

# การศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเตาปูน : กรณีศึกษา ชัชวาลย์ คงอุดม An Analysis of the Community of Tao Poon's Social Contributions: Case Study of Chatchawal Kong-udom

จันทิญาภา โปธิสาร<sup>1</sup>

วันรับ: 27 กรกฎาคม 2566 วันแก้ไข: 21 สิงหาคม 2566 ยอมรับ: 9 กันยายน 2566

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณสมบัติผู้นำของ ชัชวาลย์ คงอุดม และ 2) เพื่อศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมของชัชวาลย์ คงอุดม โดยศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 ราย ได้แก่ ผู้ทำงานใกล้ชิดและใช้ชีวิตย่านเตาปูนมากกว่า 30 ปี เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ให้ความช่วยเหลือและทำงานในชุมชนย่านเตาปูนมากกว่า 36 ปี ทนายความผู้ร่วมทำงานด้านการเมืองและสังคม ชาวบ้านในพื้นที่ชุมชนเตาปูน และการสัมภาษณ์เชิงลึกนายชัชวาลย์ คงอุดม ผู้ซึ่งเป็นกรณีศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ สื่อออนไลน์และข้อมูลเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยแบบสัมภาษณ์มีแนวคำถามชัดเจน เพื่อตอบวัตถุประสงค์การศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำของชัชวาลย์ คงอุดม มีส่วนทำให้เขาได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จในแวดวงงานบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือ การเอาใจใส่ และความมุ่งมั่นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ทำให้เขาได้รับความเคารพและชื่นชม

<sup>1</sup>หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง, วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม, มหาวิทยาลัยรังสิต

จากสาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำที่ทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อพัฒนาชีวิตของผู้อื่นและสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียม การทำประโยชน์ต่อสังคมของนายชัชวาลล์ คงอุดม ส่วนหนึ่งมาจากพื้นฐานที่อาศัยในย่านเตาปูน มาอย่างยาวนาน ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อม ปัญหา ความรู้สึกนึกคิดของผู้คนในชุมชนเป็นอย่างดี ประสบการณ์ชีวิตก่อให้เกิดเป้าหมายการทำงานเพื่อสังคมในยามที่ตนเองมีความสามารถ ดังนั้นสรุปว่าชัชวาลล์ คงอุดม ได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่วนหนึ่งมาจากความเข้าใจ ในพื้นที่ที่ตนเองอยู่อาศัยว่าควรได้รับการพัฒนาและแก้ไขอย่างไร อีกส่วนหนึ่งมาจากความมุ่งมั่นในอดีตของตนเองและประสบการณ์ที่ผ่านมาก็คอยสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน

**คำสำคัญ:** การทำประโยชน์ต่อสังคม, ชุมชนเตาปูน, ชัชวาลล์ คงอุดม

## Abstract

The objectives of the qualitative research were: 1) to study the leadership qualities of Chatchawal Kong-udom and 2) to investigate the social contributions of Chatchawal Kong-udom. Documents and in-dept interviews were employed. 14 key informants included those working closely and living in the Tao Poon area for more than 30 years, police officers, advocates working in Tao Poon community for more than 36 years, lawyer in politics and society, and villagers in Tao Poon community area. An in-depth interview was also with Chatchawal Kong-udom. Documents, articles, online media, and information published on the internet were used to acquire data alongside an in-depth interview with a distinct question line to answer the objectives of this study. The findings revealed that the leadership qualities of Chatchawal Kong-udom contributed to his recognition and achievement in the field of social service, innovative leadership, effective communication, teamwork, empathy, and a dedication to positive change. This earned him the admiration and respect of

the public and stakeholders as an exemplary leader who assiduously worked to enhance the lives of others and create a just and equitable society. Chatchawal Kong-udom's contribution to society stems in part from his lengthy residence in the Tao Poon area. It helps to comprehend the community's environment, problems, emotions, and thoughts in great detail. Life experiences inspire social work objectives in their own right. Therefore, it was determined that Chatchawal Kong-udom had contributed positively to society. Understanding how the area they reside in should be developed and corrected contributes to this. In part, this is due to their prior commitments and experiences, which have shaped their present-day objectives.

**Key words:** Social contribution, Tao Poon community, Chatchawal Kong-udom

## 1. บทนำ

การพัฒนาชุมชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีตัวผู้นำเป็นบทบาทสำคัญโดยผู้นำท้องถิ่นเป็นบุคคลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชน เพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ การส่งเสริม สนับสนุนให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะทางด้านวัตถุ ทางด้านสังคม ทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ต่างก็เป็นประเด็นที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในสังคมทั้งสิ้น ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมโดยมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขไปด้วย 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตกระตุ้นให้บุคคลและสังคมเกิดความกระตือรือร้นคิดที่จะปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลรู้จักใช้ปัญญา มีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม หลักการบริหารเพื่อมาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลและสังคมอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และปัญหาสังคม 5) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลและสังคม ที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ

ในการส่งเสริมเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม (ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพโรวัลย์, 2559) ซึ่งประโยชน์เหล่านี้จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม ประสพการณ์ในการบริหารงาน มีความรู้ความเข้าใจในชุมชนของตน และสามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี จึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมเมืองของคนในชุมชนตามมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งในระดับที่กว้างขึ้น เช่น ตำบล อำเภอ จังหวัด หรือแม้แต่มัธยมศึกษา เมื่อชุมชนเกิดความเข้มแข็งมีส่วนช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากขึ้น ลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การจัดสรรทรัพยากร สุขอนามัย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชนนั้น ซึ่งต้องอาศัยการประสานงาน และส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนกับตัวผู้นำ

มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคมมีการดำรงชีพเป็นกลุ่ม เป็นชุมชน การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงมีความแตกต่างกันหลากหลายทางสังคม ทั้งในด้านความต้องการความรู้สึกนึกคิด มนุษย์จึงมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปในทางที่ดี สมองต่อความต้องการ บรรลุยังประโยชน์และความสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมาย ต้องอาศัยความสามัคคีระหว่างกันเป็นสำคัญ ซึ่งสื่อกลางที่สำคัญในการช่วยประสานคนให้บริหารงานได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง เหมาะสม นั่นก็คือ “ผู้นำ” ซึ่งเป็นบุคคลที่จะมาช่วยเป็นกำลังแรงใจและมั่นคงในการปฏิบัติงานร่วมกัน เหตุนี้ในการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะระดมพลและทรัพยากรในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหาร การพัฒนาหรือร่วมกิจกรรมของชุมชน เพื่อให้การพัฒนานั้นไปสู่จุดมุ่งหมายได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาชุมชน เป็นขบวนการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยประชาชนเข้าร่วมมือหรือริเริ่มเอง ถ้าประชาชนไม่รู้จักริเริ่มการใช้เทคนิคกระตุ้นเตือนให้เกิดการริเริ่ม เมื่อประชาชนเข้าร่วมมือกับรัฐจึงทำให้เกิดบทบาทและกรรมวิธีขึ้นอีกเพราะประชาชนต้องปรึกษาหารือกันเอง กำหนดความต้องการ วางโครงการเอง แล้วก็ร่วมมือกันเอง แล้วร่วมมือกันปฏิบัติตามโครงการนั้นๆ เพราะวิธีที่ประชาชนคิดทำเอง มีความสำคัญยิ่งกว่าผลงานเสียอีก ตลอดจนความเชื่อมั่นในตนเอง สิ่งที่ต้อง

ค่านึงในการพัฒนาชุมชนอีกอย่าง คือ ปัจจัยที่สามารถทำให้ชุมชนพัฒนาได้แก่ ปัจจัยจากภายใน เช่น ผู้นำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่นและชาวบ้านภายในชุมชน ปัจจัยจากภายนอก เช่น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เข้ามาในชุมชน เห็นได้ว่าการพัฒนาชุมชนจะมีปัจจัยหลายอย่างที่จะส่งผลให้ชุมชนพัฒนา แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ชาวบ้านในชุมชนและผู้นำชุมชน ถ้าขาดสองอย่างนี้ก็พัฒนาไม่สำเร็จ ถึงแม้ว่าบางชุมชนจะมีโครงสร้างพื้นฐานภายในชุมชนดีสภาพสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนสมบูรณ์มีทุนในชุมชนมากมาย แต่ถ้าผู้นำชุมชนบริหารจัดการไม่ได้สิ่งที่มีอยู่ในชุมชนเหล่านั้นก็สูญเปล่า ทำให้การพัฒนาชุมชนจะต้องมีผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพและเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนในทุกๆ ด้าน ต้องทำให้คนในชุมชนเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และต้องทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปพร้อมๆ กัน ข้อดีของการให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ สามารถแก้ปัญหาของคนในชุมชนได้อย่างตรงจุดและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนจริงไม่ใช่เป็นแผนพัฒนาจากภาครัฐ โดยในงานวิจัยนี้ขอหยิบยก ชัชวาลย์ คงอุดม หรือที่คนรู้จักกันในชื่อ ชัช เตาปูน ขึ้นมาเพราะถือว่าเป็นหนึ่งในผู้นำที่ประสบความสำเร็จทางด้านธุรกิจอย่างหนึ่งสื่อพิมพ์สยามรัฐและอื่นๆ ด้านการเมืองที่เป็นอดีตหัวหน้าพรรคพลังท้องถิ่นไท โดยมี ส.ส. ในสังกัดพรรค 5 คน หรือการทำประโยชน์เพื่อสังคม เพื่อชุมชนอยู่อย่างสม่ำเสมอตั้งแต่อดีต อาทิเช่น การปลูกข้าวเพื่อนำข้าวสารไปแจกแก่ผู้ยากไร้ การให้ทุนการศึกษา ซึ่งมีทั้งผู้จบการศึกษาทางด้านแพทย์ เกษตรกรรม วิศวกรรม พยาบาล ทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีการให้ความช่วยเหลือผู้คนที่ได้รับความเดือดร้อนต่างๆ โดยไม่หวังค่าใช้จ่าใดๆ ทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและชุมชน มีความเชื่อว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องมีมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้จากการที่ผู้นำใช้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในสังคมชุมชน ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้ด้วยหลายองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือ

ได้มากที่สุดในความพอใจของผู้คนในชุมชน ในสังคม รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือ ภาวะผู้นำในการเอาชนะความไม่ไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในองค์กร

การพัฒนาชุมชนประสบกับความสำเร็จจากกระบวนการพัฒนาชุมชน ทำให้เห็นว่า ผู้นำมีบทบาทที่ชัดเจนในการทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความยั่งยืนเป็นตัวอย่งให้ชุมชนอื่นๆ ได้ศึกษาเพื่อนำความสำเร็จจากการพัฒนาที่มาจากผู้นำไปประยุกต์ใช้กับชุมชน แต่ในขณะเดียวกันต้องได้รับความร่วมมือของคนในชุมชนที่จะต้องให้ความสำคัญ และรับรู้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกับชุมชน เพราะปัญหาชุมชนไม่ได้เกิดขึ้นจากคนเพียงคนเดียว ทุกคนทำให้เกิดขึ้นก็ต้องช่วยกันคิดหาทางแก้พร้อมๆ กันต่อไป ด้วยปัจจัยจากที่กล่าวไปข้างต้น งานวิจัยนี้จึงจะกล่าวถึง แนวคิดและการทำประโยชน์ต่อสังคม ต่อคุณภาพชีวิตในสังคมเมืองของคนในชุมชนของ ชัชวาลล์ คงอุดม หรือ ชัช เต่าปูน รวมถึงสาเหตุในการตัดสินใจที่จะทำประโยชน์เพื่อสังคมเมืองชุมชน จากตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ยกมาทั้งหมด 3 ตัวอย่างนั้นยิ่งสรุปได้ชัดเจนว่า ชัช เต่าปูน ถือเป็นบุคคลตัวอย่างของการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเต่าปูน และสังคมวงกว้างอย่างสม่าเสมอ จริงใจ เพราะไม่เพียงแค่ทำได้ 1 – 2 ปี แล้วเลิกทำไป แต่ทำมาหลายสิบปีโดยไม่หยุดทำไม่ต้องการผลตอบแทนอะไรมากไปกว่าการช่วยผู้คนที่ขาดโอกาสเพียงเท่านั้น และการทำประโยชน์ของบุคคลดังกล่าวยังส่งผลให้เด็กหลายร้อยคนได้เรียนหนังสือ ได้มีชีวิตที่ดี ผู้คนในชุมชนไม่ว่างงานพร้อมทั้งส่งต่อน้ำใจต่อกันอย่างเห็นได้ชัด

## 2. คำถามการวิจัย

สิ่งใดคือสิ่งสำคัญอันดับแรกที่ทำให้ประชาชนให้ความเคารพนับถือ ชัชวาลล์ คงอุดม ในฐานะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม

## 3. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณสมบัติผู้นำของ ชัชวาลล์ คงอุดม
- 2) เพื่อศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมของ ชัชวาลล์ คงอุดม

#### 4. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีศึกษาในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analytical Approach) เพื่อให้เข้าถึงใจความสำคัญของการศึกษาคั้งนี้ เพื่อรายละเอียดของข้อมูล และมีเนื้อหาครอบคลุมครบถ้วน ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants)

##### 4.1) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) คือ บุคคลผู้เป็นกรณีศึกษา และบุคคลที่มีส่วนในบทบาทภาวะผู้นำกับการทำประโยชน์เพื่อสังคมและประชาชนย่านเตาปูน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ 1) ชัชวาลล์ คงอุดม 2) นายวันชัย กุลชนะจรรย์ ผู้ที่ทำงานใกล้ชิด และใช้ชีวิตในย่านเตาปูนมากกว่า 30 ปี 3) หมวดสมใจ เฟ่งพิศ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้ความร่วมมือกับการทำงานในย่านเตาปูนมากกว่า 36 ปี 4) นายณรงค์ ปานสุวรรณ ทนายผู้ที่ร่วมทำงานด้านการเมือง และสังคม และ 5) สัมภาษณ์ประชาชนทั่วไปที่อยู่ในชุมชนเตาปูนโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 10 คน

##### 4.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้แหล่งข้อมูลในการเก็บข้อมูล เรื่อง “การศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเตาปูน: กรณีศึกษา ชัชวาลล์ คงอุดม” โดยมีแหล่งข้อมูล 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เช่น การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเพื่อสังคม แนวคิด และประวัติของ นายชัชวาลล์ คงอุดม เป็นต้น โดยคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) คำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เน้นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านชัชวาลล์ คงอุดม

2) คำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อท่านชัชวาลล์ คงอุดม

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาจากข้อมูลออฟไลน์ และออนไลน์ ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์บทความ สื่อออนไลน์ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางออนไลน์ เป็นต้น

ในส่วนของการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษากำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ โดยคำถามในการสัมภาษณ์ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อคำถามในการสัมภาษณ์ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ศึกษาจึงทำการติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีการจัดทำเอกสารเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยละเอียด มีการนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ สำหรับเครื่องมือในการสัมภาษณ์ นอกจากแบบสัมภาษณ์ซึ่งมีข้อความ ผู้ศึกษาใช้เครื่องบันทึกเสียง และการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ มีการสงวนสิทธิ์ในการเปิดเผยข้อมูลบางส่วนต่อสาธารณะซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสมัครใจของผู้ให้สัมภาษณ์

#### 4.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์จากเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ จะนำไปสู่คำตอบของงานศึกษาเรื่อง “การศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเตาปูน: กรณีศึกษา ชัชวาลล์ คงอุดม” และนำเสนอการวิจัยโดยวิธีพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

## 5. แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อตอบประเด็นคำถามสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ และแนวคิดเกี่ยวกับชุมชน เป็นกรอบคิดในการศึกษา เพื่อศึกษาคุณสมบัติผู้นำของ ชัชวาลล์ คงอุดม และศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมของ ชัชวาลล์ คงอุดม

#### 5.1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556)



ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถช่วยให้ผู้อื่นหรือชุมชนได้มีข้อตกลงร่วมกัน และพยายามหาทางออกเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลเหนือ บุคคลทั่วไป เพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จเป็นสำคัญหรืออาจกล่าวได้ง่ายๆ คือ ผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมสามารถชักจูงคนในสังคมของตนได้ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2561)

ปรีดี นุกุลสมปรารภณา (2564) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้นำนั้นมีอยู่ด้วยกัน 9 ประการได้แก่

1) การเป็นครูสอนที่ดี ทุกครั้งที่มีการรับพนักงานใหม่ ๆ ไม่ว่าจะมีความสามารถมากเพียงใด ก็จำเป็นต้องได้รับการสอนงานรวมถึงปรับวิถีชีวิตให้เข้ากับองค์กรนั้นๆ คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในองค์กร คือการสอนทั้งงานและวัฒนธรรมขององค์กรไปพร้อมๆ กัน

2) อำนาจความสะอาด การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีส่วนหนึ่งคือการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับทีมงาน เพื่อให้งานออกมาไหลลื่นและง่ายต่อทีมงานในการทำงานและบริหารจัดการด้านต่างๆ

3) น้อมรับคำวิจารณ์ การทำงานย่อมมีความผิดพลาดเกิดขึ้นอยู่เสมอและเกิดปัญหาอยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำในการรับผิดชอบการกระทำที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นจากทีมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

4) เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ ผู้นำไม่ได้มีอำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียวและสั่งงานโดยที่ไม่รู้ว่าพนักงานหรือขั้นตอนต่างๆ นั้นมีปัญหาอะไรบ้าง รวมไปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอาจมาจากสาเหตุส่วนตัวของพนักงานในทีม บทบาทการเป็นผู้ฟังที่ดีจึงเป็นแกนหลักในการช่วยให้ทุกปัญหาคลีคลายไปในทางที่ดีและสร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีมได้อย่างลงตัวมากขึ้น

5) นักวางกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ดีจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและได้รับชัยชนะเหนือคู่แข่ง นับเป็นบทบาทของผู้นำองค์กรในการวางแผนและผลักดันให้ทีมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากบทบาทที่เป็นนักวางกลยุทธ์แล้วเป้าหมายที่ตามมาก็ต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน และผู้นำที่ดีควรตั้งเป้าหมายโดยยึดหลัก SMART Goal เพื่อวางแผนแนวทางให้ทีมงานได้เห็นจุดหมายปลายทางร่วมกัน

7) กล้าตัดสินใจ เมื่อคุณต้องเป็นผู้ไม่ว่าจะจะเป็นในระดับไหนก็จะมากับบทบาทที่ต้องตัดสินใจอยู่เสมอ หากผู้นำขาดคุณสมบัติในจุดนี้งานหลายๆ อย่างจะสะดุด ผู้นำจึงต้องใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ตรวจสอบก่อนตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล

8) เป็นแบบอย่างดี หากคุณอยากให้ทีมงานเป็นอย่างไรคุณก็ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างให้ทีมงานเห็นอย่างนั้น นอกเหนือจากจะช่วยให้งานเดินหน้าแล้วคุณยังได้ใจพนักงานไปเต็มๆ และอาจส่งผลให้ทีมงานยึดไปเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิตได้อีก

9) สร้างแรงบันดาลใจ บทบาทสุดท้ายของผู้นำที่ควรมี คือ การสร้างแรงบันดาลใจในมุมต่างๆ ให้กับพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน หรือการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์กรส่งผลต่อการแข่งขันทางธุรกิจมาตั้งแต่อดีต มีทฤษฎีและมุมมองในด้านภาวะผู้นำที่หลากหลาย สามารถจัดเป็นกลุ่มแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่ผ่านจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้ 5 กลุ่มใหญ่ (พินดา ไชยแก้ว, 2559) โดยจะสรุปเนื้อหาแต่ละแนวคิดพอสังเขปเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความเป็นมาและมุมมองของแต่ละทฤษฎี ได้แก่

1) แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำโดยให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำที่แตกต่างจากคนทั่วไป มีสมมติฐานว่าผู้นำเป็นมาโดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (Born not Made) ได้แก่

1.1) แนวคิดบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Approach) คือ บุคคลที่จะเป็นผู้นำได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว แนวคิดนี้เกิดจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มีมั่นคงต่อหลักการ

1.2) แนวคิดคุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำของ Bass (1990) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา

(Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) และการเปลี่ยนแปลง สถานภาพทางสังคม (Mobility) 3) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) คือ ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุม อารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว (Extroversion) 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง และสุดท้าย 6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ซอบสังคม (Social Participation) นักการทูต (Diplomacy)

2) แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) เป็นการศึกษาลึกลงไปถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปมีสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำสร้างขึ้นได้ ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made not Born) ดังเช่นแนวคิด

2.1) แนวคิดภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) และผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) Tannenbaum และ Schmidt อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจมอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2) แนวคิดของ University of Michigan หรือ Michigan Study โดย Rensis Likert (1961) ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-Oriented Behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญ

ของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของคนงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Behaviors) เป็นผู้นำที่เน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และ Likert ได้นำแนวความคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงานมาทำการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ระบบ แล้วนำมาวางเรียงกันเป็นแนว เริ่มต้นตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Exploitative Autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่า ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ระดับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำ และผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (Benevolent Autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอย่างบ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อปกครองลูก ตราบใดที่ผู้ตามยังปฏิบัติตามระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี มากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

2.3) แนวคิดของ Ohio State University (1945) ได้สรุปว่าพฤติกรรมของ ผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกและการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

2.4) แนวคิด Ulrich (1996) มีแนวความคิดในเรื่องของภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยกล่าวว่า “ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จแห่งอนาคตต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และต้องมีความสามารถในการบริหารองค์กรด้วย” โดยได้นำเสนอแบบจำลองความคิดของผู้นำ Leadership Charge = Credibility x Capability ที่อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดจากองค์ประกอบของคุณลักษณะส่วนตน 2 ด้าน คือ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความสามารถเชิงบริหารจัดการ

3) แนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Approach) เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสม และเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่

3.1) แนวคิดตามสถานการณ์ของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำสมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ

3.2) ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก ผู้นำมีบทบาทช่วยให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล

3.3) การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยไอโฮโอมาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอ ความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

4) แนวคิดผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งเปลี่ยนแปลง (Charismatic & Transformational Approach) แนวคิดเหล่านี้อธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำการอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และ

การปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร ได้แก่

4.1) แนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leader) และแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือ ผู้นำแบบที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นจะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการโดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิดประสบการณ์และกระตุ้นความคิดในด้านต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Theory) เป็นการกล่าวถึง บุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่นหรือมีบารมี ผู้ตามยอมรับผู้นำอย่างไม่มีข้อสงสัย กล่าวคือ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น

5) แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Perspectives) การทำธุรกิจข้ามประเทศของบริษัทใหญ่ๆ ที่ขยายสาขาทั่วโลกทำให้คนในองค์กรมีความหลากหลายวัฒนธรรม ผู้นำที่เข้าไปบริหารต้องมีความสามารถในการจัดการคน แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Perspectives) จึงถูกพัฒนาขึ้นโดย Hartog and Koopman (2001) เพื่อให้ผู้นำเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรที่ส่งผลต่อการทำงานอีกทั้ง การศึกษาด้านภาวะผู้นำที่ผ่านมามีส่วนใหญ่นักวิชาการของประเทศแถบทวีปอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะวัฒนธรรมอเมริกันที่วัฒนธรรมบางอย่างแตกต่างจากวัฒนธรรมในประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะ ประเทศที่กำลังพัฒนามีวัฒนธรรม ค่านิยมเป็นของตนเอง มีโครงการวิจัย GLOBE เป็นการศึกษาใน ระยะเวลา 60 ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหา “คุณสมบัติร่วมของภาวะผู้นำ” ที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรมเพื่อหาคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่เป็นที่ยอมรับในต่างวัฒนธรรม ซึ่งได้ผลโดยสรุปว่า มีหลายคุณสมบัติที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม คือ ภาวะผู้นำแบบใช้ความสามารถพิเศษ สร้างแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Charismatic, Inspirational, and Visionary leadership) นอกจากนี้ ผู้นำที่มุ่งการทำงานเป็นทีม

(Team-oriented leadership) มุ่งความเป็นเลิศ (Being Excellence oriented) เด็ดขาด (Decisive) ฉลาดเฉลียวฉลาด (Intelligent) และใช้วิธีแก้ปัญหาแบบ Win-Win (A Win-Win Problem Solver) เป็นลักษณะคุณสมบัติร่วมกัน

## 5.2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2532) อธิบายว่า ชุมชน ได้แก่ คนที่อยู่ร่วมกันในขอบเขต เขตทางภูมิศาสตร์ที่แน่นอน และมีความสัมพันธ์และโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกัน ความสัมพันธ์และโครงสร้างดังกล่าวมีวิวัฒนาการขึ้นมา จากกระบวนการกลุ่มที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสิ่งแวดล้อมของชุมชน จึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มทางดินแดน ทั้งนี้เพราะการพึ่งพาอาศัยกัน และการอยู่ร่วมกันเป็นปึกแผ่น ภายในกลุ่มเกิดขึ้นได้ เนื่องจากคนในกลุ่มสำนึก เรื่องเอกภาพและความสามารถของชุมชนอันเพียงพอในการควบคุมกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมซึ่งเกิดขึ้นในขอบเขตทางดินแดน

ลักษณะของชุมชนมี 4 ประเภทด้วยกัน (สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ, 2549) ดังนี้ 1) ชุมชนทางกายภาพ คือ ชุมชนที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อาศัยธรรมชาติเป็นตัวกำหนด ขอบเขตที่แน่นอน 2) ชุมชนทางสังคมและวัฒนธรรม คือ ชุมชนที่อาจจะอาศัยในเขตที่แน่นอนและไม่แน่นอนก็ได้ แต่อาจทำกิจกรรมทางสังคม เช่น กลุ่มศรัทธา วัด กลุ่มฌาปนกิจ กลุ่มเหมืองฝาย 3) ชุมชนจัดตั้งเพื่อกิจกรรมเฉพาะอย่าง คือชุมชนที่ไม่มีอาณาเขตที่แน่นอน มีเพียงกิจกรรมร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เช่น กลุ่มรักษาดอยอินทร์ กลุ่มฮักเมืองน่าน ฯลฯ 4) ชุมชนทางเครือข่ายการสื่อสาร คือเป็นชุมชนที่อาศัยเครือข่ายเชื่อมโยงของระบบสื่อสาร ในการติดต่อกันเชื่อมความสัมพันธ์กัน

## 6. ผลการวิจัย

การศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเตาปูน: กรณีศึกษา ชัชวาลล์ คงอุดม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณสมบัติผู้นำของ ชัชวาลล์ คงอุดม 2) เพื่อศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมของ ชัชวาลล์ คงอุดม สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

### 6.1) คุณสมบัติผู้นำของ ชัชวาลล์ คงอุดม

ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นผู้นำมีลักษณะให้ความรู้สึกถึงทิศทางและจุดมุ่งหมาย สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นพยายามให้สอดคล้องกับเป้าหมายของเขา ความสามารถของเขาในการแสดงวิสัยทัศน์ในลักษณะที่น่าสนใจทำให้เขามีส่วนร่วมและกระตุ้นให้

บุคคลและชุมชนทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การทำงานร่วมกันเป็นศูนย์กลางของแนวทางความเป็นผู้นำของนายชัชวาลล์ คงอุดม เขาตระหนักถึงพลังของการดำเนินการร่วมกันและแสวงหาความร่วมมืออย่างแท้จริงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ รวมถึงหน่วยงานรัฐบาล องค์กรไม่แสวงหากำไร และสมาชิกในชุมชน ด้วยการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เขาใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มผลกระทบสูงสุดจากความคิดริเริ่มของเขา

ความเห็นอกเห็นใจเป็นลักษณะพื้นฐานของสไตล์ความเป็นผู้นำของนายชัชวาลล์ คงอุดม เขาใส่ใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่นและแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความท้าทายที่บุคคลและชุมชนต้องเผชิญ ความเห็นอกเห็นใจของเขาทำให้เขาสามารถเชื่อมต่อกับผู้คน สร้างความไว้วางใจ และตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งมั่นของชัชวาลล์ คงอุดม ในการสร้างความแตกต่างในเชิงบวกนั้นเห็นได้จากความทุ่มเทอย่างไม่เปลี่ยนแปลงในการทำงานเพื่อสังคม เขาสนับสนุนความยุติธรรมทางสังคม แก้ไขปัญหาสังคม และให้อำนาจแก่กลุ่มคนชายขอบอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในระยะยาวและความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความท้าทายแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่แข็งแกร่งของเขา

คุณลักษณะความเป็นผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม มีส่วนทำให้เขาได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จในแวดวงงานบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือ การเอาใจใส่ และความมุ่งมั่นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทำให้เขาได้รับความเคารพและชื่นชมจากสาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นตัวอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจของผู้นำที่ทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อพัฒนาชีวิตของผู้อื่นและสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น

## 6.2) การทำประโยชน์ต่อสังคมของ ชัชวาลล์ คงอุดม

การทำประโยชน์ต่อสังคมของ นายชัชวาลล์ คงอุดม นั้นส่วนหนึ่งมาจากพื้นฐานที่ตนได้อยู่อาศัยในย่านเตาปูนมาอย่างยาวนานทำให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อม ปัญหาความรู้สึกนึกคิดของคนในชุมชนเป็นอย่างดี ผนวกกับประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาในชีวิตที่คอยจุดประกายให้เกิดเป้าหมายในการทำ เพื่อสังคมในยามที่ตนมีความสามารถ



ที่จะทำได้มากพออย่างในปัจจุบัน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าสิ่งที่ นายชัชวาลล์ คงอุดม ได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความเข้าใจในที่ ๆ ตนอาศัยอยู่ว่าควรจะ ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขอย่างไร อีกส่วนหนึ่งนั้นมาจากความมุ่งมั่นจากในอดีต ของตนเองและประสบการณ์ที่ผ่านมาที่คอยสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน

## 7. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเตาปูน: กรณีศึกษา ชัชวาลล์ คงอุดม” อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

### 7.1) คุณสมบัติผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม

การมีส่วนร่วมในฐานะผู้นำเรื่องต่าง ๆ ของชัชวาลล์ คงอุดม ส่วนใหญ่เป็น ด้านความมุ่งมั่น จริงจัง และการปรับตัวจนเป็นที่ยอมรับ และเคารพยกย่องในฐานะ ผู้นำของชาวบ้าน สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) ของ Bass (1990) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วยมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อ ความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็น คนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) ทั้งยังมีคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Obstacle) จะต้องมี ความมุ่งมั่นสูง และสุดท้าย 6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social Participation) นักการทูต (Diplomacy)

ด้านพฤติกรรม ชัชวาลล์ คงอุดมให้ความสำคัญกับตัวบุคคลทั้งคนใกล้ชิดรอบข้าง หรือคนในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) ของ University of Michigan หรือ Michigan Study โดย Rensis Likert (1961) ได้แจกแจง พฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่ มุ่งคน (People-Oriented Behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจ

ความแตกต่างและยอมรับ ความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของคนงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Behaviors) เป็นผู้นำที่เน้นความสำเร็จ ของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยพฤติกรรมของชัชวาลล์ คงอุดม สอดคล้องกับ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-Oriented Behaviors) เน้นตัวบุคคล หากเกิดปัญหา ในการทำงานก็ยึดที่ตัวบุคคลอยู่โดยเลือกที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เข้าไปใช้ในการทำงานและไม่เกิดปัญหาซ้ำ นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจและมุ่งเปลี่ยนแปลง (Charismatic & Transformational Approach) ซึ่งอธิบายว่าผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก การสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการ ทำงาน ความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร กล่าวคือ ชัชวาลล์ คงอุดม สะท้อนผ่านการปฏิบัติงานโดยใช้สิ่งที่ตนเองมีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ทรัพยากร บุคลากร และ อำนาจ ในการทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ผลจากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ชัชวาลล์ คงอุดม ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Theory) กล่าวถึง บุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่นหรือ มีบารมี ผู้ตามยอมรับผู้นำอย่างไม่มีข้อสงสัย กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็น ว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่าง เหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ชัชวาลล์ คงอุดม มีอิทธิพลต่อความเชื่อของประชาชนในชุมชนเตาปูนอย่างมาก แบ่งเป็น 4 ประการสำคัญ คือ

**ประการแรก** การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) จากการ มุ่งมั่นในการทำงานตามเป้าหมายโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก อุดมการณ์ ดังกล่าวเมื่อเกิดการทำงานร่วมกันของนายชัชวาลล์ คงอุดม กับประชาชน จะเกิดการรับรู้ ถึงอุดมการณ์และซึมซับอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชาชนเคารพในตัวชัชวาลล์ คงอุดม และประชาชนยังรู้สึกว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับคนในสังคมอื่นๆ

**ประการที่สอง** การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นผู้ก่อตั้งมูลนิธิคงอุดมเพื่อช่วยเหลือเด็กยากไร้ขาดแคลนทุนการศึกษา ถือเป็นกรกระทำที่ทำให้เยาวชนตระหนักถึงโอกาสทางการศึกษาและอนาคตของตนเอง กลายเป็นแรงบันดาลใจแก่เยาวชนในการดำเนินชีวิตในสังคมต่อไป นอกจากนี้ด้านการศึกษา ชัชวาลล์ คงอุดม มีบทบาทสำคัญในการทำให้ประชาชนมีความหวัง ไม่ได้ถูกทอดทิ้ง มีความหวังที่จะต่อสู้กับอุปสรรคก็ถือเป็นกรสร้างแรงบันดาลใจอีกอย่างหนึ่งเช่นกัน

**ประการที่สาม** การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) การสนับสนุนด้านการศึกษาส่งผลให้ประชาชนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และเป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือ พัฒนาชุมชนอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางความคิดในชุมชนและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและพัฒนาไปสู่องค์ความรู้และแนวทางใหม่ที่เกิดขึ้น

**ประการสุดท้าย** การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ชัชวาลล์ คงอุดม ตระหนักและเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยยอมรับความแตกต่างอย่างเปิดใจ ส่งผลให้ประชาชนเข้ามาขอรับความช่วยเหลือโดยตรง เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แม้จะเป็นปัญหาเดียวกันแต่อาจมีวิธีการแก้ไขปัญหาต่างกัน ชัชวาลล์ คงอุดม เข้าใจในข้อจำกัดดังกล่าวและรู้สึกว่ามีปัญหาของแต่ละคนไม่ใช่เรื่องไร้สาระหรือ เรื่องเล็กน้อยอีกต่อไปในประเด็นดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานศึกษาของพิมพัร วงศ์อนุสิทธิ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง และยังคงสอดคล้องกับงานของธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2562) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามมัชฌิม เลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คุณสมบัติความเป็นผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำแบบมุ่งบริการ หรือผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ของ Greenleaf (2002) ที่ได้เสนอ

ลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) ผู้นำต้องมีการรับฟังเป็นอันดับแรก ต้องรับฟังอย่าง แท้จริง ต้องฟังเพื่อจะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการจะสื่ออะไรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่น และมีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ 2) การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ผู้นำต้องยอมรับผู้อื่น มีความเข้าใจในผู้อื่น และมีความเห็นใจผู้อื่นเสมอ เห็นคุณค่าของผู้อื่นไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา ผู้นำจะมีความ อดทนอดกลั้นในความไม่สมบูรณ์รูปแบบ ความเป็นบุคคลธรรมดา ความเกียจคร้าน ความไม่มีวุฒิภาวะ และมีทักษะในการฟังแบบเห็นใจผู้อื่น 3) การเยียวยา (Healing) ผู้นำมีการเรียนรู้และศักยภาพที่จะเยียวยาทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองและผู้อื่น ผู้นำสามารถเยียวยาช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจจากความทุกข์ ความล้มเหลว หรือความเจ็บปวดของผู้อื่นได้ 4) การตระหนักรู้ (Awareness) ผู้นำมีการตื่นตัวอย่างมีไหวพริบและมีเหตุผลเพื่อเปิดการรับรู้ให้กว้างขึ้น เข้าใจประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม สามารถเห็นสถานการณ์ ส่วนใหญ่ได้จากการบูรณาการ และมีมุมมองที่เป็นองค์รวมมากกว่า มีสติ มีความมั่นใจในการ เผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้ ต้องเปิดรับการตระหนักรู้สู่ความรู้แจ้ง และมีความคิดที่ขุดเยียมอย่างสร้างสรรค์ 5) การโน้มน้าว (Persuasion) ผู้นำใช้การโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบังคับผู้ตามหรือการตัดสินใจในองค์กร สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นมากกว่าการบังคับให้เชื่อฟัง สร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม โน้มน้าวด้วยความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งที่แสดงออกอย่าง นุ่มนวล แต่ชัดเจนและไม่ย่อท้อ โดยไม่ตัดสินใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้องแต่ให้เข้าใจสมัครใจ ด้วยตนเอง ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับหรือการใช้ความรุนแรง 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ผู้นำมีความสามารถในการมองปัญหาอย่าง เป็นระบบทั้งแนวลึกและแนวกว้าง มองไปในอนาคต มีการคิดที่มีการสร้าง มโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่ กว้างกว่าและจะมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การอุทิศตนที่เด่นชัดเป็นระยะ เวลารานาน มีความกระตือรือร้น และกระตือรือร้น 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำมีความสามารถในการหยั่งรู้ อย่างลึกซึ้ง เข้าใจ อดีต รู้แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต มีการวิเคราะห์อย่างมีสติ มีกระบวนการมองการณ์ไกลอย่างใช้เหตุผล 8) การให้บริการ (Stewardship) ผู้นำใส่ใจ อุทิศตนต่อการให้บริการคนอื่นก่อนความ ต้องการของตนเอง พยายามแสวงหาหนทาง

เพื่อการตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการขององค์กร มีความต้องการที่จะทำอะไรเพื่อความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม และใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือหรือรับใช้ความต้องการของผู้อื่น 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (Commitment to the Growth of People) ผู้นำเชื่อมั่นว่าคนมีคุณค่าภายในมากกว่าสิ่งที่เห็นจากภายนอกหรือมากกว่าสิ่งที่เป็นผลงานของบุคลากร อุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลแต่ละคนและทุกๆ คนภายในองค์กร มีความผูกพันกับความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของผู้อื่น มีความสามารถในการระบุความต้องการและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้อื่น 10) การสร้างชุมชน (Building Community) ผู้นำมีวิธีการรื้อฟื้นหรือการสร้างกลุ่ม ชุมชนหรือสังคมขนาดเล็กขึ้นในองค์กร เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีความรัก ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีการรวมใจของทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเชื่อใจและเคารพนับถืออย่างสูงสุด การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามจริยธรรม การใช้ชีวิตในกลุ่มชุมชนด้วยความเชื่อมโยงกัน

นอกจากนี้ผู้นำผู้รับใช้ยังมีลักษณะพิเศษ คือ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และการมุ่งเน้นสิ่งที่ดีกว่า ชัชวาลล์ คงอุดม รักษามาตรฐานจริยธรรมระดับสูงในการทำงาน ตัดสินใจโดยให้ความสำคัญกับผลประโยชน์สูงสุดของชุมชนที่เขาให้บริการ เขาแสดงให้เห็นถึงความซื่อตรง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ซึ่งช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในหมู่ผู้ติดตามของเขา โดยสรุปภาวะผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม สะท้อนถึงหลักการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้วยความมุ่งมั่นของเขาที่จะรับใช้ผู้อื่น ให้อำนาจที่ตัวบุคคลและชุมชน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และรักษาคุณค่าทางจริยธรรม เขาเป็นแบบอย่างของคุณสมบัติของผู้นำผู้รับใช้ วิธีการของเขาไม่เพียงสร้างผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจและชักจูงให้ผู้อื่นน้อมรับอุดมคติของการเป็นผู้นำผู้รับใช้ในความพยายามของพวกเขาเอง

## 7.2) การทำประโยชน์ต่อสังคมของ ชัชวาลล์ คงอุดม

ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นบุคคลสำคัญที่มีชื่อเสียงจากการอุทิศตนทำประโยชน์เพื่อสังคม ความคิดริเริ่มและความพยายามต่างๆ ของเขา มุ่งเน้นประเด็นทางสังคม การส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และการปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและชุมชนงานของนายชัชวาลล์ คงอุดม ครอบคลุมหลากหลายกิจกรรมที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก เขามีส่วนร่วมในโครงการและโครงการต่างๆ ที่จัดการกับความยากจน

การศึกษา การดูแลสุขภาพ และการเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มคนในชุมชน ความคิดริเริ่มของเขามักจะกำหนดเป้าหมายไปยังประชากรที่เข้าถึงโอกาสได้น้อยที่สุด โดยตระหนักถึงความสำคัญของการให้การสนับสนุนและทรัพยากรแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด

หัวใจสำคัญของงานของนายชัชวาลล์ คงอุดม คือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาที่ยั่งยืน เขาเข้าใจดีว่าการแก้ปัญหาระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผลกระทบที่ยั่งยืน ผลที่ตามมา คือ ความพยายามของเขามีลักษณะที่มุ่งเน้นไปที่การแผนที่ยั่งยืน เพิ่มศักยภาพให้กับชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง กล่าวได้ว่า การทำงานเพื่อประโยชน์สังคมของชัชวาล คงอุดม มีลักษณะเด่นคือ ความมุ่งมั่นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน วิธีการทำงานร่วมกัน และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ด้วยความคิดริเริ่มของเขา เขาได้สร้างผลลัพธ์ที่สำคัญต่อสังคม แก้ไขปัญหาสังคม ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม และปรับปรุงชีวิตของบุคคลและชุมชน งานของเขาทำหน้าที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น โดยเน้นย้ำถึงพลังของการกระทำร่วมกันในการสร้างโลกที่ดีขึ้น

ด้วยคุณสมบัติความเป็นผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม กับการทำประโยชน์เพื่อของสังคมที่มีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนของประชาชนในย่านเตาปูนนั้น สอดคล้องกับงานศึกษาของศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2557) ซึ่งพบว่าสังคมเมืองถือได้ว่าเป็นลักษณะหรือตัวบ่งชี้ประการหนึ่งถึงภาวะสมัยใหม่ (Modernity) หรือสังคมสมัยใหม่ (Modern Society) ด้วยเหตุนี้ลักษณะหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่สะท้อนถึงความ เป็นสังคมเมืองนั้น

จึงสามารถบ่งชี้ถึงภาวะทันสมัย หรือสังคมสมัยใหม่ได้ด้วยเช่นกัน เช่น สถานที่ตั้งของอาคารสูงจำนวนมาก ความแออัดของที่พักอาศัย ขนาดและความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ สภาพการจราจรที่คับคั่ง ค่านิยมเกี่ยวกับความอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีตามกระแสนิยม ฯลฯ นอกจากนี้ ศิริพงศ์ ยังได้กล่าวว่า สิ่งที่เกิดในสังคมเมืองในบางเรื่องอาจจะเกิดขึ้นซ้ำๆ เป็นประจำจนสมาชิกในสังคมมองว่าเป็นเรื่องปกติ และอาจส่งผลให้เกิดการยอมรับในสภาพปัญหานั้น ๆ จนเกิดความเคยชิน ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจบั่นทอนหรือทำลายสุขภาพของคนในสังคมโดยไม่รู้ตัว สิ่งทีกล่าวมาอาจจะทำให้สังคมตกอยู่ในภาวะสังคมเมืองเสี่ยงภัย (Risk Society) อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งความเสี่ยง เป็นผลมาจากสังคมสมัยใหม่ เนื่องจากภาวะสมัยใหม่เป็นภาวะที่สมาชิกในสังคมมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การไม่ผูกติดกับแบบแผนการ

ดำเนินชีวิตของตนเองเข้ากับเงื่อนไขหรือกรอบของสังคม ส่งผลให้สังคมสมัยใหม่ผู้คนมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงทำให้สังคมมีแนวโน้มเกิดความไร้ระเบียบและอาจนำไปสู่การเกิดความเสี่ยงในสังคมตามมา

สอดคล้องกับงานศึกษาของจากรี ศรีจารุเมธีญาณ (2561) พบว่าผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาในระดับต่างๆ การพัฒนาในระดับชุมชนก็เช่นเดียวกัน ถ้าผู้นำมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ สามารถใช้คุณสมบัติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคมจะเป็นการสร้างความสุขหรือสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้น อำนาจของผู้นำจะต้องมีการใช้ให้ถูกต้องเพราะอำนาจเป็นสิ่ง ที่สร้างหายนะ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ชุมชนได้ ชุมชนจะพบกับปัญหาในด้านต่างๆ ตามมา การเลือกสรรผู้นำของชุมชน สังคมก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมากยิ่งขึ้นว่าคุณสมบัติที่มีผู้นำ คนที่เป็นผู้นำมักมี ลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้อื่นยอมทำตาม อีกทั้งผู้ตามยอมได้นำเอาความประพฤติ ได้นำเอาแบบอย่างในการทำงาน ผู้ตามบางคนถึงกับยอมถอดแบบผู้นำ บางคนลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จจากกระบวนการพัฒนาชุมชน ทำให้เห็นว่าผู้นำมีบทบาทที่ชัดเจนในการทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความยั่งยืน เป็นตัวอย่างให้ชุมชนอื่นๆ ได้ศึกษาเพื่อนำ ความสำเร็จจากการพัฒนาที่มาจากผู้นำไปประยุกต์ใช้กับชุมชน แต่ในขณะเดียวกันต้องได้รับความร่วมมือ ของคนในชุมชนที่จะต้องให้ความสำคัญ และรับรู้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกับชุมชนเพราะปัญหาชุมชนไม่ได้เกิดขึ้นจากคนเพียงคนเดียว ทุกๆ คนทำให้เกิดขึ้นก็ต้องช่วยกันคิดหาทางแก้พร้อมๆ กันต่อไป

### 7.3) ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาการทำประโยชน์เพื่อสังคมของชัชวาลล์ คงอุดม เป็นเพียงในมุมมองของภาพรวมที่เกิดขึ้น ซึ่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ยังไม่ได้ศึกษามุ่งเน้นไปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง นอกจากการศึกษาภาพรวมแล้ว การศึกษาเพื่อความเป็นอยู่ของคนในย่านเตาปูน ก็เป็นอีกหนึ่งส่วนที่จะช่วยให้เข้าใจถึงการทำประโยชน์เพื่อสังคมของชัชวาลล์ คงอุดม ที่ศึกษาผ่านการมองของประชาชนทั่วไปที่เป็นผู้ได้รับผลจากการทำงานเหล่านี้โดยตรง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะทำให้ผู้ค้นคว้าเข้าใจในเชิงลึก และเข้าใจย่านเตาปูนมากขึ้น อีกหนึ่งสิ่งที่ต้องศึกษาเพิ่ม คือ การทำงานด้านการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อสังคมของ ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นอีกเรื่องที่ควรให้ความสนใจ เพราะจะทำให้เข้าใจได้ว่าการเมืองมีผลอย่างไรต่อวิธีการทำประโยชน์ต่อสังคมของชัชวาลล์ คงอุดม และส่งผลอย่างไรต่อประชาชนในย่านเตาปูน

## 8. บทสรุป

การศึกษาการทำประโยชน์ต่อสังคมชุมชนเตาปูน : กรณีศึกษา ชัชวาลล์ คงอุดม ด้านคุณสมบัติผู้นำ ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นผู้นำทิศทางและจุดมุ่งหมาย สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ สามารถกระตุ้นให้บุคคลและชุมชนทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตระหนักถึงพลังของการดำเนินการร่วมกันและแสวงหาความร่วมมืออย่างแข็งขันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ รวมถึงหน่วยงานรัฐบาล องค์กรไม่แสวงหากำไร และสมาชิกในชุมชน ด้วยการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ความเห็นอกเห็นใจเป็นพื้นฐานการทำงาน และความเป็นผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม สะท้อนให้เห็นถึงความใส่ใจอย่างแท้จริง เพื่อให้ประชาชนในชุมชนเตาปูนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความเป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจ ทำให้ได้รับความไว้วางใจ นอกจากนี้ การมีความมุ่งมั่นในการสร้างความแตกต่างเชิงบวก สะท้อนให้เห็นผ่านการทุ่มเทอย่างไม่เปลี่ยนแปลงในการทำงานเพื่อสังคม ชัชวาลล์ คงอุดม สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมในสังคม แก้ไขปัญหาสังคม ความมุ่งมั่นในระยะยาวและความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความท้าทายแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่แข็งแกร่งของเขา คุณลักษณะความเป็นผู้นำของชัชวาลล์ คงอุดม จึงมีส่วนทำให้เขาได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จในแวดวงงานบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือ การเอาใจใส่ และความมุ่งมั่นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ทำให้เขาได้รับความเคารพและชื่นชมจากสาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชัชวาลล์ คงอุดม เป็นตัวอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจของผู้นำที่ทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อพัฒนาชีวิตของผู้อื่นและสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น

ด้านการทำประโยชน์ต่อสังคม นายชัชวาลล์ คงอุดม ส่วนหนึ่งมาจากพื้นฐานการอยู่อาศัยในเขตพื้นที่เตาปูนมายาวนาน ทำให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาในชุมชนเตาปูนเป็นอย่างดี รวมถึงความรู้สึกนึกคิดของคนในชุมชน ประสบการณ์ในชีวิตจุดประกายให้เกิดเป้าหมายทำเพื่อสังคม จึงสรุปได้ว่าสิ่งที่ชัชวาลล์ คงอุดม ได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความเข้าใจในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่อาศัยว่าควรต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขอย่างไร อีกส่วนหนึ่งนั้นมาจากความมุ่งมั่นจากในอดีตของตนเอง และประสบการณ์ที่ผ่านมาที่คอยสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน



## เอกสารอ้างอิง

- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6, ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม), 527-538.
- ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 407-420.
- เนตรพัฒนา ยากิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล.
- ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพรวัลย์. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่ามา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีดี นกุลสมปรารณา. (2564). บทบาทสำคัญที่ผู้นำต้องมีการทำงาน. สืบค้น 20 มกราคม, 2566 จาก <https://www.popticles.com/business/important-roles-for-leader/>
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจกรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, รัชฎาพร รอยภูธร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 10(37), 177-187.
- ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสังคมเมือง สังคมเสี่ยงภัย และสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารสังคมศาสตร์*, (1), 177-198.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2532). *การพัฒนาชุมชน (Community Development)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรสิทธิ์ วิทยาวิรัฐ. (2549). *หลักการสื่อสารมวลชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership.

*Journal Of European Industrial Training*, 15(4), 9-16.

Greenleaf, R.K. (2002). *Servant-Leadership: A Journey into the Nature of*

*Legitimate*. New Jersey: Paulist Press.

Rensis, L. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw – Hill.