๔.๓๖ ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

ประเด็นที่ ๑ บริบทของผู้นำชุมชนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อชุมชน พบว่า ๑) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ๒) การสร้างสัมพันธ์ภาพ ๓) การสนับสนุนและกระตุ้นการมีส่วนร่วม ๔) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเองและประสบความสำเร็จ ๕) การสนับสนุนและป้องกันปัญหา ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ๖) การสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจ

ประเด็นที่ ๒ ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีการมอบหมายให้ชุมชนช่วยกันดำเนินการ พบว่า ๑) การสร้างความตระหนักให้กับชุมชนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องการทำ ๒) การสร้างโครงสร้างองค์กรชุมชนที่เหมาะสม ๓) การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ๔) การสร้างชุมชนที่มีการสื่อสารและการร่วมมืออย่างเหนือระดับ ๕) การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนานักวิชาชีพภายในชุมชน ๖) การจัดการทรัพยากรในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๓ การสร้างมาตรฐานในการทำงานเพื่อชุมชน พบว่า ๑) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ ๒) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ๓) จัดทำแผนการดำเนินงานที่ระบุเป้าหมาย มาตรฐาน และกิจกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติ ๔) สร้างกระบวนการและแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ๕) สนับสนุนสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็น ๖) วัดและประเมินผลการดำเนินงาน ๗) ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานและกระบวนการตามผลการวัดและประเมิน

ประเด็นที่ ๔ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในชุมชนเพื่อช่วยในการทำงานเพื่อชุมชน พบว่า ๑) ทำการสำรวจหรือสำรวจความต้องการของชุมชนในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ๒) ออกแบบแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน ๓) เลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการสอนและการเรียนของสมาชิกในชุมชน ๔) ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ ๕) ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลของการฝึกอบรม ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาต่อไปของบุคลากรในชุมชน ๗) สร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยการแบ่งปันความรู้

ประเด็นที่ ๕ การให้ความรู้และสร้างระบบสารสนเทศภายในชุมชน พบว่า ๑) ทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการข้อมูลของชุมชน ๒) ตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการสร้างและบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ๓) เลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน ๔) สร้างและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน ๕) สนับสนุนและฝึกอบรมสมาชิกในชุมชนให้มีความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศ ๖) ดำเนินการบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๖ ช่องทางที่ประชาชนสามารถร้องเรียน และแสดงความคิดเห็นได้ พบว่า ๑) มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนหรือความคิดเห็นจากประชาชน ๒) มีเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ให้ประชาชนส่งคำร้องเรียน ๓) หน่วยงานราชการหรือองค์กรอาจมีกล่องจดหมาย ๔) ประชาชนอาจใช้สิทธิในการชุมนุมหรือประท้วง ๕) การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ

ประเด็นที่ ๗ การเชิดชูและให้การยอมรับแก่คนในชุมชน พบว่า ๑) สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเคารพและการเชิดชูต่อกันในชุมชน ๒) สนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนได้พัฒนาทักษะและคุณสมบัติต่างๆ ๓) ยอมรับและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา ๔) สร้างความเข้าใจร่วมกันและการเชื่อมโยงที่เข้มแข็งระหว่างสมาชิกในชุมชน ๕) การเชิดชูและให้คำขอบคุณอย่างเป็นทางการ ๖) สร้างความเป็นกลางในการพูดคุยและการตัดสินใจ ๗) การเคารพสิทธิของผู้อื่นและการยอมรับความต้องการของผู้อื่น

ประเด็นที่ ๘ การแสดงให้เห็นว่าชุมชนมีความไว้วางใจต่อกัน พบว่า ๑) เมื่อสมาชิกในชุมชนสามารถรับรองและช่วยเหลือกันในสถานการณ์ที่ต้องการความช่วยเหลือ ๒) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ ๓) เมื่อมีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสในชุมชน ๔) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีการร่วมกันในกิจกรรม โครงการ หรืองานสร้างสรรค์ต่างๆ ๕) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น ๖) เมื่อชุมชนมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ๗) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีความรับผิดชอบต่องานและการตัดสินใจ และยอมรับผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อชุมชน

ประเด็นที่ ๙ การดำเนินการ กรณีมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงานในชุมชน พบว่า ๑) รับทราบความผิดพลาดโดยรวบรวมข้อมูลและการสังเกต ๒) วิเคราะห์หาสาเหตุของความผิดพลาด ๓) วางแผนการแก้ไขปัญหาโดยรวมขั้นตอนการดำเนินการ ๔) ดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ ๕) ติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ ๖) การประสานงานและการสื่อสาร ในขั้นตอนการแก้ไขปัญหา ๗) ควรนำประสบการณ์มาเป็นการเรียนรู้

ประเด็นที่ ๑๐. การให้ความอิสระแก่คนในชุมชนในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร หรือไม่ทำอะไร พบว่า ๑) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใส ๒) สนับสนุนคนในชุมชนให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจ ๓) การสนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการตัดสินใจของคนในชุมชน ๕) การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจ ๖) การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน

๔.๒ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงการทดสอบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม SWOT โดยการวิเคราะห์โดยใช้ตาราง TOWS Matrix ผู้วิจัยนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามมาทำการจับคู่ จากนั้นผู้วิจัยทำการประมวลข้อมูลทั้งหมด และนำมาร่างเป็นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และทำการการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หรือ Connoisseurship หรืออื่น ๆ ยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ อภิปรายกลุ่มข้อค้นพบจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ผลที่ได้รับ คือ องค์กรประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และนำข้อมูลที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มหรือสนทนา มาจัดระบบถอดเทปบันทึกเสียง จัดพิมพ์ข้อมูล และรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (ร่างครั้งที่ ๒)

๔.๒.๑ การจัดทำ TOWS Matrix สำหรับยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่ได้จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

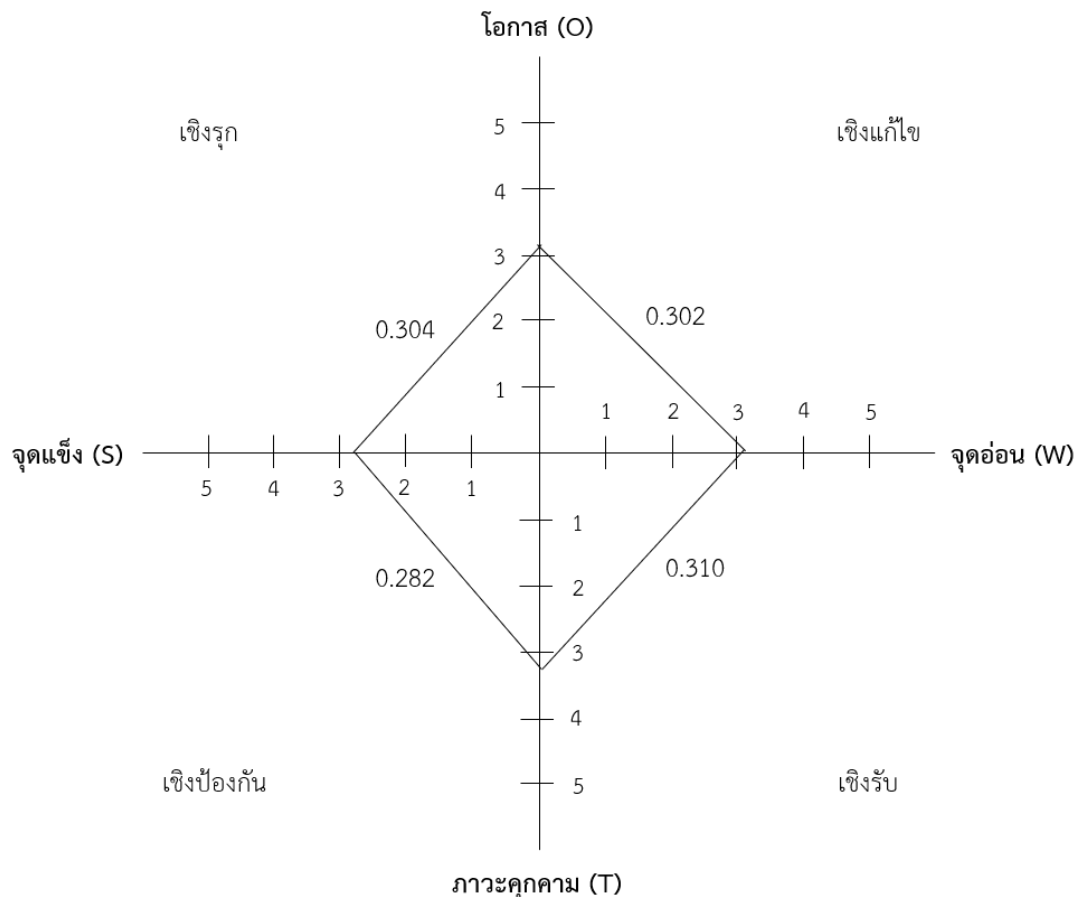
๑. จุดแข็ง (S) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในที่มีค่า $PNI_{modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย (ซึ่งเท่ากับ ๐.๒๙๒)

๒. จุดอ่อน (W) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ย (ซึ่งเท่ากับ ๐.๒๙๒)

๓. โอกาส (O) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีค่า $PNI_{modified}$ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (ซึ่งเท่ากับ ๐.๓๐๗)

๔. ภาวะคุกคาม (T) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ย (ซึ่งเท่ากับ ๐.๓๐๗)

ผลจากการทำ TOWS Matrix ด้วยจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จึงสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ แผนภาพสถานการณ์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี **คือเชิงรับ**

จากแผนภาพสถานการณ์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี คือเชิงรับ ผู้วิจัยจึงนำมาสู่การวิเคราะห์ TOWS Matrix สำหรับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงรุก (SO)

SO๑ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน ที่เอื้อต่อจุดแข็งของการฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน

๑.๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน

SO๒ สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่น ที่เอื้อต่อจุดแข็งของการให้ความรู้และสร้าง
 สาธารณสุขในชุมชน โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ, วรรณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้

๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ

SO๓ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน และนโยบายของรัฐ ที่เอื้อต่อจุดแข็งของการ
 ยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงานในชุมชน โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๓.๑ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์

๓.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน

๓.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

SO๔ สภาพสังคมประเพณีท้องถิ่น และ นโยบายของรัฐ ที่เอื้อต่อจุดแข็งของการ
 เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๔.๑ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน

๔.๒ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้

๔.๓ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น

๒. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงป้องกัน (ST)

ST๑ การเสริมจุดแข็งของความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันภาวะ
 คุกคามจากสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๒ มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน

๑.๓ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน

๓. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงแก้ไข (WO)

WO๑ สถาปสงค์มและประเพณีท้องถิ่น เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ นโยบายของรัฐที่เอื้อต่อการแก้ไขจุดอ่อนของการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- ๑.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม
- ๑.๒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่
- ๑.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด

WO๒ สถาปสงค์มและประเพณีท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน ที่เอื้อต่อการแก้ไขจุดอ่อนของการให้ข้อมูลและการป้อนกลับ โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- ๒.๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล, นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้
- ๒.๒ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร
- ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน

๔. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงรับ (WT)

WT๑ การลดจุดอ่อนของการกำหนดมาตรฐานการทำงาน เพื่อป้องกันภาวะคุกคามจากสถาปสงค์มและประเพณีท้องถิ่น รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- ๑.๑ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ
- ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ
- ๑.๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

WT๒ การลดจุดอ่อนของการให้การยอมรับ เพื่อป้องกันภาวะคุกคาม จากสถาปสงค์มและประเพณีท้องถิ่น รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- ๒.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน
- ๒.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๒.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน
- ๒.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน

WT๓ การลดจุดอ่อนของการให้ความไว้วางใจ เพื่อป้องกันภาวะคุกคาม จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ และ สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน โดยควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๓.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับ และไว้วางใจ

๓.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน

กล่าวโดยสรุป การจัดทำ TOWS Matrix สำหรับยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๑.รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงรุก (SO) คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาคนในชุมชน การให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชน การยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นการทำงานในชุมชน การเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ๒. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงป้องกัน (ST) คือ ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงแก้ไข (WO) คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การให้ข้อมูลและการป้อนกลับ และ ๔. รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงรับ (WT) คือ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การให้การยอมรับ การให้ความไว้วางใจ

๔.๒.๒ ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๑

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ TOWS Matrix เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลมาทำการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนได้มาซึ่งร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๑ ดังนี้

วิสัยทัศน์

นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มุ่งเน้นการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาวะกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำ
อย่างเป็นระบบระเบียบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความ
รับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด

พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการ
ทำงานที่ตึซึนและย้งยึน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงาน
ทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำ
ตามลำดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี
สารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล, ทั้งจากหนังสือ,
วรรณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริม
ความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย
โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ

พันธกิจที่ ๓ ปกุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่
ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้
สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น
คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของสมาชิก
ในชุมชน

**เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่
บริหารจัดการชุมชน**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคน
รู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้
คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน

พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล

**เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนา
ทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ
และสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริม
การเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อ
เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน

**เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาค
ประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล,
นำเสนอโครงการ, หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter
เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย

**เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดย
การเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๑ ประกอบด้วย พันธกิจ จำนวน ๕ ตัว เป้าประสงค์ จำนวน ๑๐ ตัว และ กลยุทธ์ จำนวน ๓๑ ตัว

๔.๒.๓ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบบออนไลน์โปรแกรม Zoom Meeting โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบายและแผน | ๓ คน |
| ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารส่วนท้องถิ่น | ๑ คน |
| ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐศาสตร์ | ๑ คน |

การสนทนากลุ่มย่อยนี้เป็นการวิภาษวิธี (Dialectic Process) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหาเป็น ๓ รูปแบบ ทั้งข้อมูลเชิงข้อเสนอ (Thesis) เชิงปฏิเสธ (Anti Thesis) และข้อมูลเชิงสรุป/สังเคราะห์ (Synthesis) ในทุกมิติประเด็นของการวิจัยซึ่งจะทำให้กระบวนการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรอบครอบทุกมุมมองของการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็น รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ดังนั้น ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๑ มีรายละเอียด ดังนี้

ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๑

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ TOWS Matrix เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลมาทำการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนได้มาซึ่งร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๑ ดังนี้

วิสัยทัศน์

นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- เห็นควร มีความเหมาะสมอยู่แล้ว

พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มุ่งเน้นการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มุ่งเน้นการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ควรเปลี่ยนเป็น “ส่งเสริมการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นกิจจลักษณะ”

- ควรเพิ่ม “มีการสื่อสารและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้”

เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาระกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม ควรปรับเป็น “มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม แก่ภาระหน้าที่นั้น ๆ”

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ ควรเปลี่ยนเป็น “การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการหน้าที่ในชุมชน”

พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ ควรปรับเป็น “การวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานในทุกระดับขึ้น”

- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน ควรปรับเป็น “กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน”

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากหนังสือ อีแมจ และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้อ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- ควรเพิ่ม “การสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน”

พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ควรแก้เป็น “กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน”

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ ควรปรับเป็น “การให้ความเคารพและสนับสนุนความเท่าเทียมในชุมชน”

- ควรเพิ่ม “สมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น”

- ควรเพิ่ม “การสร้างนิสัยการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน”

พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน ควรแก้เป็น “การให้คำแนะนำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน”

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ควรแก้เป็น “สนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน”

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล นำเสนอโครงการ หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่ทำให้สามารถนำเสนอข้อมูล นำเสนอโครงการ หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ ควรแก้เป็น “การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนจากประชาชน”

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร ควรแก้เป็น “การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียน”

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและห่วงใยชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ ควรปรับเป็น “ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน”

- ควรเพิ่ม “สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ”

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น

มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน ควรปรับเป็น “สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ”

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าคนทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ ควรปรับเป็น “การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล”

- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น ควรปรับเป็น “การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตามความต้องการและความสนใจของตนเอง”

- ควรเพิ่ม “การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น”

๔.๒.๔ ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ ๒

การปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ หลังการวิพากษ์โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ การปรับเปรียบเทียบก่อนและหลังการวิพากษ์ ผู้วิจัยจะแสดงรายละเอียดไว้ในภาคผนวก

ดังนั้น ผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อเตรียมสำหรับการนำไปทดลองใช้และประเมินในขั้นต่อไป ซึ่งกลยุทธ์หลังปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

วิสัยทัศน์

นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นกิจจลักษณะ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สื่อสารและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้

เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาระกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสมแก่ภาระหน้าที่นั้น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินภาระหน้าที่ในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้อย่างมั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด

พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ตึซึนและยั้งยึน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานในทุกระดับชั้น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับชั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน ควรปรับเป็น “กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากหนังสืออวารณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้อ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัยโดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน

พันธกิจที่ ๓ ปลูกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน
 กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน
 กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิก
 ในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ บริหารจัดการชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนความเท่าเทียมในชุมชน
 กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้
 คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน
 กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและ
 ความรู้สึกของผู้อื่น
 กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างนิสัยการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อ
 ประโยชน์ของทุกคนในชุมชน

พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนา ทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการ
 พัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน
 กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการ
 เรียนรู้ที่ยั่งยืน
 กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อ
 เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาค ประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียน
 จากประชาชน
 กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อ
 ร้องเรียน
 กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและให้คำ เหตุผลในการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตาม ความต้องการและความสนใจของตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น

๔.๓ ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงการประเมินตรวจสอบ ยืนยัน รับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต่อไปในส่วนนี้จะกล่าวถึงการประเมินตรวจสอบ ยืนยัน รับรอง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอ เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ก่อนเขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต่อไป

๔.๓.๑ ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่อยู่ในระดับผู้นำชุมชน จำนวน ๑๒ คน และ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน ๑๒ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คน ในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๑ วิสัยทัศน์ ๕ พันธกิจ ๑๐ เป้าประสงค์ และ ๓๖ กลยุทธ์ มีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๗ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|---|-------------|------|-------|---------------|------|-------|------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| วิสัยทัศน์ : นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี | ๓.๕๓ | ๐.๔๗ | มาก | ๓.๐๑ | ๐.๓๙ | มาก | ๓.๗๕ | ๐.๓๔ | มาก |
| พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน | ๔.๑๖ | ๐.๙๕ | มาก | ๓.๙๗ | ๐.๕๔ | มาก | ๔.๑๙ | ๐.๔๕ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย | ๔.๒๐ | ๐.๙๔ | มาก | ๓.๘๘ | ๐.๖๓ | มาก | ๔.๑๒ | ๐.๓๗ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ความเป็นกิจจลักษณะ | ๔.๓๓ | ๐.๘๙ | มาก | ๓.๖๕ | ๐.๓๘ | มาก | ๔.๓๕ | ๐.๖๒ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน | ๓.๕๑ | ๐.๙๕ | มาก | ๔.๔ | ๐.๘๘ | มาก | ๓.๗๕ | ๐.๒๑ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน | ๔.๔๙ | ๐.๙๕ | มาก | ๓.๗๔ | ๐.๖๓ | มาก | ๔.๒๕ | ๐.๓๑ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สื่อสารและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกัน อย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้ | ๔.๔๖ | ๐.๙๗ | มาก | ๓.๗๑ | ๐.๖๓ | มาก | ๔.๑๓ | ๐.๓๕ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาวะกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ | ๔.๑๔ | ๐.๙๖ | มาก | ๔.๐๘ | ๐.๔๕ | มาก | ๔.๒๗ | ๐.๕๓ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่ เหมาะสม แก่ภาระหน้าที่นั้น ๆ | ๔.๔๔ | ๐.๙๓ | มาก | ๓.๗๕ | ๐.๔๓ | มาก | ๔.๒๙ | ๐.๕ | มาก |

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|---|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินภาระหน้าที่ในชุมชน | ๓.๕๒ | ๑.๐๑ | มาก | ๔.๒๓ | ๐.๒๓ | มาก | ๔.๒๕ | ๐.๖๘ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด | ๔.๔๕ | ๐.๙๕ | มาก | ๔.๒๕ | ๐.๖๙ | มาก | ๔.๒๖ | ๐.๔๒ | มาก |
| พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน | ๓.๗๗ | ๑.๑๕ | มาก | ๔.๐๙ | ๐.๘๗ | มาก | ๓.๙๙ | ๐.๙๒ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน | ๓.๗๑ | ๑.๑๕ | มาก | ๔.๑๓ | ๐.๙๖ | มาก | ๓.๙๙ | ๐.๖๔ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานในทุกระดับชั้น | ๓.๗๑ | ๑.๑๓ | มาก | ๔.๒๖ | ๐.๘๓ | มาก | ๔.๐๙ | ๐.๒๗ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ | ๓.๗๒ | ๑.๐๙ | มาก | ๓.๗๘ | ๑.๓ | มาก | ๔.๑๗ | ๐.๓๘ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน ควรปรับเป็น “กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน | ๓.๗๑ | ๑.๒๒ | มาก | ๔.๓๕ | ๐.๗๕ | มาก | ๓.๗๒ | ๑.๒๘ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์ | ๓.๘๓ | ๑.๑๕ | มาก | ๔.๐๕ | ๐.๗๘ | มาก | ๓.๙๙ | ๑.๑๙ | มาก |

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|--|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากหนังสืออวารณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้ | ๓.๗๓ | ๑.๑๖ | มาก | ๔.๐๓ | ๑ | มาก | ๓.๗๑ | ๑.๑๑ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง | ๓.๗๑ | ๑.๑๕ | มาก | ๓.๗๕ | ๐.๔๓ | มาก | ๔.๑๑ | ๑.๒ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ | ๓.๘๙ | ๑.๑๔๓ | มาก | ๔.๒๖ | ๐.๘๓ | มาก | ๔.๔๑ | ๑.๑๙ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน | ๓.๙๗ | ๑.๑๖ | มาก | ๔.๑๖ | ๐.๘๔ | มาก | ๓.๗๑ | ๑.๒๗ | มาก |
| พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน | ๔.๐๗ | ๑.๑๓ | มาก | ๓.๘๒ | ๐.๙๙ | มาก | ๓.๙๑ | ๐.๙๕ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า | ๓.๙๗ | ๑.๑๘ | มาก | ๓.๙๒ | ๐.๘๔ | มาก | ๓.๙๐ | ๐.๙๒ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน | ๔.๐๒ | ๑.๑๙ | มาก | ๓.๖๘ | ๑.๒๒ | มาก | ๔.๑๓ | ๐.๓๙ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน | ๓.๙๑ | ๑.๑๖ | มาก | ๓.๙๗ | ๐.๘๙ | มาก | ๓.๘๖ | ๑.๑ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน | ๓.๙๔ | ๑.๑๗ | มาก | ๔.๒๖ | ๐.๘๓ | มาก | ๓.๖๐ | ๐.๘๔ | มาก |

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|--|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน | ๓.๙๙ | ๑.๑๙ | มาก | ๓.๗๕ | ๐.๔๓ | มาก | ๔.๐๒ | ๑.๓๖ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน | ๔.๑๗ | ๑.๐๘ | มาก | ๓.๗๒ | ๑.๑๔ | มาก | ๓.๙๒ | ๐.๙๘ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนความเท่าเทียมในชุมชน | ๔.๑๗ | ๑.๐๙ | มาก | ๓.๗๒ | ๑.๒๔ | มาก | ๓.๖๑ | ๑.๓๕ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน | ๔.๑๑ | ๑.๑ | มาก | ๓.๗๗ | ๑.๐๙ | มาก | ๔.๓๕ | ๐.๘ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น | ๔.๐๕ | ๑.๐๒ | มาก | ๓.๘ | ๑.๑ | มาก | ๔.๐๙ | ๐.๕๙ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างนิสัยการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน | ๔.๓๓ | ๑.๑ | มาก | ๓.๕๘ | ๑.๑๑ | มาก | ๓.๖๓ | ๑.๑๗ | มาก |
| พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล | ๓.๙๔ | ๑.๒๐ | มาก | ๔.๐๑ | ๑.๐๗ | มาก | ๔.๒๑ | ๑.๓๗ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ | ๔.๐๙ | ๑.๑๒ | มาก | ๔.๑๕ | ๑.๐๕ | มาก | ๔.๑๐ | ๑.๗๐ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน | ๓.๙๙ | ๑.๑๙ | มาก | ๓.๗๒ | ๑.๑๓ | มาก | ๔.๓ | ๒.๗๘ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน | ๔.๑๗ | ๑.๐๗ | มาก | ๔.๓๘ | ๑.๑๑ | มาก | ๔.๑ | ๑.๑๖ | มาก |

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|---|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน | ๔.๑๑ | ๑.๑ | มาก | ๔.๓๕ | ๐.๙๒ | มาก | ๓.๘๙ | ๑.๑๗ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชนและภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น | ๓.๗๘ | ๑.๒๗ | มาก | ๓.๘๗ | ๑.๐๘ | มาก | ๔.๓๓ | ๑.๐๓ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนจากประชาชน | ๔.๑๘ | ๑.๐๗ | มาก | ๔.๔๖ | ๑.๐๓ | มาก | ๔.๓๑ | ๑.๓๕ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียน | ๓.๖๔ | ๑.๕๗ | มาก | ๓.๖๒ | ๑.๑๔ | มาก | ๔.๒๕ | ๐.๖๙ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน | ๓.๕๒ | ๑.๑๗ | มาก | ๓.๕๔ | ๑.๐๘ | มาก | ๔.๔๓ | ๑.๐๕ | มาก |
| พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย | ๓.๙๒ | ๑.๓๒ | มาก | ๔.๑๗ | ๐.๙๑ | มาก | ๔.๐๘ | ๑.๑๑ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต | ๔.๐๕ | ๑.๓๓ | มาก | ๔.๓๗ | ๐.๘๕ | มาก | ๓.๙๗ | ๑.๑๕ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน | ๓.๗๔ | ๑.๕๕ | มาก | ๔.๔๗ | ๑.๐๕ | มาก | ๓.๙๖ | ๑.๑๕ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน | ๔.๒๘ | ๑.๐๙ | มาก | ๔.๓๕ | ๐.๗๕ | มาก | ๔.๒๑ | ๑.๐๙ | มาก |

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|--|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง | ๔.๔๒ | ๑.๑๓ | มาก | ๔.๒๕ | ๐.๖๙ | มาก | ๔.๑๐ | ๑.๒๓ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการ แก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ | ๓.๗๔ | ๑.๕๕ | มาก | ๔.๓๙ | ๐.๘๙ | มาก | ๓.๖๒ | ๑.๑๔ | มาก |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์ | ๓.๘๐ | ๑.๓๐ | มาก | ๓.๙๗ | ๐.๙๘ | มาก | ๔.๑๙ | ๑.๐๖ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ | ๔.๔๘ | ๑.๑๑ | มาก | ๔.๔๗ | ๑.๐๕ | มาก | ๔.๒๖ | ๐.๔๒ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล | ๓.๕๗ | ๑.๘๕ | มาก | ๓.๗๒ | ๑.๑๓ | มาก | ๔.๐๗ | ๑.๓๕ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตามความต้องการและความสนใจของตนเอง | ๓.๕๕ | ๑.๑๑ | มาก | ๔.๑๖ | ๐.๘๔ | มาก | ๔.๔๐ | ๑.๐๑ | มาก |
| กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น | ๓.๖ | ๑.๑๓ | มาก | ๓.๕๒ | ๐.๘๙ | มาก | ๔.๐๓ | ๑.๔๗ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=3.75$) รองลงมาคือ ความเหมาะสม ($\bar{X}=3.53$) และน้อยที่สุดคือ ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=3.01$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ เป้าประสงค์ที่ ๒ ภารกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ ($\bar{X}=4.14$) และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย ($\bar{X}=3.92$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างควมมั่งคั่งปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=4.05$) และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๓ ปลูกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นประโยชน์ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=4.15$) และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๓ ปลูกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=3.91$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน ($\bar{X}=4.17$) และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน ($\bar{X}=3.71$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน ($\bar{X}=4.13$) และน้อยที่สุดคือ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน ($\bar{X}=4.02$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นประโยชน์ของเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาคือ ภารกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ ($\bar{X}=4.27$) และน้อยที่สุดคือ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน ($\bar{X}=๔.๔๙$) รองลงมาคือ สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ ($\bar{X}=๔.๔๘$) และน้อยที่สุดคือ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน ($\bar{X}=๓.๕๑$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ ($\bar{X}=๔.๔๓$) รองลงมาคือ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน ($\bar{X}=๔.๔๐$) และน้อยที่สุดคือ การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X}=๓.๕๒$) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X}=๔.๔๓$) รองลงมาคือ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ($\bar{X}=๔.๑๔$) และน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน ($\bar{X}=๓.๖๐$) ตามลำดับ

๔.๓.๒ การยกย่องรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์

ผลจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้วยการสัมมนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยนำเสนอในที่ประชุมกลุ่มมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในการนำไปปฏิบัติ โดยพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนะประเด็นสำคัญเพิ่มเติมเพื่อให้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ลำดับต่อมา ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แนะนำให้ปรับปรุงเล็กน้อย เพื่อให้กระชับ ตรงประเด็น และง่ายต่อการทำความเข้าใจ

ทั้งนี้ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์ ประกอบไปด้วย ๑ วิสัยทัศน์ ๕ พันธกิจ ๑๐ เป้าประสงค์ และ ๓๖ กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดและเนื้อหา ดังนี้

วิสัยทัศน์

นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นกิจจลักษณะ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สื่อสารและให้ข้อมูลที่โปร่งใสเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้

เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาระกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสมแก่ภาระหน้าที่นั้น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการหน้าที่ในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด

พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานในทุกระดับชั้น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับชั้นตอนที่ตรงตามลำดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน ควรปรับเป็น “กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากหนังสือ อีแมจ วารสาร และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้อ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน

พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนความเท่าเทียมในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างนิสัยการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน

พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนจากประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

**เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์**

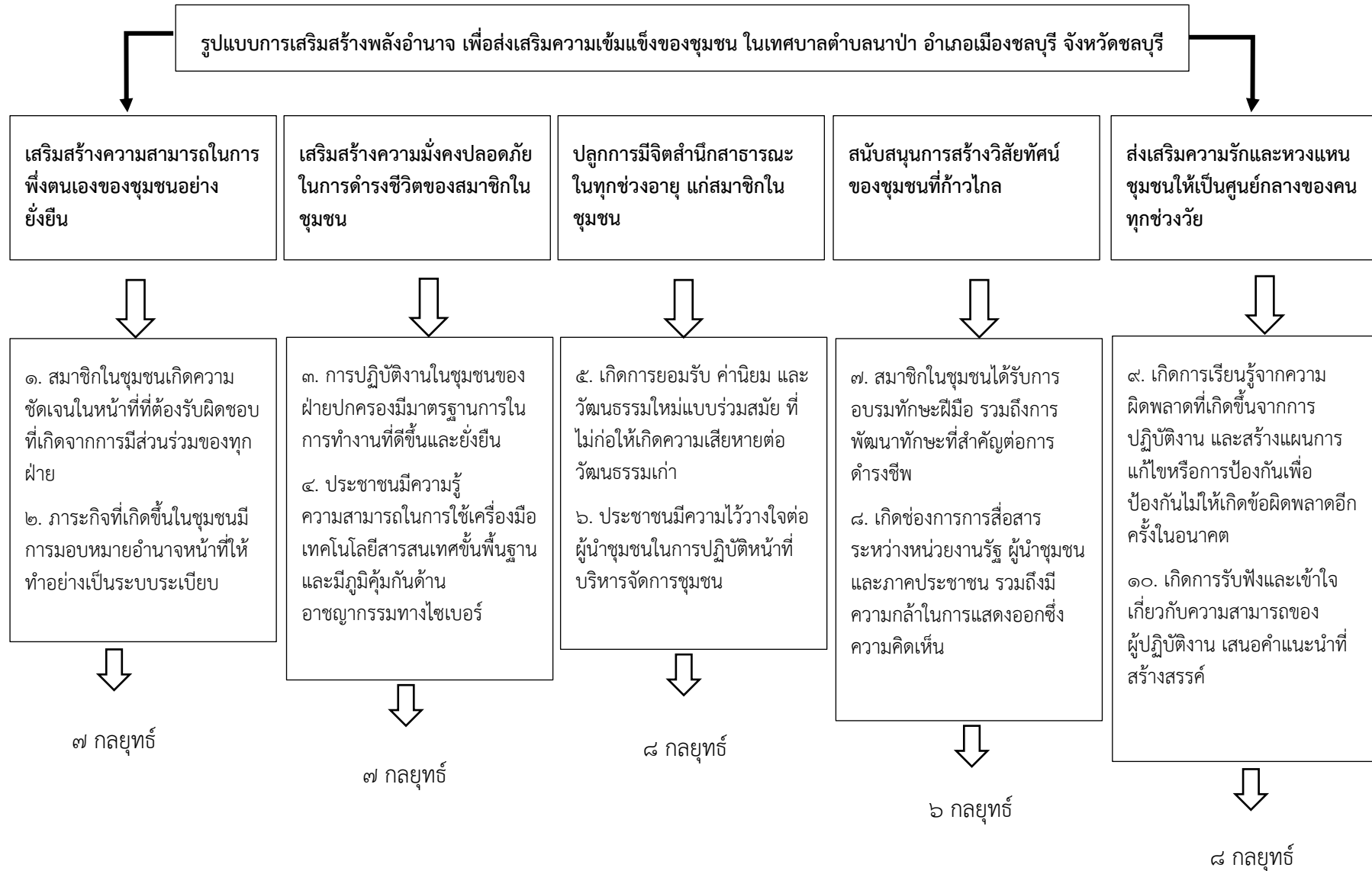
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำ
เหตุผลในการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถ
ตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตาม
ความต้องการและความสนใจของตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน
โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๓) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งการวิจัยออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ระยะที่ ๒ สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และระยะที่ ๓ ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑) สภาพปัจจุบันของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีความเข้มแข็งอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน รองลงมาคือ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็งชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก และรายด้านมีความเข้มแข็งสูงมาก โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน และด้านความรักและห่วงหาพันชุมชน ตามลำดับ และความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมพลังก่อน เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรักและห่วงใยชุมชน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ด้านการมีจิตสำนึกสาธารณะ และด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน

๒) สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีความเข้มแข็งระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุดคือ ด้านการให้การยอมรับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูงมาก และรายด้านมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีความเข้มแข็งมากที่สุด คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการให้การยอมรับ ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการให้ความไว้วางใจ ด้านการกำหนดมาตรฐานการ ทำงานที่เป็นเลิศ ด้านการให้ข้อมูล ป้อนกลับ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

๓) สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านนโยบายของรัฐ ด้านสภาพสังคม และด้านสภาพเศรษฐกิจ

๕.๑.๒ การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย ๑ วิสัยทัศน์ ๕ พันธกิจ ๑๐ เป้าประสงค์ และ ๓๖ กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดและเนื้อหา ดังนี้

วิสัยทัศน์

นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าว
นำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่
เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการสั่งการต่าง ๆ ที่เป็นสายลักษณะอักษร มีความเป็นกิจจ
ลักษณะ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สื่อสารและให้ข้อมูลที่โปร่งใสและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกันอย่าง
เปิดเผยและเชื่อถือได้

เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาระกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำ
อย่างเป็นระบบระเบียบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม
แก่ภาระหน้าที่นั้น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมใน
การดำเนินภาระหน้าที่ในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความ
รับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด

พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการ
ทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานใน
ทุกระดับชั้น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำ
ตามลำดับ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นใน
ชุมชน ควรปรับเป็น “กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากหนังสือ อีแมจ วารสาร และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน

พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชนให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนความเท่าเทียมในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างนิสัยการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน

พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล

เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนจากประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและห่วงหาเหวนุชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตามความต้องการและความสนใจของตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชนโดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น

๕.๑.๓ การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมาคือ ความเหมาะสม และน้อยที่สุดคือ ความเป็นไปได้ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน รองลงมาคือ เป้าประสงค์ที่ ๒ ภาระกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็ศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็ศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นประโยชน์ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน และน้อยที่สุดคือ พันธกิจที่ ๓ ปลุกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (รองลงมาคือ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน และน้อยที่สุดคือ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นประโยชน์ของเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่ง

ความคิดเห็น รองลงมาคือ ภาวะกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ และน้อยที่สุดคือ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน รองลงมาคือ สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ และน้อยที่สุดคือ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ รองลงมาคือ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน และน้อยที่สุดคือ การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูล และสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน รองลงมาคือ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ และน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน ตามลำดับ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีความเข้มแข็งระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ตามลำดับ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำที่สุดคือ ด้านการให้การยอมรับ ทั้งนี้ผู้วิจัยมองในหลายประเด็นที่เป็นเหตุให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อันเนื่องจากหลายปัจจัย ได้แก่ ประการที่หนึ่งความขัดแย้งและการแบ่งแยก จริงอยู่ที่การเสริมอำนาจบางครั้งอาจทำให้เกิดความแข็งแกร่งในกลุ่มบางกลุ่มในชุมชน แต่ก็ทำให้เกิดการแยกแยะและความขัดแย้งในชุมชนได้ เช่น การต่อสู้เพื่อการบริหารจัดการหรือการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่จำกัดในเทศบาลตำบลนาป่า ประการที่สองความขัดแย้งทางการเมือง การแข่งขันเพื่อเสริมอำนาจในชุมชนอาจทำให้เกิดการแบ่งแยกทางการเมือง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนและการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนาป่า ประการที่สาม ความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากร การกระทำที่ส่งผลให้บางกลุ่มหรือบุคคลได้รับประโยชน์มากกว่ากลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความไม่พอใจและความขัดแย้ง ประการสุดท้ายการขาดแคลน

ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรของชุมชนอย่างไม่ระมัดระวัง ทำให้เกิดสภาพขาดแคลนทรัพยากรที่สำคัญ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ไม่พร้อมต่อกิจกรรมหลายๆอย่างที่ต้องเกี่ยวข้องกับการเพิ่มอำนาจชุมชน ดังนั้นผลการวิจัยดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ **วรินทร์ ดา เสือจอย**^๑ ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ, ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ, ด้านยอมรับข้อผิดพลาด, ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่, ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา, ด้านการให้ความรู้ และสารสนเทศ, ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ ทั้งนี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รพีภัทร์ สุขสมเกษม**^๒ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่มีต่อผลการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน คือ (๑) ยังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ในพื้นที่ และ (๒) การกำหนดกรอบในการใช้งบประมาณสำหรับเงินอุดหนุนชุมชนยังมีจำกัด

๕.๒.๒ การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี โดยรูปแบบดังกล่าวมีการมุ่งเน้นที่สำคัญ ๕ ด้าน คือ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน ปลูกการมีจิตสำนึกสาธารณะในทุกช่วงอายุ แก่สมาชิกในชุมชน สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล และส่งเสริมความรักและห่วงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย ที่เป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยมองว่า ความเข้มแข็งของชุมชนมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากมีผลต่อความเจริญรุ่งเรืองและคุณภาพชีวิตของประชากรในพื้นที่สิ่งที่จะตามมา อาทิ เช่น ลักษณะสังคมที่มีความสามัคคีและความไว้วางใจต่อกัน การพัฒนาทรัพยากรร่วมกัน เกิดการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม และการพัฒนาเศรษฐกิจลักษณะดังกล่าว และผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นภาพรณ ะวานนท์ และคณะ^๓ ที่กล่าวถึงดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนประกอบด้วยดัชนีย่อยที่สำคัญมี ๕ ประการ คือ ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน การมีจิตสำนึกสาธารณะ การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และ ความรักและห่วงแหนชุมชน ในขณะที่ปัจจัยที่มีผล

^๑ วรินทร์ดา เสือจอย, การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๔), บทคัดย่อ.

^๒ รพีภัทร์ สุขสมเกษม, ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

^๓ นภาพรณ ะวานนท์, เพ็ญสิริ จีระเดชากุล และสุรวุฒิ ปัดไธสง. **ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน**. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. ๒๕๕๐). ๑๑-๓๒.

ต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า นั้น ยังรวมไปถึง ปัจจัยสำคัญ ๔ ตัว คือ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ ด้านสภาพสังคม และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การเสริมสร้างอำนาจชุมชน จะมีประสิทธิภาพมาก หรือน้อยเพียงใด จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ**^๔ ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบปัจจัยและตัวชี้วัด พบว่า ส่วนผลเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบตัวชี้วัดการจัดการชุมชนเข้มแข็งในระดับชุมชน พบว่า มีรูปแบบตัวชี้วัดที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านเศรษฐกิจมีตัวชี้วัดย่อย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ การผลิตและการบริโภคในชุมชน กลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจของชุมชน ๒) ด้านสังคมและองค์กรชุมชนมีตัวชี้วัดย่อย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ การจัดการและการบริหารองค์กรชุมชน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ๓) ด้านวัฒนธรรมและการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดรวม ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ การอนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การจัดการตนเองทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัดได้แก่ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๓ การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน รองลงมาคือ เป้าประสงค์ที่ ๒ ภารกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชญญา รัตนอุบล^๕ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างคามยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ/คณะบุคคลหรือแกนนำในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การติดตามผลการดำเนินงาน และการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิก หรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรักและหวงแหนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางของคนทุกช่วงวัย รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๒

^๔ วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ, กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบปัจจัยและตัวชี้วัด, (วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ๕ (๒), ๒๕๕๙). ๑๑๙-๑๕๘.

^๕ มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชญญา รัตนอุบล. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้. วารสารวิจัย มสศ. ๗(๒). (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๔). ๑๙-๓๖.

เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน รวมถึงการประเมินความเป็นประโยชน์ของพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของชุมชนที่ก้าวไกล รองลงมาคือ พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมีจุดประสงค์ที่มุ่งเน้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว จิระพงศ์ เรืองกุน และสายใจ ชุนประเสริฐ**^๖ ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาชุมชนพุนบำเพ็ญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะชุมชนเข้มแข็งของชุมชนพุนบำเพ็ญสะท้อนได้จากความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ความมั่นคงปลอดภัยของชุมชน การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน และความรักและหวงแหนชุมชน โดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนพุนบำเพ็ญ ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือญาติ ลักษณะการเรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชน เครือข่ายของชุมชน ผู้นำตามธรรมชาติ และลักษณะเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองของชุมชน ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาชุมชนพุนบำเพ็ญไปสู่ชุมชนยั่งยืน ได้แก่ สานต่อการอนุรักษ์พื้นที่เกษตร ปลูกจิตสำนึกผู้เข้ามาใหม่ การสรรสร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการประชาสัมพันธ์ชุมชนเชิงรุก และมุ่งเฟ้นหากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ สร้างเครือข่ายสานต่อภารกิจ

๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยรัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่นควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมของประชากรในการตัดสินใจและการดำเนินงานของชุมชน โดยการสร้างพื้นที่ให้เสียงของทุกคนได้ถูกฟังและมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การประชุมชุมชน การสร้างคณะกรรมการที่มีความหลากหลายและการเปิดโอกาสให้กับกลุ่มที่มีอิทธิพลในชุมชน

๒) การส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเทศบาลตำบลนาป่าควรให้การศึกษและการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเสริมอำนาจของชุมชน เนื่องจากความรู้และทักษะที่ได้รับจะช่วยเสริมความสามัคคี สร้างสังคมที่มีคุณภาพและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รัฐบาลควรสนับสนุนการศึกษาสำหรับทุกคนในชุมชน และสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เข้าถึงได้สำหรับทุกคน

๓) การส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่น เทศบาลตำบลนาป่า และผู้ประกอบการในพื้นที่เทศบาลตำบลนาป่า ควรส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่นและการสนับสนุนผู้ประกอบการในชุมชนช่วยเสริมอำนาจของชุมชนโดยตรง โดยการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการท้องถิ่นมีทรัพยากรและการอบรมที่จำเป็น เช่น การให้สินเชื่อและการสนับสนุนในการพัฒนาธุรกิจ

^๖ กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว จิระพงศ์ เรืองกุน และสายใจ ชุนประเสริฐ. การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาชุมชนพุนบำเพ็ญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. ๕, ๑ (มิถุนายน ๒๕๖๑), ๔๖-๕๗.

๔) การสร้างพื้นที่สาธารณะและสวนสาธารณะ เทศบาลตำบลนาป่าควรสร้างพื้นที่สาธารณะและสวนสาธารณะให้กับชุมชนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสังคม การสร้างสถานที่เหล่านี้ช่วยสร้างชุมชนที่มีความเชื่อมโยงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕) การสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้คนในชุมชน และสร้างความสามัคคี เช่น การออกกฎระเบียบการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม การสนับสนุนงานศิลปะและวัฒนธรรมของชุมชน และการสนับสนุนกิจกรรมสำหรับเยาวชนและผู้สูงอายุในชุมชน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) สร้างความตระหนักและการเชื่อมโยงภายในชุมชน โดยเทศบาลนาป่าควรสร้างความตระหนักในประชากรในชุมชนเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ให้มีการเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของชุมชนด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ต่อชุมชน

๒) สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เทศบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในชุมชน เช่น การสร้างกลุ่มทำงานหรือโครงการที่สนับสนุนธุรกิจท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่ชุมชน

๓) สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน เทศบาลควรสร้างสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน เช่น สร้างพื้นที่สำหรับการประชุม ห้องสมุดชุมชน หรือพื้นที่สาธารณะที่สามารถใช้เพื่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเสรีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

๔) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม เทศบาลควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมของสมาชิกในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการดำเนินชีวิตและการทำงานในชุมชนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาโครงสร้างของชุมชน คือศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของชุมชนที่อาศัยอยู่ รวมถึงการแบ่งแยกอำนาจ บทบาทของผู้นำ และสมาชิกในชุมชน

๒) ควรศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม คือเข้าใจถึงประวัติศาสตร์ของชุมชนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่ออำนาจและการแบ่งแย่งในชุมชน

๓) ควรศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรของชุมชน ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางเศรษฐกิจ

๔) ควรศึกษาการสร้างอำนาจท้องถิ่น คือเข้าใจถึงวิธีการสร้างและบริหารจัดการอำนาจท้องถิ่นในชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนในระยะยาว

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐเตปิฎก ๒๕๒๕. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

_____. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล ชุด ๙๑ เล่ม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏ

ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปกรณวิเสสภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาปกรณ์วิเสส. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์วิญญาน, ๒๕๓๙.

_____. อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาอรรถกถา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬา

ลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒.

_____. ฎีกาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาฎีกา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

โกวิท พวงงาม, การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น, กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓.

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการเชิงกลยุทธ์, กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด

ยูเคชั่น, ๒๕๕๖.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่, การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน.

กรุงเทพฯ: คณะกรรมการนโยบายพื้นฐานแห่งชาติ, ๒๕๔๓.

นภาพร หะวานนท์, เพ็ญสิริ จีระเดชากุล และสุรวุฒิ ปัดไธสง. ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความ

เข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย

และนวัตกรรม. ๒๕๕๐.

บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด,

๒๕๕๔.

บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน, กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๙.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์, สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรด

ดักท์, ๒๕๔๙.

- ประพันธ์ ภักดีกุล, รูปแบบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยศักยภาพและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
,๒๕๔๙.
- ปรีชา วงศ์ทิพย์. การพัฒนาชุมชนประยุกต์: แนวคิดและการบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ดีไซน์ ดีไลท์,
๒๕๕๕.
- ผองศรี วาณิชศุภวงศ์, เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, ปัดตานี : ฝ่าย
เทคโนโลยีการศึกษาสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๖.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ :
ธรรมมลการพิมพ์, ๒๕๔๗.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ
สังคมและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์, ๒๕๕๓.
- พิบูล ทีปะปาล, การจัดการเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๕๑.
- เทศบาลตำบลนาป่า, แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เทศบาลตำบลนาป่า,
มปท., ๒๕๖๖.
- มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน, ศัพท์ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๕.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ, “ความเป็นผู้นำเป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา” . กรุงเทพฯ:
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๖.
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์, เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : Human Resource
Management in Education” นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๓.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, รศ., การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา, ๒๕๕๒.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, รศ., การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร:
Diamond in Business World, ๒๕๕๕.
- สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, ๒๕๓๙.
- สัมพันธ์ เตชะอิก, “การวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน,” เอกสารประกอบการเสวนา
วิชาการเรื่องการวิจัยเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ภาคเหนือ, ๒๕๔๕.
- สุภาพร พิศาลบุตร, หลักการวางแผน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
, ๒๕๕๐.
- สุมาลี จิระจรัส, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุ
ราษฎร์ธานี, ๒๕๕๗.

สุพจน์ อินทวาท และคณะ, การวางแผนเชิงกลยุทธ์ทางรัฐศาสตร์, พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จำกัด, ๒๕๕๖.

สีลาภรณ์ นาครทรรพ และคณะ. กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา. ๒๕๔๔.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง, แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.m-culture.go.th/rayong/main.php?filename=index>, [๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง,” กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๔.

เสกสรร ปฐมลักษณ์, พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, การจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ระดับ สถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๙ , กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๕๒.

อรทัย กัทผล. Urbanization เมื่อ “เมือง” กลายเป็นโจทย์ของการบริหารจัดการท้องถิ่นสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กมลทิพย์ ทองกำแหง, “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พัชรกฤษฎี พวงนิล, “กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีนิพนธ์.

พัชรกฤษฎี พวงนิล, “กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

ศักดา สกนธวัฒน์, “ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุธิดา บัวสุขเกษม, “แนวทางการพัฒนาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน: กรณีศึกษาตำบลหนองประดู่ อำเภอเสนาชัญญะ จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.

อมรรัตน์ มัททวิวงศ์, “แนวทางการจัดการชุมชนหมู่บ้านจัดสรรโครงการ “บ้านฉางเพลส” เพื่อนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง,” *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์*, สาขาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.

(๓) รายงานวิจัย:

จักรธร พลคชา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, *รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, ๒๕๖๓.

ชัยภูวนุช พุทธิเสน, การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา ชุมชนบ้านโคกล่าม ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม, *รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, ๒๕๖๒.

ปรียาภา เมืองนก, “กระบวนการบริหารจัดการชุมชนเมืองที่นำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษา ชุมชนหมู่บ้านจัดสรรเขตปริมณฑล,” *รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, ๒๕๕๗.

รพีภัทร์ สุขสมเกษม, ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, *รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, ๒๕๕๙.

วิรัตน์ดา เสือจอย, การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, *รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, ๒๕๖๔.

ศิริรัตน์ จุลชกร, การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร, *รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศิลปากร*, ๒๕๕๔.

(๔) บทความ:

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ, กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบปัจจัยและตัวชี้วัด, (*วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, ๕ (๒), ๒๕๕๙). ๑๑๙-๑๕๘.

สุภาพร แนวบุตร, ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว, (*วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, ๘(๔), ๒๕๕๙), ๓๐-๔๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

๑. Primary Sources

๒. Secondary Sources

(I) Books:

A M. Henderson and Talcott Parsons (trans. and ed.), Max Weber: “*The Theory of Social and Economic Organization*,” (New York: Free Press, 1947).

- Adrian Wilkinson, "**Empowerment: Theory and Practice**," Personnel review 27, no. 1 (1998).
- Belinda E. Puetz, "**Empowerment in Occupational Health Nursing:Wielding Power through Expertise**," AAOHN Journal 36, no. 12 (1988).
- C. Lashley, "**Empowerment: HR Strategies for Service Excellence**," (Oxford: Butterworth-Heinemann. 2001).
- C.D. Scott, & D.T. Jaffe, "**Empowerment : Building a Committed Workface**". (California : Kogan Page,1991).
- Cambridge Dictionary, "**Empowerment**," accessed February ୧୬, ୨୦୧୩, available from <https://dictionary.cambridge.org/>.
- Cynthia D. Scott and Jaffe Dennis T., "**Empowerment: A Practical Guide for Success**" (Thomson Crisp Learning, 1991).
- D.C. Kinlaw, "**The practice of empowerment: Making the most of human competence.**" (United state of America: Gower Publishing Limited, 1995).
- Dennis C. Kinlaw, "**The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence**," (Aldershot: Gower, 1995).
- Dennis C. Kinlaw, **The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence** (Gower Publishing, 1995).
- Diane Tracy, "**10 steps to empowerment A common-sense guide to managing people**". (New York : William Morrow and Company. 1990).
- Fred Luthans, "**Organizational Behavior**," (New York: McGraw-Hill Book Com., 1986).
- Fred Luthans, **Organizational Behavior: An Evidence based Approach**, 12 ed. (New York: McGraw-Hill, 2011).
- G. A. Yukl , "**Leadership and performance beyond expectation**," (New York: MaGraw-Hill,1998).
- Hoy, W. K., & Miskel, "**Education administration: Theory research and practice**", (New York: MaGraw-Hill.C. G. 2001).
- J.P. French, R., & Raven, B. . **The bases of social power.** In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.), New York: Harper and Row, 1960.
- Jerald Greenberg, "**Behavior in Organizations**". 10ed. (Person Higher Ed 2011).
- John W. Newstrom, "**Organization Behavior: Human Behavior at Work**, (New York: New York: McGraw-Hil/Irwin Companies Inc, 2015).
- Koontz, H. and Weihrich, H., **Essentials of Management**, 5th ed., (Singapore: McGrawHill, 1990).
- Likert, R., "**A Technique for the Measurement of Attitude**", In G.F. Summer. AttitudesMeasurement, (Chicago: Rand McNally & Company, 1970).

- Linda Honold, "A Review of the Literature on Employee Empowerment,"
Empowerment in Organizations 5, no. 5 (1997).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy, "**Leadership Enhancing the Lessons of Experience**," (New York: McGraw-Hill., 2019).
- S. J. Knezevich, "Administration of public education," (New York: Harper & Row. 1984).
- Stephen R. Covey, **Principle-Centered Leadership** (New York: Simon and Schuster, 1991).
- Wheelen, T. L. and Hunger D. J., **Strategic Management and Business Policy**, 13thed., Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2012).

(II) Articles:

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., " Determining Sample Size for Research Activities, Education and Psychological **Measurement**, Vol. 30 No. 3 (1970): 607-620.
- Michal. Yeo, "Toward an ethic of empowerment for health promotion." **Health promotion. Health Promotion International**. 8(3): 1993, 225-237.

(IV) Electronics:

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับกลุ่มตัวอย่าง)

เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการอาศัยในพื้นที่ พื้นที่อาศัย และสถานะทางสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน ๖ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ต่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑) ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓) การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔) การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕) ความรักและห่วงแหนชุมชน

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็นต่อการเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย ๑๐ ด้าน คือ ๑) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ๓) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนา ๕) การให้ความรู้และสารสนเทศ ๖) ให้ข้อมูลป้อนกลับ ๗) ให้การยอมรับ ๘) ให้ความไว้วางใจ ๙) ยอมรับข้อผิดพลาด ๑๐) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๒. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัย
จะเก็บไว้เป็นความลับอย่างที่สุดและขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ตอบแบบสัมภาษณ์นี้

ขอแสดงความนับถือ

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสาร์คำ ใสแก้ว

นักวิจัยวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมาย () หน้าคำตอบที่ท่านเลือกหรือกรอกข้อความในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงหนึ่งแห่งในแต่ละข้อ

๑. เพศ

() ชาย () หญิง

๒. อายุ

() ๑๘ - ๓๘ () ๓๙ - ๔๙
() ๕๐ - ๖๐ () มากกว่า ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าประถมศึกษา () มัธยมศึกษา ปริญญาตรี
() ประถมศึกษา () ปริญญาโท
() มัธยมศึกษา () ปริญญาเอก
() อนุปริญญา

๔. ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่

() ต่ำกว่า ๕ ปี () ระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี
() ระหว่าง ๑๐ - ๒๐ ปี () มากกว่า ๒๐ ปี

๕. ที่อยู่อาศัย

หมู่.....

๖. สถานะทางสังคม

() ลูกบ้าน
() สมาชิกชมรม ต่าง ๆ
() คณะกรรมการหมู่บ้าน
() ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
() ผู้ใหญ่บ้าน
() อื่น ๆ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ต่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความให้ละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับ ความเห็น ของท่านมากที่สุด

| คะแนน | ความหมาย |
|-------|---|
| ๕ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับมากที่สุด |
| ๔ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับมาก |
| ๓ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับปานกลาง |
| ๒ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับน้อย |
| ๑ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน | | | | | | | | | | | |
| ๑.๑ | มีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น | | | | | | | | | | |
| ๑.๒ | มีการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | |
| ๑.๓ | มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนา ทักษะ | | | | | | | | | | |
| ๑.๔ | มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ภาวนในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๑.๕ | มีการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนา ทักษะอาชีพแก่คนชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน | | | | | | | | | | | |
| ๒.๑ | มีการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๒.๒ | มีการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๒.๓ | มีการป้องกันภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นใน ชุมชน | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒.๔ | มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์ใน ชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๒.๕ | มีสายตรวจและจุดเฝ้าระวังในชุมชนช่วง เทศกาล | | | | | | | | | | |
| ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ | | | | | | | | | | | |
| ๓.๑ | มีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารใน ชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๓.๒ | มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๓.๓ | มีการเลือกตั้งและชุมชนมีส่วนร่วมทุก ครั้ง | | | | | | | | | | |
| ๓.๔ | มีการบริหารชุมชนให้เกิดความยุติธรรม | | | | | | | | | | |
| ๓.๕ | การพัฒนาการศึกษาและค่านิยมแก่ เยาวชน | | | | | | | | | | |
| ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน | | | | | | | | | | | |
| ๔.๑ | การฟังเสียงของสมาชิกในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๔.๒ | การสร้างกระบวนการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| ๔.๓ | การสร้างเชื่อมั่นและความผูกพันใน ชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๔.๔ | การทำงานร่วมกันของชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๔.๕ | การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ ร่วมกันในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน | | | | | | | | | | | |
| ๕.๑ | มีความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการทำ กิจกรรมและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | ความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|--------|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๕.๒ | มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการ ดำเนินการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและ เชื่อมั่นในการบริหารจัดการในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๕.๓ | การเปิดรับความหลากหลายทาง วัฒนธรรม การศาสนา เพื่อสร้างสังคมที่ ร่วมมือและมีความเข้มแข็ง | | | | | | | | | | |
| ๕.๔ | การแบ่งปันทรัพยากรทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา และทรัพยากรทางสังคม เพื่อ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | | | | | | | | | | |
| ๕.๕ | การเสริมสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือ กันภายในชุมชน | | | | | | | | | | |

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็นต่อการเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความให้ละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

| คะแนน | ความหมาย |
|-------|---|
| ๕ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับมากที่สุด |
| ๔ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับมาก |
| ๓ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับปานกลาง |
| ๒ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับน้อย |
| ๑ | สภาพปัจจุบันและความต้องการระดับน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | การเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | | | |
| ๑.๑ | มีการสั่งการต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร | | | | | | | | | | |
| ๑.๒ | มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน | | | | | | | | | | |
| ๑.๓ | มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน | | | | | | | | | | |
| ๑.๔ | มีการระบุความรับผิดชอบของงาน | | | | | | | | | | |
| ๑.๕ | มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน | | | | | | | | | | |
| ๑.๖ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | | | | | | | | | | |
| ๑.๗ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | | | | | | | | | | |
| ๑.๘ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | การเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบล นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | | | | | | | | | | |
| ๑.๙ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อความชัดเจนใน หน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๑ | การมีการประชุมที่น่าสนใจที่เข้าถึง สมาชิกทุกคนในชุมชน เพื่อเสนอแนะ และหารือเกี่ยวกับหน้าที่และความ รับผิดชอบที่จะมอบหมาย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๒ | สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการตั้ง คำถามและร่วมกันคิดค้นวิธีการทำงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๓ | มอบหมายอำนาจในการดำเนินการ หน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๔ | มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่ จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๕ | ติดตามการดำเนินการและประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความ รับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่ กำหนด | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๖ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๗ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการ มอบหมายอำนาจหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๘ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๙ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | การเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบล นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓.๑ | มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและ เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ | | | | | | | | | | |
| ๓.๒ | ชุมชนรู้ถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญ ของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๓.๓ | รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและ กำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ | | | | | | | | | | |
| ๓.๔ | มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จ ของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๓.๕ | คนที่ทำงานได้รับการฝึกอบรมในการ ปฏิบัติตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด | | | | | | | | | | |
| ๓.๖ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน | | | | | | | | | | |
| ๓.๗ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการ กำหนดมาตรฐานการทำงาน | | | | | | | | | | |
| ๓.๘ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน | | | | | | | | | | |
| ๓.๙ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการกำหนด มาตรฐานการทำงาน | | | | | | | | | | |
| ๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา | | | | | | | | | | | |
| ๔.๑ | มีการจัดกิจกรรมอบรมทาง วิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่ เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๔.๒ | มีการให้คำแนะนำและที่ ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความ มั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ และความรู้ของบุคคลในชุมชน | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | การเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบล นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|----------|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๐. ๖ | สภาพสังคมและประเพณีท้องถิ่นเอื้อต่อการ การเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๑๐. ๗ | เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เอื้อต่อการ การเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานใน ชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๑๐. ๘ | สภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เอื้อต่อ การเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน | | | | | | | | | | |
| ๑๐. ๙ | นโยบายของรัฐ เอื้อต่อการเคารพต่อการ ตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในชุมชน | | | | | | | | | | |

ขอแสดงความนับถือ

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสาร์คำ ใสแก้ว

นักวิจัยวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)
เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ ๒ การสัมภาษณ์ เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๒. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะพึงได้รับ ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเชิงวิชาการเท่านั้น และผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร่วมวิจัยไว้เป็นความลับ ทั้งการเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการออกเปิดเผยไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ผู้เข้าร่วมโครงการจะเมตตาให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเอกสารข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นเวลา ๑ ปี หลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยและจะถูกทำลายทั้งหมดหลังจากนั้น

ขอแสดงความนับถือ

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสารค์ำ ใส้แก้ว

นักวิจัยวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

๑) ในบริบทของผู้นำชุมชนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อย่างไรบ้าง

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

๒) ภาระหน้าที่ต่าง ๆ มีการมอบหมายให้ชุมชนช่วยกันดำเนินการอย่างไร

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

๓) จะสร้างมาตรฐานในการทำงานเพิ่มชุมชน อย่างไร

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในชุมชนเพื่อช่วยในการทำงานเพื่อชุมชน
อย่างไร

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

๕) มีการให้ความรู้และสร้างระบบสารสนเทศภายในชุมชน อย่างไร

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

๖) ประชาชนสามารถร้องเรียน และแสดงความคิดเห็นได้ช่องทางใดบ้าง

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

๗) มีการเชิญและให้การยอมรับแก่คนในชุมชนอย่างไร

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

.....
.....
มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร
.....
.....

๘) อะไรที่แสดงว่าชุมชนมีความไว้วางใจต่อกัน
ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....
.....
แผนในอนาคตเป็นอย่างไร
.....
.....

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

.....
.....

๙) กรณีมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงานในชุมชน จะดำเนินการอย่างไร
ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....
.....
แผนในอนาคตเป็นอย่างไร
.....
.....

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

.....
.....

๑๐) การให้ความอิสระแก่คนในชุมชนในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร หรือไม่ทำอะไร มาก
น้อยแค่ไหน

ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเป็นมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....
.....

แผนในอนาคตเป็นอย่างไร

มีวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร

ขอแสดงความนับถือ

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสารค์ำ ใส้แก้ว

นักวิจัยวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)



ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ต่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔ | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๑๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๓ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๑๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๙ | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๔ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๒๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็นต่อการเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๒ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๑๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๑๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๒๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๒๙ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๓๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๓๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๔ | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๓๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๓๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๔๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๔๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๕๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๕๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๕๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๖๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๖๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๗ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๗๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๗๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๔ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๗ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๐.๘๐ | ใช้ได้ |
| ๘๘ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๘๙ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |
| ๙๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | ใช้ได้ |

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตอนที่ ๒ เท่ากับ ๐.๙๔๔ และตอนที่ ๓ เท่ากับ ๐.๙๗๖

ภาคผนวก ค
ผลการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)



ผลการทดลองใช้ (Try Out)

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient Cronbach)

ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็น ต่อความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | ๓๐ | ๑๐๐.๐ |
| | Excluded ^a | ๐ | .๐ |
| | Total | ๓๐ | ๑๐๐.๐ |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .๙๖๐ | ๒๕ |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ୧ | ୧୧୧.୫୩୩୩ | ୯୫.୩୦୧ | .୩୫୫ | .୯୬୧ |
| ୨ | ୧୧୧.୫୦୦୦ | ୯୩.୬୩୫ | .୫୫୫ | .୯୬୦ |
| ୩ | ୧୧୧.୬୦୦୦ | ୯୧.୧୫୫ | .୩୫୫ | .୯୫୫ |
| ୪ | ୧୧୧.୬୦୦୦ | ୯୧.୧୫୫ | .୩୫୫ | .୯୫୫ |
| ୫ | ୧୧୧.୫୦୦୦ | ୯୩.୧୧୫ | .୬୫୫ | .୯୫୯ |
| ୬ | ୧୧୧.୬୩୩୩ | ୯୫.୬୫୫ | .୯୦୫ | .୯୫୩ |
| ୭ | ୧୧୧.୩୬୬୬ | ୯୬.୬୬୬ | .୯୦୫ | .୯୫୩ |
| ୮ | ୧୧୧.୬୬୬୬ | ୯୫.୫୫୫ | .୯୫୬ | .୯୫୩ |
| ୯ | ୧୧୧.୬୩୩୩ | ୯୫.୬୫୫ | .୯୦୫ | .୯୫୩ |
| ୧୦ | ୧୧୧.୫୩୩୩ | ୯୦.୩୫୦ | .୩୩୧ | .୯୫୫ |
| ୧୧ | ୧୧୧.୬୬୬୬ | ୯୧.୧୧୦ | .୬୧୧ | .୯୫୯ |
| ୧୨ | ୧୧୧.୫୩୩୩ | ୯୧.୧୧୦ | .୩୫୫ | .୯୫୫ |
| ୧୩ | ୧୧୧.୫୦୦୦ | ୯୧.୩୧୫ | .୬୧୬ | .୯୫୯ |
| ୧୪ | ୧୧୧.୩୦୦୦ | ୯୫.୦୩୯ | .୯୩୦ | .୯୫୬ |
| ୧୫ | ୧୧୧.୩୦୦୦ | ୯୫.୫୯୩ | .୯୫୫ | .୯୫୩ |
| ୧୬ | ୧୧୩.୦୦୦୦ | ୯୫.୫୫୬ | .୩୫୫ | .୯୫୯ |
| ୧୭ | ୧୧୩.୦୦୦୦ | ୯୫.୯୧୫ | .୩୬୩ | .୯୫୯ |
| ୧୮ | ୧୧୧.୯୦୦୦ | ୯୬.୫୯୯ | .୯୦୫ | .୯୫୩ |
| ୧୯ | ୧୧୧.୯୦୦୦ | ୯୬.୫୫୫ | .୩୯୧ | .୯୫୫ |
| ୨୦ | ୧୧୧.୯୩୩୩ | ୯୫.୩୩୦ | .୯୧୩ | .୯୫୩ |
| ୨୧ | ୧୧୧.୫୬୬୬ | ୯୩.୩୦୬ | .୬୩୩ | .୯୫୯ |
| ୨୨ | ୧୧୧.୫୬୬୬ | ୯୩.୩୦୬ | .୬୩୩ | .୯୫୯ |
| ୨୩ | ୧୧୧.୫୬୬୬ | ୯୩.୩୦୬ | .୬୩୩ | .୯୫୯ |
| ୨୪ | ୧୧୧.୩୩୩୩ | ୯୩.୩୦୬ | .୦୧୫ | .୯୬୬ |
| ୨୫ | ୧୧୧.୫୬୬୬ | ୯୩.୩୦୬ | .୬୩୩ | .୯୫୯ |

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความจำเป็นต่อการเสริมพลังอำนาจ ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | ๓๐ | ๑๐๐.๐ |
| | Excluded ^a | ๐ | .๐ |
| | Total | ๓๐ | ๑๐๐.๐ |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .๙๙๑ | ๙๐ |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ๑ | ๔๒๑.๕๐๐๐ | ๑๐๗๑.๕๖๙ | .๘๙๔ | .๙๙๐ |
| ๒ | ๔๒๑.๕๓๓๓ | ๑๐๖๖.๓๒๖ | .๙๐๙ | .๙๙๐ |
| ๓ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๖๖.๕๓๐ | .๘๘๗ | .๙๙๐ |
| ๔ | ๔๒๑.๕๓๓๓ | ๑๐๖๖.๓๒๖ | .๙๐๙ | .๙๙๐ |
| ๕ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๗๕.๖๓๗ | .๗๘๗ | .๙๙๐ |
| ๖ | ๔๒๑.๕๓๓๓ | ๑๐๗๕.๔๒๖ | .๘๓๑ | .๙๙๐ |
| ๗ | ๔๒๑.๕๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |
| ๘ | ๔๒๑.๕๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |
| ๙ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๗๔.๓๙๕ | .๘๓๐ | .๙๙๐ |
| ๑๐ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๖๕.๓๕๗ | .๘๓๐ | .๙๙๐ |
| ๑๑ | ๔๒๑.๖๐๐๐ | ๑๐๖๕.๗๖๖ | .๘๑๑ | .๙๙๐ |
| ๑๒ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๘๓.๘๒๖ | .๖๐๕ | .๙๙๑ |
| ๑๓ | ๔๒๑.๖๖๖๗ | ๑๐๘๒.๖๔๔ | .๓๕๖ | .๙๙๑ |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ๗๘ | ๔๒๑.๓๖๖๗ | ๑๐๘๓.๘๒๖ | .๖๐๕ | .๙๙๑ |
| ๗๙ | ๔๒๑.๖๖๖๗ | ๑๐๘๒.๖๔๔ | .๓๕๖ | .๙๙๑ |
| ๘๐ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๗๕.๘๔๔ | .๗๘๐ | .๙๙๐ |
| ๘๑ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๖๖.๕๓๐ | .๘๘๗ | .๙๙๐ |
| ๘๒ | ๔๒๑.๕๐๐๐ | ๑๐๖๗.๓๖๒ | .๘๙๙ | .๙๙๐ |
| ๘๓ | ๔๒๑.๔๓๓๓ | ๑๐๗๓.๗๗๑ | .๗๕๘ | .๙๙๐ |
| ๘๔ | ๔๒๑.๕๖๖๗ | ๑๐๗๔.๔๖๔ | .๖๓๔ | .๙๙๑ |
| ๘๕ | ๔๒๑.๓๖๖๗ | ๑๐๗๗.๕๕๑ | .๘๕๙ | .๙๙๐ |
| ๘๖ | ๔๒๑.๓๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |
| ๘๗ | ๔๒๑.๓๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |
| ๘๘ | ๔๒๑.๓๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |
| ๘๙ | ๔๒๑.๓๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |
| ๙๐ | ๔๒๑.๓๓๓๓ | ๑๐๘๑.๖๐๙ | .๗๖๒ | .๙๙๑ |

จากการทดลองใช้ (Try Out) กับการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๐ คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยข้อคำถามที่จะนำไปใช้จะต้องมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมากกว่า ๐.๗๖ ซึ่งในที่นี้ผลการทดลองใช้ (Try Out) ของแบบสอบถามปัจจุบันและความจำเป็น ของการเสริมพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตอนที่ ๒ เท่ากับ ๐.๙๖๐ และตอนที่ ๓ เท่ากับ ๐.๙๙๑

ภาคผนวก ง
ผลการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP DISCUSSION)



ผลการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP DISCUSSION)

ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบบออนไลน์โปรแกรม Zoom Video Conferencing ID : ๒๗๙๒๖๑๙๔๓๓ Passcode : ๑๑๑๑ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบายและแผน | ๓ คน |
| ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารส่วนท้องถิ่น | ๑ คน |
| ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐศาสตร์ | ๑ คน |

การสนทนากลุ่มย่อยนี้เป็นการวิภาษวิธี (Dialectic Process) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหาเป็น ๓ รูปแบบ ทั้งข้อมูลเชิงข้อเสนอ (Thesis) เชิงปฏิเสธ (Anti Thesis) และข้อมูลเชิงสรุป/สังเคราะห์ (Synthesis) ในทุกมิติประเด็นของการวิจัยซึ่งจะทำให้กระบวนการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรอบครอบทุกมุมมองของการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็น รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังนี้

| ประเด็นการสนทนา | รายละเอียด | คำแนะนำ |
|--|---|--|
| วิสัยทัศน์ | นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานโปร่งใส ใสใจ สิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ ก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี | เห็นควร มีความเหมาะสมอยู่แล้ว |
| พันธกิจที่ ๑ เสริมสร้าง ความสามารถใน การพึ่งตนเองของ ชุมชนอย่างยั่งยืน | เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนเกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มุ่งเน้นการสังการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร | - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มุ่งเน้นการสังการต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ควรเปลี่ยนเป็น “ส่งเสริมการสังการต่าง ๆ ที่ |

| ประเด็นการ สนทนา | รายละเอียด | คำแนะนำ |
|---|---|---|
| | <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดให้มีการประชุมและการสื่อสารประจำเดือน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการทำงาน</p> | <p>เป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นกิจจลัษณะ”</p> <p>- ควรเพิ่ม “มีการสื่อสารและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้”</p> |
| | <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ ภารกิจที่เกิดขึ้นในชุมชนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทำอย่างเป็นระบบระเบียบ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ติดตามการดำเนินการและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าหน้าที่และความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการตามที่กำหนด</p> | <p>- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม ควรปรับเป็น “มอบหมายอำนาจในการดำเนินการหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เหมาะสม แก่ภาระหน้าที่นั้น ๆ”</p> <p>- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินการหน้าที่ ควรเปลี่ยนเป็น “การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้แก่สมาชิกในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินภาระหน้าที่ในชุมชน”</p> |
| <p>พันธกิจที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน</p> | <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติงานในชุมชนของฝ่ายปกครองมีมาตรฐานการในการทำงานที่ดีขึ้นและยั่งยืน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ รวบรวมขั้นตอนการดำเนินงานและกำหนดลำดับขั้นตอนที่ต้องทำตามลำดับ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน</p> | <p>- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานทุกระดับ ควรปรับเป็น “การวิเคราะห์งานทั้งหมดที่ต้องทำและเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานในทุกระดับชั้น”</p> <p>- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน ควรปรับเป็น “กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน”</p> |

| ประเด็นการ สนทนา | รายละเอียด | คำแนะนำ |
|--|--|---|
| | <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและมีภูมิคุ้มกันด้านอาชญากรรมทางไซเบอร์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสถานที่ที่เผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากหนังสือ วรรณกรรม, และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความรู้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การจัดสัมมนาหรือนำเสนอเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้ และช่วยให้ผู้ฟังได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การจัดโครงการอบรมที่เน้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และทันสมัย โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ</p> | <p>- ควรเพิ่ม “ การสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรองรับความต้องการข้อมูลของชุมชน”</p> |
| <p>พันธกิจที่ ๓ ปลุก การมีจิตสำนึก สาธารณะในทุกช่วง อายุ แก่สมาชิกใน ชุมชน</p> | <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการยอมรับ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่แบบร่วมสมัย ที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมเก่า</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดเป้าหมายและค่านิยมของชุมชน ให้เป็นที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทราบถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมของชุมชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมชุมชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างกฎหรือระเบียบที่กำหนดสิทธิ์และความรับผิดชอบของสมาชิกในชุมชน</p> | <p>- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมสมาชิกชุมชน เช่น คุณสมบัติ ความสนใจ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ควรแก้เป็น “ กำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน”</p> |
| | <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีความไว้วางใจต่อผู้นำชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชุมชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสื่อสารที่เปิดเผยและที่ถูกต้องช่วยในการเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกไว้วางใจต่อกัน</p> | <p>- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ความเคารพและสนับสนุนการเท่าเทียมในชุมชนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถูกยอมรับและไว้วางใจ ควรปรับเป็น “ การให้ความเคารพและสนับสนุนความเท่าเทียมในชุมชน”</p> <p>- ควรเพิ่ม “สมาชิกในชุมชนมีนิสัยในการรับฟังและเข้าใจ</p> |

| ประเด็นการ สนทนา | รายละเอียด | คำแนะนำ |
|--|---|--|
| | | <p>ความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น”</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่ม “การสร้างนิสัยการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร หรือความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของทุกคนในชุมชน” |
| <p>พันธกิจที่ ๔ สนับสนุนการสร้าง วิสัยทัศน์ของชุมชน ที่ก้าวไกล</p> | <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ สมาชิกในชุมชนได้รับการอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการให้คำแนะนำและที่ปรึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน ควรแก้เป็น “การให้คำแนะนำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลในชุมชน” - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ควรแก้เป็น “สนับสนุนกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน” |
| | <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงมีความกล้าในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่สามารถนำเสนอข้อมูล นำเสนอโครงการ หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน</p> | <p>มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การจัดประชุมหรือนิทรรศการที่สามารถนำเสนอข้อมูล นำเสนอโครงการ หรือแสดงผลงานต่าง ๆ ได้ ควรแก้เป็น “การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนจากประชาชน” - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ |

| ประเด็นการ สนทนา | รายละเอียด | คำแนะนำ |
|--|---|---|
| | | เช่น Facebook IG Twitter เพื่อการกระจายข้อมูลและสื่อสาร ควรแก้เป็น “การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียน” |
| พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความรัก และห่วงใยชุมชน ให้เป็นศูนย์กลาง ของคนทุกช่วงวัย | <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสร้างแผนการแก้ไขหรือการป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีกครั้งในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง</p> | <p>- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การให้คำแนะนำและสนับสนุนในกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยการเสนอแนวทางและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ ควรปรับเป็น “ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน”</p> <p>- ควรเพิ่ม “สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไขปัญหายอย่างสม่ำเสมอ”</p> |
| | <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ เกิดการรับฟังและเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เสนอคำแนะนำที่สร้างสรรค์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น</p> | <p>- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การให้ข้อคิดเห็นหรือเคารพการแสดงความคิดเห็นหรือความเห็นที่ต่างกัน ควรปรับเป็น “สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ”</p> <p>- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การเคารพต่อความไม่เห็นด้วย โดยการยอมรับว่าทุกคนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ ควรปรับเป็น “การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล”</p> <p>- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การให้โอกาสในการปรึกษาเพื่อเป็นฟังการ</p> |

| ประเด็นการ สนทนา | รายละเอียด | คำแนะนำ |
|---------------------|------------|---|
| | | <p>ตัดสินใจที่มีความเข้าใจมากขึ้น ควรปรับเป็น “การสร้างโอกาส และพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิ ในการตัดสินใจตามความ ต้องการและความสนใจของ ตนเอง”</p> <p>- ควรเพิ่ม “การเคารพและ ยอมรับความแตกต่างในการ ตัดสินใจของคนในชุมชน โดย ไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น”</p> |

ภาคผนวก จ

แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



**แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของ
ชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**

คำชี้แจง

๑. จุดมุ่งหมายของการใช้แบบประเมินนี้เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

๒. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น ๒ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบ

๓. การประเมินคุณภาพของกลยุทธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๔. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์ฯ ต่อไป และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

พระชลญาณมุนี, ดร.

เสาร์คำ ใสแก้ว

นักวิจัยวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑. ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นลักษณะที่สำคัญที่ช่วยให้ชุมชนสามารถรับมือกับทั้งความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ๑. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตในชุมชน ๓. การมีจิตสำนึกสาธารณะ ๔. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ๕. ความรักและหวงแหนชุมชน

๒. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environments) หมายถึง กระบวนการเสริมอำนาจภายใน องค์กรมีจุดเด่นหรือจุดแข็งอะไรบ้างที่ควรเสริมสร้างและนำมาใช้ประโยชน์และมีจุดด้อยหรือจุดอ่อนอะไรบ้าง ที่ควรปรับปรุงและการจัดออกไป ซึ่งจะประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๑๐ ด้าน คือ ๑) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ๒) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ๓) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set standard of excellence) ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ๕) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) ๖) ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) ๗) ให้การยอมรับ (Recognition) ๘) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ๙) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ๑๐) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

๓. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environments) หมายถึง สภาพแวดล้อมในระดับกว้าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก ๔ ด้าน ซึ่งในการวิเคราะห์ เรียกโดยย่อว่า “STEP” คือ ๑) สังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors : S) ๒) เทคโนโลยี (Technological Factor : T) ๓) เศรษฐกิจ (Economic Factors : E) ๔) การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P)

๔. การวิเคราะห์ SWOT หมายถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมิน สภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน และการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่าง โอกาส และอุปสรรค ว่ามีความโน้มเอียงไปในทิศทางใดเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- Strengths (จุดแข็ง): คุณสมบัติหรือปัจจัยที่ทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีความแข็งแกร่งต่อกับคู่แข่งในตลาด ส่วนใหญ่คือทรัพยากรและความสามารถที่เป็นไปได้ที่ดี

- Weaknesses (จุดอ่อน): คุณสมบัติหรือปัจจัยที่ทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีความอ่อนแอหรือข้อบกพร่อง เช่น ขาดทักษะทางธุรกิจ, โครงสร้างทางองค์กรที่ไม่เหมาะสม

- Opportunities (โอกาส): สถานการณ์หรือปัจจัยที่อาจมีผลต่อธุรกิจในทางที่เป็นประโยชน์ เช่น ตลาดที่ขยาย, แนวโน้มใหม่, หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

- Threats (อุปสรรค): สถานการณ์หรือปัจจัยที่มีความเสี่ยงต่อธุรกิจ เช่น การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น, การเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย, หรือปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน

๕. โดยตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี หมายถึง เขตปกครองทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านนาล่าง หมู่ที่ ๒ บ้านท้องคั่ง หมู่ที่ ๓ บ้านนาซัดตะ หมู่ที่ ๔ บ้านนาออก หมู่ที่ ๕ บ้านบางกระแบง หมู่ที่ ๖ บ้านนาเขื่อน หมู่ที่ ๗ บ้านหนองพะเนียง หมู่ที่ ๘ บ้านหนองทราย หมู่ที่ ๙ บ้านบ่อมอญ หมู่ที่ ๑๐ บ้านไร่บน หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองบอน หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองยายรัก

๓.๒ ความเหมาะสม หมายถึง การตัดสินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๓ ความเป็นไปได้ หมายถึง การตัดสินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งความเป็นไปได้นี้จะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๓.๔ ด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง การตัดสินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาความเป็นประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายของเทศบาล

| รายการ | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|------------------|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒๕. การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖. การจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานที่รับผิดชอบในการรับคำร้องเรียนจากประชาชน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗. การใช้สื่อมวลชนเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘. การสร้างเว็บไซต์ที่เป็นที่เก็บข้อมูลและสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙. ส่งเสริมวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาด และสรุปประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่สร้างความกดดัน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒. สร้างการติดตามและการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓. สนับสนุนให้คนในชุมชนมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและให้คำเหตุผลในการตัดสินใจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔. การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโปร่งใสเพื่อให้คนในชุมชนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕. การสร้างโอกาสและพื้นที่ให้คนในชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจตามความต้องการและความสนใจของตนเอง | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖. การเคารพและยอมรับความแตกต่างในการตัดสินใจของคนในชุมชน โดยไม่มีกีดกันสิทธิของผู้อื่น | | | | | | | | | | | | | | | |

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนารูปแบบ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี โทร ๐๘๖ ๓๑๔ ๕๖๐๙
 ที่ อว ๘๐๗๒.๒/ว๐๐๑ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๗
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

๑ ฉบับ

ด้วย พระชลญาณมุนี, ดร. และ นายเสาร์คำ ใสแก้ว บุคลากร วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำกรวิจัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เลขที่สัญญา ว. ๑๒๘/๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในช่วงพัฒนาเครื่องมือประกอบการวิจัย ดังกล่าว

ในการนี้ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาเครื่องมือวิจัย แต่ ละฉบับว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระมหาชูกัณฑ์ ชุติฉนโณ)

รักษาราชการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย

นายเสาร์คำ ใสแก้ว (๐๘๘ ๙๑๔ ๘๗๓๒)

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการวิจัย

ที่ อว ๘๐๗๓.๒/ว๐๐๕



วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๒/๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาป่า
อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑ ฉบับ

ด้วย พระชลญาณมุนี, ดร. และ นายเสาร์คำ ใสแก้ว บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำการวิจัย ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ เลขที่สัญญา ว. ๑๒๘/๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายเสาร์คำ ใสแก้ว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในพื้นที่เทศบาลหนองไม้แดงของท่านซึ่งจะมตลองกับประชาชนในพื้นที่เท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขออนุมัตินามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระมหาชูศักดิ์ ชุตินฺธมฺ)

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย

นายเสาร์คำ ใสแก้ว

โทร. ๐๘ ๘๙๑๔ ๘๗๓๒

ภาคผนวก ฅ
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ อว ๘๐๗๓.๒/ว๐๐๔



วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๒/๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาป่า
อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑ ฉบับ

ด้วย พระชลญาณมุนี, ดร. และ นายเสารคำ ใสแก้ว บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำกรวิจัย ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ เลขที่ สัญญา ว. ๑๒๘/๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัยดังกล่าว

ในการนี้ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย สำหรับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระมหาชุลศักดิ์ ชุติวณฺโณ)

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย

นายเสารคำ ใสแก้ว

โทร. ๐๘ ๘๙๑๔ ๘๗๓๒

ภาคผนวก ญ
หนังสือเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

ที่ อว ๘๐๗๓.๒/ว๐๐๖



วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๒/๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาป่า
อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๑ ฉบับ

ด้วย พระชลญาณมุนี, ดร. และ นายเสารคำ ใสแก้ว บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำกรวิจัย ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ เลขที่ สัญญา ว. ๑๒๘/๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในการนี้ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP) ของงานวิจัยดังกล่าว สำหรับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา และขออนุมัตินามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระมหาชุลศักดิ์ ชุติวณโณ)

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย

นายเสารคำ ใสแก้ว
โทร. ๐๘ ๘๙๑๔ ๘๗๓๒

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินกลยุทธ์

ที่ อว ๘๐๗๓.๒/ว๐๐๓



วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๒/๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาป่า
อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินกลยุทธ์

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง
ของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๑ ฉบับ

ด้วย พระชลญาณมุนี, ดร. และ นายเสาร์คำ ใสแก้ว บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำกรวิจัย ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ เลขที่ สัญญา
ว. ๑๒๘/๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาล
ตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ
เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ในการนี้ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการประเมินกลยุทธ์ของงานวิจัยดังกล่าว ตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา และขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระมหาชูศักดิ์ ชุตินฺธโร)

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย

นายเสาร์คำ ใสแก้ว
โทร. ๐๘ ๘๙๑๔ ๘๗๓๒

ภาคผนวก ก
ใบรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

ที่ อว ๘๐๐๗/ว.๑๗๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย

เจริญพร นายเสารคำ ใสแก้ว / นักวิจัย วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

ตามที่ท่านได้มีหนังสือขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย เพื่อทำการวิจัยในเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในตำบลนาป่า อำเภอน้อยชลบุรี จังหวัดชลบุรี” มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาเครื่องมือการวิจัยของท่าน โดยให้มีการแก้ไขปรับปรุง/เพิ่มเติมเอกสาร ตามเอกสารแนบ

จึงเจริญพรมาทราบและดำเนินการต่อไป.

ขอเจริญพร

(พระมหาสมปурณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและไบนินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย ว.๑๗๐/๒๕๖๗

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายงานการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อข้อเสนอการวิจัย: รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
(Enhancing Community Empowerment Framework for Strengthening the Community in Napa Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province)

รหัสข้อเสนอการวิจัย: MCU RS 800767127

สถาบันที่สังกัด: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

ผู้วิจัยหลัก: นายเสาร์คำ ไส้แก้ว

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ |
| ๒. เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ |
| ๓. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ |
| ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | ฉบับที่ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ |

(พระมหาสมบุญ ฐุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒๐ เมษายน ๒๕๖๗

หมายเลขใบรับรอง: ว.๑๗๐/๒๕๖๗

วันที่ให้การรับรอง: ๒๐ เมษายน ๒๕๖๗

วันหมดอายุใบรับรอง: ๒๐ เมษายน ๒๕๖๘

ภาคผนวก ฐ
หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

ที่ อว ๘๐๗๓/๐๑๘



วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๒/๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาป่า
อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งมอบองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนาป่า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. (ร่าง) แผนการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๑ ฉบับ
๒. หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑ ฉบับ

ด้วย พระชลญาณมณี, ดร. และ นายเสาร์คำ ใสแก้ว บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำการวิจัย ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลัง
อำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ใน
ขั้นตอนการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ในการนี้ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่า
องค์ความรู้ที่ได้นั้น จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จึงขอ
ส่งมอบ (ร่าง) แผนส่งเสริมอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือ
ทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แก่เทศบาลตำบลนาป่า เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพราเพื่อโปรดทราบ

ขอเจริญพร

(พระมหาสุชาติ ฐมกามาโม,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย

นายเสาร์คำ ใสแก้ว

โทร. ๐๘ ๘๙๑๔ ๘๗๓๒



(ร่าง) แผนการเสริมสร้างอำนาจ
เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



โดย วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๒ / ๒๒ หมู่ ๒ ถนนสุขไพโรจน์ ตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

วส.มจร.ชลบุรี
 ๐๕๒
 วันที่ ๒๒ พ.ค. ๖๗
 เวลา ๑๒.๐๐ น.



ที่ ขบ ๕๕๓๑๑/๑๒๒๖

สำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า
 ถนนสุขประยูร ขบ ๒๐๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอขอบคุณ

นมัสการ พระมหาสุชาติ ธรรมภาโม,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ อว ๘๐๗๓/๐๑๘ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ พระชลญาณมุนี, ดร. และนายเสาร์คำ ใสแก้ว บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำการวิจัยปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” และได้ส่งมอบ (ร่าง) แผนส่งเสริมอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชนในเทศบาลตำบลนาป่า ให้แก่เทศบาลตำบลนาป่า เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป นั้น

เทศบาลตำบลนาป่าจึงขอขอบคุณท่านในการสนับสนุนองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาป่าจักนำข้อมูลมาใช้ในการบูรณาการและวิเคราะห์พัฒนาการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนในด้านต่างๆต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นมัสการ **ผอ.จส. ชลบุรี**
 นมัสการ **นางสาวปวีณา**
ภักดี
 นางสาวปวีณา ทองทา
 รก.ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย
 วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(นายสามารถ สุขสว่าง)
 นายกเทศมนตรีตำบลนาป่า

จัมพร

พ.
 (พระมหาสุชาติ ธรรมภาโม,ดร.)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

กองสวัสดิการสังคม
 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 โทรศัพท์ ๐ - ๓๘๐๕๕ - ๖๔๕ ต่อ ๑๔๗
 โทรสาร ๐ - ๓๘๐๕๕ - ๕๗๕

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทุกหน้าที่
 จิตมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจ เป็นธรรม



หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้าพเจ้า นายสามารถ สุขสว่าง ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนาป่า ที่อยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ ๐ ๓๘๐๕ ๕๔๙๙ โทรสาร ๐ ๓๘๐๕ ๕๔๘๔

ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของ พระชลญาณมณี, ดร ตำแหน่ง อาจารย์ และนายเสาร์คำ ใสแก้ว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ
- การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
- การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
- การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
- การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

ช่วงเวลาที่น่าไปใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ซึ่งการนำผลงานวิจัย เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้น ก่อให้เกิดผลดี ดังนี้

๑. การใช้ประโยชน์ในการให้บริการวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของชุมชน
๒. การสร้างองค์ความรู้แก่สาธารณชนในเรื่องเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน อันเป็นผลมาจากการนำข้อความรู้จากการวิจัยไปใช้
๓. เกิดผลเชิงนโยบายโดยการนำผลงานวิจัย ไปเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลนาป่า

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นายสามารถ สุขสว่าง)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนาป่า

หมายเหตุ: ท่านสามารถประทับตราของหน่วยงานในเอกสารนี้ได้ (ถ้ามี)

ภาคผนวก ๗
เอกสารเผยแพร่งานวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๖.๙ / ๓๓

วารสารการบริหารปกครอง
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เลขที่ ๑๓ หมู่ ๑๔
ตำบลสงเปลือย อำเภอหนองมน
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๒๓๐

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยินดีรับบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรียน พระชลญาณมุนี และคุณเสาร์คำ ไส้แก้ว

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” เพื่อรับการตีพิมพ์ใน “วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์” ISSN : ๓๐๒๗-๘๕๘๙ (Online) ของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ที่ได้ดำเนินการจัดทำวารสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาครอบคลุมในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการทางด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาดังกล่าว ซึ่งได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามเกณฑ์คุณภาพทางวิชาการที่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กำหนด อีกทั้งเป็นวารสารที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพของวารสารในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในวารสารกลุ่มที่ ๒

บัดนี้ กองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการประเมินอิสระ (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ทางวิชาการเบื้องต้นของบทความวิจัยนี้แล้ว ยินดีรับบทความของท่านเพื่อนำตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (Governance Journal, Kalasin University) ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗) และขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ทางวารสารด้วยดีเสมอมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม)
บรรณาธิการบริหารวารสารการบริหารปกครอง
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ติดต่อประสานงานที่ รศ.ดร.กตัญญู แก้วหานาม โทร. ๐๖๑-๑๖๑-๕๓๕๔

E-mail: dr.kathanyoo@ksu.ac.th

Submission online: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu>

วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (Governance Journal, Kalasin University)
ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ในเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
The Enhancing community empowerment framework for
strengthening the community in NAPA Subdistrict Municipality
MUEANGCHONBURI District CHONBURI Province

[Received: April 11, 2024; Revised: May 27, 2024; Accepted: May 29, 2024]

พระชลญาณมุนี
อาจารย์,
วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Phrachonyanmuni
Teacher,
Chonburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

เสาร์คำ ใสแก้ว
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,
วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Saokum Saikaew
Policy and Planning Analyst,
Chonburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

CORRESPONDING AUTHOR

Phrachonyanmuni, Teacher, Chonburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand. E-mail : saokum.sai@mcu.ac.th

[XX]

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

Plagiarism Checking Report

Created on 2024-04-05 17:04:04 at 17:04 PM

Submission Information

| ID | SUBMISSION DATE | SUBMITTED BY | ORGANIZATION | FILENAME | STATUS | SIMILARITY INDEX |
|---------|-------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------|------------------|
| 3677482 | Apr 5, 2024 at 16:52 PM | Saokum.sai@mcu.ac.th | มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย | รายงานความก้าวหน้า(ฉบับแก้ไข).pdf | Completed | 6.74% |

Match Overview

| NO. | TITLE | AUTHOR(S) | SOURCE |
|-----|---|------------------------------|---|
| 1 | The Empowerment of Administrators and Teacher Professional Standards Performance in School under Singburi Primary Educational Service Area Office | เล็จอย, วีรินทร์ดา | วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 2 | Empowerment of teacher | Phuwanai Suna, Phuwanai Suna | วารสารวิชาการธรรมศาสตร์ |
| 3 | Strategy Process Model in the Organization to be Successful | Prakotpol, Nipapath | วารสารมหาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 4 | การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาเขต 1 | เจริญปาละ, เบ็ญจมาศ | วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 5 | Community Development of Community Strength to Self-organization Community of Thung Pho Sub-district, Na Di District, Prachin Buri Province | อิสริยานนท์, เมทินา | วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง |
| 6 | Community-Based Research for the Community Strength | เจริญจินดารัตน์, ภาวีดา | วารสารเกษตรพระจอมเกล้า |
| 7 | ภูมินามของหมู่บ้านในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา, A TOPONYM OF VILLAGES IN AMPHOE MAE CHAI, PHAYAO | พนิดา มณีจันทร์ | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 8 | STRENGTHENING PROCESS OF A MODEL COMMUNITY OF SUFFICIENCY ECONOMY: A CASE STUDY OF BAN KUTKHAE NA NGAMSUBDISTRICT SELAPHUM DISTRICT ROJET PROVINCE | Barisri, Jirapon | วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ |
| 9 | Building of Strength to Community in the Age of Thailand 4.0: A Case Study of The Strength-Community of Nong-Krungthanasan Sub-District Administrative Organization, Phu-Viang District, Khon Kaen Province | Kitthipanyo, Phramaha Jaroon | วารสารบัณฑิตศึกษามหาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10 | Power usage of administrators in extra-large secondary Schools in chanthaburi under the secondary educational Service area office 17 | Jaraspun, Suwimon | วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ |
| 11 | DEVELOPMENT OF TOURISM MARKETING STRATEGY MODEL OF THE ANDAMAN PROVINCE CLUSTER | ณ ตะกั่วทุ่ง, ปิยะภรณ์ | วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 12 | ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว; Effects of Empowerment program on Self-care Ability of a Family Caregiver | แนวบุตร, สุภาพร | วารสารการพยาบาลและการศึกษา |
| 13 | การวิเคราะห์ SWOT และไฟล่องนางทางสู่การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ชุมชนทำได้ | ปริญญาสุทธิพันธ์, อุทัย | วารสารเทคโนโลยีสุรนารี |
| 14 | The life style of members of the moralscommunity of in Nonthaburi. | ชยดิวิโร, พระคณัม | วารสารปรัชญาปริทรรศน์ |

4/9/24, 9:32 AM

อักษรวิสุทธิ์

| NO. | TITLE | AUTHOR(S) | SOURCE |
|-----|--|---------------------------------------|--|
| 15 | Empowerment of School Administrators Affecting Teachers' Performance Based on Teacher Professional Standards in Schools under Krabi Primary Education Service Area Offices | Bussaro, Sumet | วารสารมหาวิทยาลัยราชวาส ราชรินทร์ สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 16 | Building community strength and sustainable local development. | Mamuang, Phaitoon | วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม |
| 17 | ANALITICAL OF GOOD-KARMA IN VIMANAVATTHU | สิงห์สนธิ, สิริศรีศรี | พุทธนิทัศน์ |
| 18 | ปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย | จันทิก, ชีระวัฒน์ | วารสารบริหารธุรกิจและ ศิลปศาสตร์ ราชภัฏจลลนา |
| 19 | THE TEACHER EMPOWERING OF ADMINISTRATORS IN MATTHAYOMTHANBINKAMPANGSEAN SCHOOL | พันชมน คุ่มจินดา | วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 20 | The development of Quality Management Strategies of Cosmeceuticals industry Company | Meesangpant, Malee | วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม |
| 21 | เทศมาตามลนาป่า | วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี | Wikipedia |
| 22 | A Study of relationship between power Exercise and Institutional Administration of School under Phanat Nikhom Municipal, Chonburi Province. | คำคุณเมือง, ดิลก | วารสารวิจัยราโพพรรณี |
| 23 | คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 | พิกุลทอง, ธิษฐา | วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 24 | Potential Development of Active Aging for Contributing to Society | Thatawakorn, Orasa | วารสารสังคมภิวัตน์ |
| 25 | The Concept of Strengthening Community | Yodsurang, Suphattra | วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม |
| 26 | Strategy for Development of Student's Ethics under Suraphinpittaya school. | Boonto, Somsak | วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม |
| 27 | การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, Strategic management at Srinakharinwirot University's Innovative Learning Center | หุฒินันท์ ยาไธสง | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 28 | Development of Strong Community: A Case Study of Poonbumpen Community, Phasi Charoen District, Bangkok | วงศ์ศรีแก้ว, กมลศักดิ์ | วารสารการพัฒนาชุมชนและ คุณภาพชีวิต |
| 29 | Analysis of Internal and External Environment of Community-based Tourist in the North of Thailand | Sriharan, Parichart | วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี |
| 30 | การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | วัลนิภา จลาภบาง, วัชรภรณ์ ทีสุภะ, | วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ขอนแก่น |
| 31 | การส่งออกผลไม้สดของไทยไปประเทศญี่ปุ่น | ณัฐพงษ์ เพียรเสมอ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 32 | https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jrgbs/article/download/391/365/ | rsujournals.rsu.ac.th | rsujournals.rsu.ac.th_nutch |
| 33 | แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา เขต 2 | เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, อำพล รากกลาง, | วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ขอนแก่น |

4/9/24, 9:32 AM

อักษรวิสุทธิ์

| NO. | TITLE | AUTHOR(S) | SOURCE |
|-----|--|--|--|
| 34 | บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตามลุ่มน้ำบาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ | วิเศษนคร, สุรศักดิ์ | วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 35 | The Approach for the Sub-district (Tambon) Council's Roles in Empowering the Community in Nakhonsawan Province | Wongrod, Varapop | วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ |
| 36 | The Development of Community Potential to Strengthen Local Economy by Promoting Job Creation in the Area of Phaniat Sub-District, Khoksamrong District, Lopburi Province | Wiphakrut, Sunthree | พืชมเนศวร์สาร |
| 37 | Sustainable Management Model for Self-reliant Community: A Case Study of the Ethnic Chong, Klongplu, Kho Khitchakut District, Chanthaburi Province | Krongsiri, Inthira | วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน |
| 38 | A Needs Assessment to Develop the Instructional Management of Students of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage | นวลศรี, เมษา | Journal of Roi Kaensarn Academi |
| 39 | Community Strengthening in Health Behavior Modification for Prevention and Controlling Diabetes Mellitus and Hypertension using Local Wisdom | พันธุลาวัณย์, โสภภาพ | วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ |
| 40 | https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-5.pdf | grad.dpu.ac.th | grad.dpu.ac.th_nutch |
| 41 | Community Welfare and Creation of Strong Society in Bangkok Metropolitan | Samukkethum, Somsak | วารสารร่มพญักษ์ |
| 42 | อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อความเข้มแข็งของชุมชน, Influences of transformational leadership and positive psychological attributes of the chief executive of sub-district administrative organi | อภิญญา หรสุกุล, สุพิมพ์ศรีพันธ์สวัสดิกุล, สุชาติดากรเพชรปานี | มหาวิทยาลัยบูรพา |

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติหัวหน้าโครงการ

- ชื่อ ฉายา/นามสกุล : พระชลญาณมุนี, ดร.
- วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ที่ 25 ธันวาคม พุทธศักราช 2508 (ปีมะเส็ง)
- ภูมิลำเนาที่เกิด : 22 หมู่ 3 ตำบลบางกระเจ็ด อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ประสบการณ์การทำงาน : 2561 - ปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
- ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) : อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
- อุปสมบท : วันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2528 ณ พัทธสีมาอุโบสถวัดเทพนิมิตร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- สังกัด : วัดอุทกเขปสีมาราม ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
- ตำแหน่ง : รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
- การศึกษา : 2560 พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2557 พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2555 ศน.บ. (การบริหารกิจการพระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดอุทกเขปสีมาราม ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
- ผลงานวิชาการ : พระชลญาณมุนี,ดร. (มีนาคม 2561). วิเคราะห์หลักการสร้างปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท (An Analysis of the wisdom Development in Theravada Buddhism) แหล่งตีพิมพ์ การประชุมวิชาการ (Proceedings) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (สาขาปรัชญาและ ศาสนา).
พระชลญาณมุนี ดร. (เมษายน 2561) พระพุทธศาสนากับการเมือง (Buddhism and poltics) แหล่งตีพิมพ์ เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 (MCU

Congress II) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 30 เมษายน 2561.

พระชลญาณมุนี,ดร. “วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูของแรงงานไทย (Ways of in Melayu society and culture of Thai workers)”. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2562), 124

พระชลญาณมุนี,ดร. (กันยายน 2562) พระพุทธศาสนากับความงาม (Buddhism and Beauty) แหล่งตีพิมพ์ การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 The 2nd National Conference 2019 “ทวารวดีศึกษา : พินิจชีวิตคตินจิตวิญญาณทวารวดี” Enliven the Spirit of Dvaravati มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี ตาบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

พระชลญาณมุนี,ดร. (สิงหาคม 2562) กุศลกรรมกับความงาม (Charity with Beauty) แหล่งตีพิมพ์ การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 MCU Congress 3 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต.ลาไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา

พระชลญาณมุนี,ดร. (2563). พระพุทธศาสนากับความเชื่อ. วารสารบาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. 6(2). 99-115.

พระชลญาณมุนี,ดร. (2564). พระพุทธศาสนากับปรากฏการณ์ทางความเชื่อของคนไทย Buddhism and the phenomenon of Thai people's beliefs. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม.

พระชลญาณมุนี,ดร. (2565). การปรับตัวของพระสงฆ์รุ่นใหม่ในยุคของสังคมออนไลน์ Adaptation of new generation of monks in the era of online social media. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - เมษายน.

พระชลญาณมุนี, ดร. (2565). ปรากฏการณ์ทางความเชื่อของคนไทยในยุคปัจจุบัน Phenomenon of the beliefs of Thai people in the present era. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน

พระชลญาณมุนี,ดร.. (2565). ความยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำทางการเมืองการปกครองไทย. ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 11. (24 มิถุนายน 2565). 504.

พระชลญาณมุนี,ดร.. (2565). หลักการ วิธีการ การบริหารจัดการทรัพย์สินตามหลักโศควิทยา. ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 8. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (19-20 มีนาคม 2565). 1068-1084.

หนังสือตำรา

: พระชลญาณมุนี,ดร. (2563) บทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership Roles) ISBN 978-616-568-188-9

แหล่งตีพิมพ์ บริษัท โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์ จำกัด กรุงเทพฯ พ.ศ. 2563.

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

- ชื่อ ฉายา/นามสกุล : เสาร์คำ ใสแก้ว
- วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ที่ ๓ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๓๙ (ปีชวด)
- ภูมิลำเนาที่เกิด : ๑๗/ช หมู่ ๕ ตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
- ประสบการณ์การทำงาน : ๒๕๖๔ - ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
- ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) : อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
- ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี
- การศึกษา : ๒๕๖๔ ร.ม. (การบริหารงานยุติธรรมและสังคม) มหาวิทยาลัยบูรพา
๒๕๖๐ พธ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๓๒/๒๒ หมู่ ๒ ตำบลป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
- ผลงานวิชาการ : เสาร์คำ ใสแก้ว, ภัสนันท์ พวงเถื่อน. (๒๕๖๓). หลักธรรมมาภิบาลในกระบวนการยุติธรรมคณะสงฆ์จังหวัดชลบุรี. วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์. ๙ (๑), ๑๓๕-๑๔๗.
เสาร์คำ ใสแก้ว, ประสาน เจริญศรี. (๒๕๖๕). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการลงโทษกับกระบวนการยุติธรรมคณะสงฆ์ไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ๑๑ (๔), ๔๔-๕๘.
เสาร์คำ ใสแก้ว. (๒๕๖๕). ความสัมพันธ์ของกฎหมายในกระบวนการยุติธรรมคณะสงฆ์ไทย. วารสารวิจัยวิชาการ. ๕ (๓), ๒๓๕-๒๔๘.
พระมหาเสาร์คำ ธรรมธีโรและคณะ. (๒๕๖๕). กระบวนการยุติธรรม: สถาบันตุลาการของคณะสงฆ์ไทย. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. ๗ (๒), ๓๘๓-๓๙๙.
เสาร์คำ ใสแก้ว, พระชลญาณมุนี. (๒๕๖๖). การทำแท้ง: มุมมองด้านกฎหมายและศีลธรรมตามแนวพุทธ. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. ๗ (๒). ๑๐๖-๑๒๐.
เสาร์คำ ใสแก้ว และคณะ. (๒๕๖๖). คัมภีรปาตนะ: ชีวิตเป็นของใคร สิทธิที่สตรีต้องตัดสินใจ. วารสารวิจัยวิชาการ. ๖ (๔). ๒๐๓-๒๑๕.

เสาร์คำ ใสแก้ว และฉัตรชัย แนวพญา. (๒๕๖๗). การวิเคราะห์
ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมบนฐานระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC).
วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. ๖(๓). ๑๓๘-
๑๕๒.