

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์

Transformational Leadership Model for Resource and Environmental Management of Green Economy Community in Uttaradit Thailand

พุทธินันท์ บุญเรือง / Buddhinan Boonruang

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ / Graduate School Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

E-mail: nanfa16@hotmail.com

สมเกตต์ อุทธโยธา / Somkate Uttayotha

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ / Graduate School Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

E-mail: somkate.utt@gmail.com

สำเนา หมิ่นแจ่ม / Samnao Muenjaem

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ / Graduate School Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

E-mail: samnaocmru@gmail.com

ณัฐิยา ตันตรานนท์ / Nuttiya Tantranont

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ / Graduate School Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

E-mail: nuttiya18@gmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 7 เมษายน 2562 แก้ไข 21 เมษายน 2562 ตอรับ 22 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์ ใช้แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวนทั้งหมด 30 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ “MAEPHUN-Model” ได้แก่ การบริหารจัดการทรัพยากรที่หลากหลาย (Multi Management) การสร้างความตระหนัก (Awareness) ระบบนิเวศบริการ (Ecosystem Service) การโน้มน้าว (Persuade) การพัฒนาถิ่นที่อยู่อาศัย (Habitat) การใช้ประโยชน์สูงสุด (Utility) และการเชื่อมโยงเครือข่าย (Network Connect) ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่ควรดำเนินการ อีกทั้งในชุมชนพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์มีต้นทุนทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากอยู่แล้วแต่ขาดการบริหารจัดการที่ดี หากสามารถดำเนินการบริหารจัดการหรือมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีก็จะสามารถพัฒนาสู่ความยั่งยืนและพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารจัดการชุมชน, ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, ชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว

Abstract

In this research, the methodology used to develop transformational leadership model for resource and environmental management of green economy communities in Uttaradit Province were interviews and focus group of 30 local community leaders in Uttaradit Province. The results suggested a "MAEPHUN" model for resource and environmental management of green economy community. Accordingly, important elements of MAEPHUN model include Multi Management, Awareness, Ecosystem Services, Persuade, Habitat, Utility, and Network Connect. These elements are considered to be very important for community leaders to proceed in order to manage a successful community development. Communities in Uttaradit province are rich in natural resources, however, a major problem of these communities is a lack of effective management. Therefore, community leaders need to find strategies for effective management in order to develop sustainable and self-reliant communities.

Keywords: Transformational Leadership, Community Management, Resource and Environment, Green Economy Community

บทนำ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ของประชาชนในชุมชน เพราะชุมชนได้นำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการอุปโภค บริโภค และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สำหรับแหล่งท่องเที่ยวก็ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์และสร้างคุณค่าทั้งในเชิงเศรษฐกิจและเชิงสังคมวัฒนธรรมแก่ชุมชนที่อยู่รายล้อมแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ผ่านมามีการขยายตัวในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านการคมนาคมขนส่ง การค้า การบริการ และกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนแหล่งท่องเที่ยวอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม การท่องเที่ยวได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชนและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก การใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองเพื่อกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริการนักท่องเที่ยว ส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว (วรรณวิมล ภูนาศ, 2558).

จังหวัดอุดรธานี เป็นจังหวัดที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความอุดมสมบูรณ์มีป่าไม้และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ทั้งนี้จังหวัดอุดรธานีมีนโยบายหรือแนวโน้มนโยบายการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวางแผนพัฒนาจังหวัดออกเป็น ประเด็นต่างๆ ได้แก่ การเสริมสร้างบ้านเมืองให้น่าอยู่ ชุมชนและครอบครัวเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีการบริหารจัดการด้านการตลาดที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำและส่งเสริมพัฒนาพลังงาน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเพิ่มศักยภาพ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2558)

ความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าวมาแล้วข้างต้นสิ่งที่เป็นหัวใจในการดำเนินการคือผู้นำในพื้นที่ซึ่งมีบทบาทเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน การขับเคลื่อนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น หรือการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ที่ผ่านการดำเนินการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน แต่ละชุมชนมีทิศทางและการบริหารที่แตกต่างกันไป ยังไม่มีรูปแบบหรือแนวทางที่ชัดเจนเพราะขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ที่สำคัญ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

ท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสีเขียวและสังคมคาร์บอนต่ำในจังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำในชุมชนท้องถิ่นให้เห็นถึงความสำคัญและการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอันนำไปสู่เศรษฐกิจสีเขียวและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นรูปธรรม อันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการศึกษากันมาเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1978 เป็นต้นมา ทฤษฎีนี้มีลักษณะที่บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองเห็นไกลในอนาคตมุ่งให้ความสำคัญต่อการประเมินระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระครอบคลุมแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม Cultural Leadership) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 367) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลเป็นรายบุคคล ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จนถึงทั้งองค์กรระหว่าง ผู้นำกับตามในองค์กรทุกคน ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ความผูกพันต่อกันอย่างมั่นคงระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์โลก ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น

เบอร์น (Burns, 1978: 175) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน โดยแนวคิดของเบอร์น เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามที่จะยกระดับของความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม การยกระดับความตระหนักรู้นี้เป็นแนวคิดที่เบอร์นให้ความสนใจ ซึ่งจะทำให้เกิดค่านิยมทางสังคมได้รับการกระตุ้นและเกิดการพัฒนา เบอร์นคิดว่า การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้นำได้รับแนวคิดจากผู้นำไปด้วยและสามารถพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แนวคิดนี้ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกได้หรือการนำมาใช้ได้ต้องมีแรงจูงใจ หรือการสร้างแรงจูงใจในการแสดงออกไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรก็ตาม การแสดงออกขึ้นอยู่กับ อำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 45)

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อที่จะทำให้เกิดแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้นำจะใช้รางวัลในรูปแบบต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมี ปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของ อุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนา เชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ

นอกจากแนวคิดของเบอร์น แล้ว แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 2) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำในลักษณะอื่นๆ ได้แก่ การที่สามารถจะกระตุ้นให้ผู้นำหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรม อีกทั้งยังทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติหรือมุมมองกระบวนทัศน์แง่บวกใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ สามารถนำไปเกิดการมองไปข้างหน้า ทั้งนี้ แบส ยังได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้มีความเป็นพลวัตที่เนื่องกันและอาศัยกันตามเห็นการณ์และสถานการณ์ โดยที่ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำแบบไหนก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อชักจูงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา ยกระดับขั้นดีขึ้นโดยให้ผู้ตามเกิดมุมมองของการปฏิบัติการณ์ร่วมกันเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม แบส ยังกล่าวว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเมื่อนำมาใช้แล้วอาจจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพต่ำกว่าที่กำหนดมากกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น แบส และ อโวลิโอ ได้เสนอ โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Model of The Full Range of Leadership) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือเรียกอีกอย่างว่า พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 57) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนใน เป้าหมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพอดซาคอฟฟ์ และคณะ

แนวคิดภาวะผู้นำของ พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 37) เป็นแนวคิดที่ให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด 6 ประการ

1. การบ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) คือการที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่จะดำเนินการที่มุ่งหมายในการพัฒนา มีความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามได้ดำเนินการตาม
2. แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม Providing an Appropriate Model) เป็นแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ตามดำเนินการตามเป็นแบบอย่างที่สำคัญต้องสอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมหลักของผู้นำ
3. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goals) ได้แก่พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นใน หมู่สมาชิกกลุ่ม เพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง (High Performance Expectations) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการคาดหวังความเป็นเลิศของผลงานในแง่คุณภาพหรือ ผลงานสูงของผู้ตาม
5. ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (Providing Individualized Support) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าให้การนับถือต่อผู้ตามโดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึก และความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

6. กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ได้แก่พฤติกรรมของผู้นำที่ สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตาม ให้มองปัญหาและงานเดิม ด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ที่ แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสำนักความคิดต่างๆ ทำให้มองเห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว สามารถนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาผู้นำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ การมีอุดมการณ์ (Ideology) หมายถึง การที่ผู้นำมีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินการในด้านสิ่งต่างๆ ให้เกิดผล และไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคที่เข้ามา สามารถสร้างกำลังใจยึดมั่นต่อกระบวนการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่นอกจากจะมีอุดมการณ์แล้ว ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำด้วย ความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงขับเคลื่อน แรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมหรือผู้ตามสามารถเดินตามและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Modeling) หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่น ขยัน สร้างสรรค์ จูงใจ มีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ตามก้าวตามโดยเฉพาะการสร้างทัศนคติ หรือจินตทัศน์ในการทำงานได้เหมือนผู้นำโดยไม่ใช้อำนาจหรือการแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนอื่นทั่วไปให้เข้าใจ และรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำ โดยให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participatory Working Culture) หมายถึง ความสามารถเฉพาะของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ในด้านต่างๆ ซึ่งผู้นำต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้คนในชุมชนหรือผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์ประโยชน์

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวศึกษากับผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ดำเนินการคัดเลือกผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างแบบกระจายครอบคลุมทั้งจังหวัดอุดรดิตถ์ คัดเลือกผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพในการนำชุมชน จำนวน 10 คน ที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการด้านชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว จำนวน 10 คน และที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 คน โดยมีการคัดเลือกดังนี้ อำเภอเมือง 3 ตำบล อำเภอลับแล 5 ตำบล อำเภอพิชัย 5 ตำบล อำเภอตรอน 2 ตำบล อำเภอทองแสนขัน จำนวน 3 ตำบล อำเภอท่าปลา จำนวน 6 ตำบล อำเภอน้ำปาด จำนวน 3 ตำบล อำเภอ ฟากท่า 2 ตำบล อำเภอบ้านโคก 1 ตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่เก็บจากผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาลงข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Content Synthesis) นำเสนอในรูปแบบพรรณนาความเรียง

ผลการวิจัย

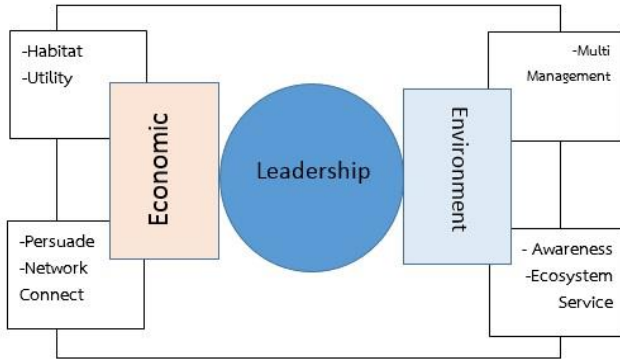
ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสามารถสรุปประเด็นซึ่งมีความสำคัญต่อผู้นำในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนในจังหวัดอุตรดิตถ์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้นำต้องส่งเสริมคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนัก สร้างกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อตกลงภายในชุมชนในการเข้าไปใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบ ตั้งคณะกรรมการในชุมชนเข้ามาดูแลบริหารจัดการ และให้ความรู้กับคนในชุมชน ทั้งนี้การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปอาจจะใช้หลักของการจัดการระบบนิเวศ การพัฒนาแนวนิเวศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของแรงงาน และความสามารถของคนในชุมชนท้องถิ่นเอง โดยการบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมพื้นถิ่น รวมทั้งจะต้องให้ผลประโยชน์สูงสุดแก่คนส่วนใหญ่ของชุมชน รวมไปถึงการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้กระบวนการผลิตพร้อมกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำในชุมชนต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานเป็นทีมและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน เน้นการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ด้านอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนสามารถพัฒนาให้เกิดชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวเพื่อเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งภายใต้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีความพยายามที่จะค้นหาแนวทาง รูปแบบ และทางเลือกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น ความเสี่ยงจากการลดลงของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การรายได้จากการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน นอกจากนี้ ต้องมีความสามารถในการพัฒนาให้เกิดชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว การพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชนเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน การจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย

จากการสนทนากลุ่มย่อยและการวิเคราะห์โดยใช้ SWOT Analysis เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดเป็นรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แก่ "MAEPHUN-Model" ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง MAEPHUN

รูปที่ 1 แสดงรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดย MAEPHUN Model มีองค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้

จากการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์ หรือ MAEPHUN Model ทำให้มองเห็นว่า ผู้นำชุมชนต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environment) และเศรษฐกิจ (Economic) เป็นอันดับแรกก่อน ซึ่งผู้นำชุมชนต้องทำความเข้าใจและให้ความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นยังส่งผลต่อการพัฒนาในส่วนต่างๆ สามารถอธิบายแยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการทรัพยากรที่หลากหลาย (Multi Management): ผู้นำที่มีความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายวิธีการ 2) การสร้างความตระหนัก (Awareness): ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความตระหนักให้กับคนในชุมชนถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3) ระบบนิเวศบริการ (Ecosystem Service): ผู้นำที่สามารถส่งเสริมให้ชุมชนเข้าถึงบริการของระบบนิเวศเพื่อสร้างรายได้และเศรษฐกิจสีเขียว ส่วนในด้านเศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วย 1) การใช้ประโยชน์สูงสุด (Utility): ผู้นำที่สามารถบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจในชุมชน 2) การเชื่อมโยงเครือข่าย (Network Connect): ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนในการร่วมมือกันบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว 3) การพัฒนาถิ่นที่อยู่อาศัย (Habitat): ผู้นำที่มีความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในถิ่นที่อยู่อาศัย ชุมชน หมู่บ้าน และสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถเข้าไปใช้และสร้างรายได้ก่อให้เกิดชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว 4) การโน้มน้าว (Persuade): ผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้คนในชุมชนเห็นถึงความสำคัญ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสู่ชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว ซึ่งสามารถเป็นรูปแบบที่ใช้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์ได้

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ได้พัฒนาขึ้น ได้แก่ “MAEPHUN-Model” เป็นรูปแบบที่สามารถดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำในชุมชนพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่มีจุดมุ่งหมายในการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชน โดยผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน สอดคล้องกับ Nuanluk Sangperm and Krisada Chienwattanasook. (2019) ซึ่งกล่าวว่าในสภาพแวดล้อมที่

มีการแข่งขันสูงและท้าทายทั่วโลกความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการรับรองความสำเร็จ ทั้งนี้ สุปรานี สุวรรณมาลี และคณะ (2550) ยังกล่าวว่าการสร้างความตระหนักของคนในชุมชนทำให้ชุมชนสามารถเข้าไปใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับรุ่งทิพย์ บำรุงสุข (2555) กล่าวว่า การสร้างจิตสำนึกและการสอนให้รู้จักมีส่วนร่วมจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ Pangsranoi (2014) ยังกล่าวว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978: 175) ซึ่งกล่าวว่าภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน โดยแนวคิดของเบอร์น เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามที่จะยกระดับของความตระหนักผู้ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม การยกระดับความตระหนักผู้เป็นแนวคิดที่เบอร์นให้ความสนใจ ซึ่งจะทำให้เกิดค่านิยมทางสังคมได้รับการกระตุ้นและเกิดการพัฒนา เบอร์นคิดว่า การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้นำได้รับแนวคิดจากผู้นำไปด้วยและสามารถพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แนวคิดนี้ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกได้หรือการนำมาใช้ได้ต้องมีแรงจูงใจ หรือการสร้างแรงจูงใจในการแสดงออกไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรก็ตาม การแสดงออกขึ้นอยู่กับ อำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

ทั้งนี้ Chaiyapong, Itiithanasuphavitch, Yindee, Rattanawut, & Nakhan (2018) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนควรมีแนวทางที่ชัดเจน หรือการดำเนินการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องทำให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย ทรายุทธ คาน (2560) กล่าวว่าแนวคิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีด้านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเชื่อมโยงกับวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและสภาพแวดล้อมของชุมชน เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ทั้งนี้ Chaowatthanakun (2018) กล่าวว่าเงื่อนไขทางสังคมที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวคือ ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน สถานะการจัดการที่ดี ความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์ที่ดีและทั่วถึง นอกจากนี้ เบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 2) ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำในลักษณะอื่นๆ ได้แก่ การที่สามารถจะกระตุ้นให้ผู้นำหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรม อีกทั้งยังทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติหรือมุมมองกระบวนการทัศนแจ่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ สามารถนำไปเกิดการมองไปข้างหน้า ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำแบบไหนก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อชักจูงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นโดยให้ผู้ตามเกิดมุมมองของการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ Charnchart Thanomton, Achara Niyamabha, Wisut Wichitputchraporn and Suphot Koedsuwan (2018) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะส่งผลต่อความผูกพันทุกส่วนของหน่วยงาน ส่วน Chutchawananchanakij (2017) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลต่อการคงอยู่องค์กร ทั้งนี้ Netithanakul (2017) กล่าวว่าการประเมินความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งคุณลักษณะรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กัน ในการที่จะนำองค์กรหรือหน่วยงานสู่ความสำเร็จ

ทั้งนี้สภาพพื้นที่ของจังหวัดอุดรดิตริตต์เป็นพื้นที่ป่าเป็นส่วนใหญ่ทำให้ชุมชนท้องถิ่นทุกคนเห็นความสำคัญ ตระหนักผู้เข้าใจ โดยเฉพาะในเรื่องของผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ทำให้คนในชุมชนโดยผู้นำชุมชนให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระครอบคลุมแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม Cultural Leadership) แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีความสำคัญในการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ต้องอาศัยแนวคิดความเป็นผู้นำในหลายสำนักคิด ทั้งนี้ เซอร์จิโอวาน (Razik and Swanson, 2001: 477) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ผลิตจินตทัศน์ ค่านิยมที่กว้างขวางแนวคิดของ เซอร์จิโอวาน (Sergiovanni) สามารถนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมได้ เพราะผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีจินตทัศน์ พิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ด้วยความยุติธรรม เท่าเทียมกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกัน

กับแนวคิดของ เบนนิส และนาฮัส (Razik and Swanson, 2001: 217) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถของผู้นำที่จะปรับรูปและยกระดับแรงจูงใจ และเป้าประสงค์ของผู้ตาม ให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว หรือ “MAEPHUN-Model” เป็นรูปแบบผู้นำที่มีทักษะการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาให้เกิดชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว ยกระดับความเป็นอยู่ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความตระหนักถึงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงระบบนิเวศบริการ การโน้มน้าวจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมห่วงแหนทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับบริบทสภาพพื้นที่ มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์สูงสุดของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างชุมชน หน่วยงาน องค์กร ในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียว หากสามารถนำ“MAEPHUN-Model” มาใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการที่ดีก็จะสามารถพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืนและพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- วรรณวิมล ภูนาศ. 2558. “ศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา: ตลาดน้ำอัมพวา.” วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 26 (1): 63-74
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. 2558. รายงานสรุปข้อมูลจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อการจัดทำวิสัยทัศน์จังหวัดอุดรดิตถ์ในอีก 20 ปี ข้างหน้า. (เอกสารวิชาการ ศูนย์บูรณาการงานวิจัยและวิชาการเพื่อรับใช้สังคม ลำดับที่ 002/2558. ศูนย์บูรณาการงานวิจัยและวิชาการเพื่อรับใช้สังคม สถาบันวิจัยและพัฒนา).
- สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดอุดรดิตถ์. 2561. ปัญหาสิ่งแวดล้อมในจังหวัดอุดรดิตถ์. สืบค้นจาก <http://www.mnre.go.th/uttaradit/th/index>.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส.
- รุ่งทิพย์ บำรุงสุข. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาเขตลุ่มน้ำแม่กลอง อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สรายุทธ คาน. 2560. “รูปแบบการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชนกรณีศึกษา:ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ท้องถิ่น เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ.” วารสารสารสนเทศ 16 (2): 169-181.
- สุปราณี สุวรรณมาลี และคณะ. 2550. “ความตระหนักของชุมชนในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้เขตลุ่มน้ำแม่สาตอนบน.” วารสารเศรษฐศาสตร์ 14 (1): 71-82.
- Bass, B. & Avolio, B. 1994. “The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organization development.” **Research in Organization Change and Development** 4: 231-272.
- Bennis W. and Nanus B. 1985. **Leaders: The strategies for taking change**. New York: Harper and Row
- Burns, J.M. 1978. **leadership**. New York: Harper & Row.
- Chaiyapong, A., Ittithanasuphavitch, V., Yindee, N., Rattanawut, J., & Nakhan, W. 2018. "Problems and Community Participation in Water Management: A Case Study of Paknamchawang Sub-District Municipality, Thailand." **Asian Administration and Management Review** 1 (2): 140-149.
- Chaowatthanakun, K. 2018. "Guideline on Promotion of Community Participation in the Farmer Market." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 7 (2): 51-59.

- Chutchawanchanchanakij, K. 2017. "Transformational Leadership Which Influences the Shortage Retention of Professional Nursing Organization of the Center Hospitals under the Supervision of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 6 (1): 116-122.
- Charnchart Thanomton, Achara Niyamabha, Wisut Wichitputchraporn and Suphot Koedsuwan. 2018. "A Causal Model of Transformational Leadership and School Environments through Basic Psychological Needs Affecting Teachers' Engagement in Professional Learning in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 7 (2): 73-81.
- Nuanluk Sangperm and Krisada Chienwattanasook. 2019. "Roles of Transformational Leadership That Encourage Employees to Have the Innovation Work Behavior." **Asian Administration and Management Review** 2 (1): 33-41.
- Netithanakul, A. 2017. "The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization: A Case Study of Saraburi Provincial Non-Formal and Informal Education Centre." **RSU International Journal of College of Government** 4 (1): 68-73.
- Pangsranoi, I. 2014. "People's Participation toward River Management in Phranakhon Si Ayutthaya, Phranakhon Si Ayutthaya." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 3 (1): 37-45.
- Sergiovanni, et al. 2001. **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.