



ผู้นำกับการขับเคลื่อนท้องถิ่นในกระแสโลกาภิวัตน์  
Leadership for the local drive to Globalization

ธนพร บัวรอด\*

Thanaporn Buarod

นิชภา โมราถบ\*\*

Nitchapa Morathop

อิสสรพร อ่อนบุญ\*\*\*

Isaraporn Onbun

บทคัดย่อ

ในปัจจุบัน ระบบโลกได้แปรเปลี่ยนไปสู่สังคมโลกาภิวัตน์ที่กระบวนการต่างๆ เชื่อมโยงเป็นโครงข่ายต่อกันด้วยการส่งผลกระทบต่อระบบทั้งหมด ทำให้เกิดความหลากหลายมากขึ้นผ่านเทคโนโลยีและการสื่อสาร หากแต่ความเป็นจริงนั้น ความเป็นโลกาภิวัตน์ดังกล่าวกลับเป็นข้อโต้แย้งกับความเป็นชุมชนที่ก่อเกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงของโลกเหล่านี้ ทุนนิยมกลับบดบังความเป็นท้องถิ่นนิยม การบริหารจัดการภาครัฐได้ครอบงำพลังทางสังคม ท้องถิ่นนิยมจึงได้ถูกให้ความสำคัญอีกครั้งเพื่อเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดสรรให้การบริหารจัดการของผู้นำชุมชนนั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ กระจายทรัพยากรและอำนาจของคนในชุมชน เพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเองอยู่ได้ท่ามกลางภัยคุกคามด้วยทุนนิยม และกระแสโลกาภิวัตน์ ด้วยการบริหารจัดการของผู้นำที่มีคุณธรรมและยึดประโยชน์ของท้องถิ่นเป็นที่ตั้งด้วยคุณธรรมที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : ผู้นำ / ท้องถิ่น / โลกาภิวัตน์

ABSTRACT

Nowadays, the global systems has transformed in globalized society. Within the various processes are linked all together as a network, these has affecting to the entire system However, it makes a greater variety of technology and communications. But the fact that globalization is disputed with the community which occurred before these global changes. Capitalism obscure localism. Public sector management has dominated social power. Hence, localism was the main priority as the key concept for community leaders to be allocated the management to be more efficiently and effectively. Thus, distribution of resources and power of the community for local self-reliance even if it was threaten by the capitalism and globalization. By the management of a leader with virtue and take advantage of the local area with integrity sustainable.

Keywords : Leadership / Local / Globalization

\*อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

\*\*อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

\*\*\*อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก ยังผลให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น โลกที่เคยกว้างใหญ่กลับเล็กลงดินแดนแต่ละประเทศที่อยู่ห่างไกลกันสามารถติดต่อกันได้ภายในเวลาเสี้ยววินาทีประดุจเป็นหมู่บ้าน (Global Village) ภูเขาและทะเลซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติที่เคยเป็นอุปสรรคในการติดต่อไปมาหาสู่ ดูเสมือนเลือนหายไปจนกลายเป็นโลกไร้พรมแดน นับจากนี้ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างสมบูรณ์ (Kurtz, 2012, pp.101-103, quoted in Therdstearasukdi, N. 2007, p.66)

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ก่อให้เกิดวาทกรรมการพัฒนาในรูปแบบใหม่ นั่นคือ ความทันสมัยตามแบบตะวันตก และการทำให้เป็นอุตสาหกรรมจึงเกิดขึ้น อันกลายเป็นวิถีหลักในการพัฒนาประเทศ ในสังคมไทย การพัฒนาถูกนิยามเป็นความทันสมัย การมีโรงงานอุตสาหกรรม การมีตึกสูง การมีชุมชนเมือง การลงทุนจากต่างชาติ รวมทั้งการวัดความเติบโตของประเทศด้วยดัชนีชี้วัดทางด้านเศรษฐกิจ ล้วนแต่เป็นวาทกรรมหลักที่ได้รับการตอกย้ำจากรัฐบาลองค์ระหว่งประเทศ นักวิชาการทั้งจากไทยและต่างประเทศอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง แต่ถึงกระนั้น ผลเสียจากกระแสการพัฒนาดังกล่าวก็ได้ฉายภาพให้เห็นชัดเจนขึ้นในวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสังคมที่ปรากฏเป็นรูปธรรมและส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง โดยเฉพาะในประเทศโลกที่สาม ซึ่งได้ทำลายความชอบธรรมของวาทกรรมการพัฒนา และทำให้ผู้คนหันกลับไปหาการพัฒนาทางเลือก รวมทั้งวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่ผูกพันกับผืนดิน การทำการเกษตร และความเป็นชุมชน นับตั้งแต่ภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 เป็นต้นมา จึงกล่าวได้ว่า “ท้องถิ่น” กลับกลายเป็นตัวจักรสำคัญในการสร้างวาทกรรมการพัฒนาในโลกยุคปัจจุบัน (Taylor, 2014, pp.10-11; Axford, 2013, pp.202; Cazdyn, 2011, pp.119)

เมื่อท้องถิ่นเป็นรากฐานในการพัฒนา ผู้นำชุมชนจึงเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนชุมชน และเป็นพลังสำคัญที่มีบทบาทในการนำการพัฒนาและปฏิรูปชุมชนไปสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ การเมือง การศึกษา ตลอดจนสิ่งแวดล้อม ด้วยการปรับฐานคิดและจุดประกายแห่งการพัฒนาโดยชุมชนเป็นฐานของสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันทางจิตวิญญาณ เศรษฐกิจพึ่งตนเอง ตลอดจนวิจัยองค์ความรู้จากท้องถิ่นสู่ระดับสากล หากทำได้เช่นนี้จะทำให้รากฐานมีความมั่นคงและสามารถดำรงอยู่อย่างยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในระดับชุมชน สังคม และประเทศได้อย่างมีคุณภาพ (Martell, 2010, p.331) ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงนำเสนอมุมมองของผู้นำท้องถิ่นในบทบาทที่เหมาะสมต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน เพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชุมชนอยู่ได้อย่างยั่งยืน

## โลกาภิวัตน์ : กระแสการปรับตัวของท้องถิ่น

โลกาภิวัตน์ทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมทั่วโลกได้เชื่อมโยงกันกับท้องถิ่นที่ห่างไกล ขณะเดียวกันก็กำหนดความเป็นไปของท้องถิ่น อันนำไปสู่การเกิดกระแสต้านทานและขบวนการต่อต้านกระแสโลกาภิวัตน์ (Timmons, Amy and Nitsan, 2015, p.217; Anthony, 2014, pp.99-101) เนื่องจากความเป็นโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ทำให้สังคมเดินไปสู่สังคมที่มีภาวะเสี่ยง (Risk Society) ซึ่งการผลิตและการกระจายทรัพยากรอำนาจ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไม่สมดุลกัน จึงเกิดข้อเสนอให้นำเอาความมั่งคั่งที่กระจุกอยู่ในกลุ่มคนจำนวน

น้อย อยู่ในเมืองกลับไปสู่ชุมชนท้องถิ่นและประชาชน การให้นำเอาวัฒนธรรมชุมชนที่มีชีวิตชีวาและหลากหลายกลับมา มีสถานะในชุมชน แม้จะในฐานะของวาทกรรมเล็ก (Small Narrative) ที่ด้านทานวาทกรรมหลัก (Master Narrative) ได้ไม่มากนัก แต่อย่างน้อยคนในชุมชนเห็นถึงคุณค่า และมีพลังที่จะทำให้สามารถกำหนดชีวิตและชะตากรรมของตนเองได้ โดยไม่ต้องรอคอยและพึ่งพิงระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมอีกต่อไป (Nicholas, 2015, pp.303-316; Eric & Imre, 2011, pp.56-59; Luke, 2010, pp.101-108; Samir & Ray, 2006, p.227)

ท้องถิ่นนิยมเป็นแนวคิดด้านทานกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งตระหนักถึงมนุษย์ว่ามีความสำคัญ เชื่อว่าทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิต มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นความต้องการความผูกพันกับภูมิลำเนาไม่ว่าจะเป็นที่นา ผืนดิน ต้นไม้ เพราะเหล่านี้คือพื้นที่ที่มนุษย์มีความผูกพันเชื่อมโยงกับธรรมชาติ ความผูกพันกับชุมชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณี อันเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงรากที่มีอยู่ในตัวมนุษย์โดยความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ผืนดิน สิ่งแวดล้อม นั่นคือ การตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน และเคารพซึ่งสิทธิซึ่งกันและกันทั้งมนุษย์ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม (Ketsuwan, 2012, p.30) ด้วยเหตุนี้ จึงสะท้อนให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนว่าแนวคิดท้องถิ่นนิยมให้ความสำคัญกับความเป็นชุมชนที่มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในลักษณะพึ่งพาอาศัย ให้ความสำคัญกับรากเหง้าความเป็นมาของตนเองและชุมชน อันแสดงให้เห็นผ่านประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ วิถีชีวิตที่บรรพบุรุษได้ร่วมกันสั่งสมและถ่ายทอดมา สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญา ไม่ว่าจะ เป็นอาหาร การถนอม ยารักษาโรค วิธีการในการทำกรเกษตร ขณะเดียวกัน ทุกคนก็ต้องพึ่งพิงและพึ่งพา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้มีใช้ต่อไปยังรุ่นลูกหลาน ไม่มุ่งทำลายเพื่อประโยชน์ของตนในปัจจุบัน เห็นได้จากภูมิปัญญาของปราชญ์ชาวบ้านที่ยังคงรักษาและพยายามถ่ายทอดชุดความคิดความรู้ดั้งเดิมให้แก่คนรุ่นใหม่ อันสะท้อนถึงตัวตนทางบริบทและ วิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนที่ในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น หากย้อนกลับไปพิจารณาถึงกระบวนการพัฒนา ก่อนการเกิดของความเป็นตะวันตกและกระแสโลกาภิวัตน์แล้วนั้น ก็จะเห็นว่า ท้องถิ่นก็มีดำเนินไปด้วยคนในท้องถิ่นเองตามแต่บริบท มิใช่การใช้แผนเดียวกันทั้งประเทศ (National Coalition for Independent Action and the TUC, 2012, Hines, 2000, pp.63)

การก่อเกิดของท้องถิ่นนิยม จึงเปรียบเสมือนการจัดระเบียบโลกใหม่ให้เกิดการกระจายอำนาจด้วยการให้อำนาจแก่ชุมชนท้องถิ่นในการจัดการตนเอง ตามแต่บริบท ความขัดแย้ง ความเชื่อ และค่านิยม ด้วยคนในท้องถิ่นเอง ซึ่งฉายภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้นในการปรัชญาศาสตร์การพัฒนามาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 อันแสดงให้เห็นจุดเปลี่ยนของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่หันมาให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาแบบยั่งยืน และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ มนุษย์เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่า อันจะนำพาประเทศชาติไปข้างหน้าอย่างเปี่ยมหวังไว้ได้ ทั้งยังมุ่งการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น โครงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรท้องถิ่น การสร้างประชาธิปไตย มุ่งประสานรัฐกับประชาชนให้เป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างสังคมที่ร่วมกันแก้ปัญหาทุกอย่างแบบบูรณาการในรูปเบญจภาคี ประกอบด้วยชุมชน รัฐ นักวิชาการ องค์กรเอกชน และองค์กรธุรกิจ (Charles, 2013) ด้วยเหตุนี้ มโนทัศน์การพัฒนาจึงได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเชิงอำนาจให้แก่ชุมชนท้องถิ่น โดยที่การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของคนในท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นเอง ดังคำพูดที่ว่า “คำตอบอยู่ที่หมู่บ้าน”

**ผู้นำการเปลี่ยนแปลง : บทบาทใหม่ในการขับเคลื่อนท้องถิ่น**

ท่ามกลางกระแสสังคมที่พลวัตไปเช่นนี้ การขับเคลื่อนขบวนการชุมชนเพื่อสร้างชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ต้องมีผู้นำองค์กรชุมชนที่เข้าใจและเท่าทันสถานการณ์อย่างรอบด้าน เพื่อให้ชุมชนฐานรากมองเห็นภาพรวมในเชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาในแนวทางใหม่ที่เน้นให้พื้นที่ทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่นสามารถจัดการตนเองได้ พร้อมทั้งการบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่างระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นพื้นที่ของการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (Rattikarn, 2013, pp. 18-20; Somphant, 2009, p, 114) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำชุมชนในยุคโลกาภิวัตน์มิใช่เพียงแค่ผู้บริหารท้องถิ่นอีกต่อไป หากแต่ผู้นำชุมชนจักต้องเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญกับความเกื้อกูลของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน บนฐานของค่านิยมเหมือนกัน นั่นคือ การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นแก่ชุมชนท้องถิ่นนั่นเอง

จากฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนนั้น การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะบรรลุตามความต้องการของสมาชิกในชุมชนหรือก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้นั้น ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการหนุนเสริมโดยยึดหลักการทำงานตามปรัชญาหลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชน อันประกอบด้วยเครื่องมือที่ส่งเสริมให้เกิดความเป็นผู้นำแห่งเปลี่ยนแปลง (Thanoot, 2014, p.151; Pravej, 2014, pp.87-89; Sumrit & Prayut, 2014, pp.74-76; Surachai, 2012, pp.67-69; Suntorn, 2009, pp.13-14) ดังต่อไปนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership) หมายถึง การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในชุมชนท้องถิ่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำชุมชนสะท้อนได้จากการมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความคล่องตัวในการทำงาน มีทักษะด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ ด้วยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ตลอดจนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ อันจะช่วยส่งเสริม ชีตความสามารถของการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในชุมชนได้ (Suchitra, 2011, pp.1-34; Chadchai, 2013, pp.101-105; Sumate, 2009, p.67)

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Lisa & Rosemary, 2008, pp.256-258; Morgan, 2006, pp.91-95)

สำหรับผู้นำชุมชน ควรให้การสนับสนุนในหลักการกระจายอำนาจและกระบวนการทำงานเป็นทีมในการบริหารงาน ส่งเสริมให้ชาวบ้านตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงประจักษ์ เพื่อเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม นอกจากนี้ ยังควรนำนวัตกรรมหรือการเรียนรู้ในรูปแบบที่มีความทันสมัยเข้ามาพัฒนาในชุมชน ทั้งการวางแผนการทำงาน การกระจายงาน และการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีอาชีพที่มั่นคงและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และควรปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ (Dumtum, 2009, p.70) ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบแก่ชุมชน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชาวบ้านได้อย่างเป็นรูปธรรม

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (Tawney, 2014, p.9-10; Fauji & Mira, 2013, pp.420-425; Jirapon, Suwan & Saowanee, 2017)

ส่วนงานชุมชนท้องถิ่นนั้น ผู้นำควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชน และติดตามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาในชุมชนอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง มีการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ส่งผลให้คณะทำงานมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้การบริหารจัดการงานในชุมชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว (Panya, 2015, pp.122-134) ยิ่งไปกว่านั้น ยังควรเอาใจใส่แก้ปัญหาทุกขั้นตอนที่ทำให้งานล่าช้าและเป็นอุปสรรค มีเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ให้คำชมเชยเมื่อคนชุมชนได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะทำงาน และควรส่งเสริมการจัดการความรู้ของชุมชน โดยการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการกระตุ้นทางปัญญานี้จะช่วยส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรในชุมชนได้ ซึ่งทำให้การทำงานในชุมชนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดในชุมชน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่วินิจฉัยว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (Baiboon, 2016, pp.15-30)

ในชุมชนท้องถิ่น ผู้นำควรทำงานด้วยความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นในทีมงานของชุมชน มีความสนใจต่อความต้องการของชุมชน มีการรับฟังความคิดเห็นของชุมชน การติดต่อสื่อสารกับบุคคลในชุมชน การให้ความเป็นกันเองและความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ด้วยการพบปะพูดคุยกับคนในชุมชนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ทำงานในชุมชนมากกว่านอกชุมชน ให้ความช่วยเหลือทุกคนอย่างจริงใจ ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ซึ่งการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะจะทำให้คนในชุมชนรู้สึกดีที่มีผู้นำให้ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนและก่อให้เกิดความรักสมัครสมาน และความภาคภูมิใจในตัวผู้นำของตน (Unchalee & Thamanit, 2014, pp.37-43) ส่งผลให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชนในทุกด้าน อันก่อให้เกิดการพัฒนาในชุมชนที่ยั่งยืน

ยิ่งไปกว่านั้น ในการเกื้อหนุนให้ชุมชนพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าทันโลก มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนสามารถนำพาท้องถิ่นไปสู่ความสมดุลท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และกระแสท้องถิ่นนิยมได้อย่างมีดุลยภาพ จำเป็นจึงต้องมีความเป็นผู้นำชุมชนเพื่อการขับเคลื่อนชุมชนที่ดีตั้งคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ (Mansuri & Rao, 2013, pp.210-211; Shigetomi, 2013, p.263;

Walker, 2012, pp.68-69; Reynolds, 2009, pp.27-30; Beukema & Carrillo, 2004, p.185; Delanty, 2003, pp.101-105) ดังต่อไปนี้

การมีจิตอาสา ผู้นำชุมชนต้องมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มกองทุนชุมชน เช่น ให้มีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมในแต่ละเดือน มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ และมีระบบการเงินการบัญชีที่ถูกต้อง เป็นต้น รวมถึงการตระหนักถึงการพัฒนาด้านในชุมชน ให้มีความเสียสละ มีความสามัคคี คำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพราะจะทำให้การทำงานพัฒนาในชุมชนประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความเสียสละ ความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยการเสียสละเวลาเพื่อเข้าร่วมศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ อย่างไรก็ตามยังมีผู้นำชุมชน แกนนำกลุ่มกิจกรรม และชาวบ้านในชุมชนบางส่วนยังไม่มิจิตอาสามากนัก กล่าวคือ ผู้นำบางคนมีภาระงานมาก มีหลายตำแหน่งหน้าที่ หรือสวามิภักดิ์หลายใบ ทำให้ดูแลชาวบ้านได้ไม่ทั่วถึง และไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนได้ทุกกิจกรรม การทำงานของผู้นำบางคนยังคำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวเองมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีความเป็นตัวตนสูง และไม่เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Landry, 2012, pp.233-244; Somphant, 2016; Chantip, 2015, pp.1-7)

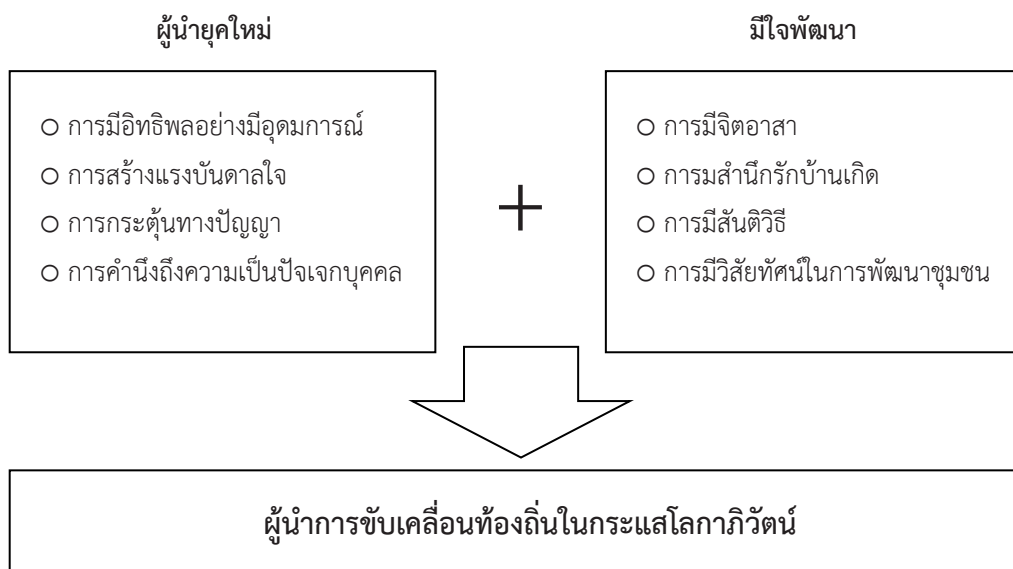
การมีสำนึกรักบ้านเกิด ผู้นำชุมชนจำเป็นต้องมีสำนึกรักบ้านเกิดของตนเอง คือ อยากเห็นชุมชนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี อยากแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น ปัญหาการจัดการขยะในชุมชน ปัญหาการจัดการน้ำตามแนวท่อ ปัญหาการพัฒนาด้านในชุมชนให้มีสำนึกเพื่อส่วนรวม และปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น (Chutima, 2012, pp.5-20) นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้นำชุมชน แกนนำกลุ่มกิจกรรมในชุมชน และชาวบ้านในชุมชนอยากเห็นคนในชุมชนอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ให้คนในชุมชน และพัฒนาการทำเกษตรในชุมชน เพราะอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของคนในชุมชน โดยจะพัฒนาให้มีการทำเกษตรปลอดภัย เพื่อให้สุขภาพของคนในชุมชนดีขึ้น

การมีสันติวิธี ผู้นำชุมชนมีความสำคัญที่ช่วยสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในชุมชน เพราะปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากความอยุติธรรมที่เกิดขึ้นมาในชุมชน ซึ่งการเรียกร้องความยุติธรรมเป็นสิ่งจำเป็น สิ่งสำคัญคือ ผู้นำควรรู้เท่าทันกฎหมายเพราะเมื่อรู้เท่าทันและเข้าใจกฎหมายก็จะสามารถใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ รวมไปถึงความยุติธรรมด้วย ทั้งนี้ ผู้นำจะต้องกล้ายืนหยัดในการที่จะปกป้อง รักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน ทั้งยังไม่ควรคิดว่าประเด็นนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับสันติภาพ เพราะเมื่อใดก็ตามหากในชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ แน่ใจว่าคนในพื้นที่มีแหล่งหาเลี้ยงชีพและสามารถหนุนเสริมเศรษฐกิจในพื้นที่ได้ด้วย อันจะนำไปสู่สันติภาพที่ยั่งยืนได้ (Chalat, 2014, pp.66-81; Research Center for Peace Building, Mahidol University, 2009, pp.35-36)

การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน ควรกำหนดความมุ่งหวังในอนาคตเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชน ทำให้ได้แนวทางหรือเป้าหมายในการพัฒนาทางเลือกเพื่อเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ดีขึ้น หรือเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ในชุมชน (Pacharaporn, 2011, pp.131-140) ประกอบด้วย การพัฒนากลุ่มกองทุนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยการบริหารจัดการด้านการผลิต การแปรรูป และการตลาด ให้การบริหารกลุ่มกองทุนในชุมชนมีความยั่งยืน โดยการจัดทำระบบบัญชีที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีเอกลักษณ์ และมีมูลค่าเพิ่ม มีการช่วยเหลือพึ่งพากันระหว่างกลุ่มต่างๆ ในชุมชน การสร้างเครือข่ายการดำเนินงาน รวมถึงการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดและจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติม

การสร้างโรงเรียนชาวนา โดยให้เด็กและเยาวชนร่วมทำและเรียนรู้เรื่องการทำนาหรือเกษตรพอเพียงแบบพึ่งตนเอง เป็นหลัก

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาชุมชน โดยวิเคราะห์ภายใต้การปรับเปลี่ยนของแนวคิดท้องถิ่นนิยมและกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้นำชุมชนในยุคใหม่เพียงแต่เป็นผู้ประพุดตินเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิด และคอยดูแลเอาใจใส่เท่านั้น หากแต่ต้องมีใจในการพัฒนา คือ การมีจิตอาสา สำนักรักบ้านเกิด สร้างสันติวิธี และการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชน อันเป็นกระบวนการหนุนเสริมให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการพัฒนาด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นขับเคลื่อนไปด้วยผู้นำและพลังของคนในท้องถิ่น ซึ่งจักทำให้ท้องถิ่นเกิดพลังทางสังคมได้อย่างเกื้อกูลและยั่งยืน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ผู้นำการขับเคลื่อนท้องถิ่นในกระแสโลกาภิวัตน์

**ข้อท้าทาย**

ด้วยความเป็นปัจเจกบุคคล ก่อให้ความเชื่อมั่นในตนเองที่ทวีความรุนแรงขึ้น เป็นผลให้ชาวบ้านบางส่วนไม่มีความเชื่อมั่นในผู้นำบางราย ดังนั้น สำหรับชุมชนท้องถิ่นในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ผู้นำเพียงคนเดียวอาจไม่สามารถพัฒนาชุมชนได้เพียงลำพัง ผู้นำไม่สามารถพัฒนาหมู่บ้านได้อย่างเต็มที่ ชาวบ้านบางกลุ่มก็ไม่ให้ความร่วมมือ มีความคิดที่ว่า ผู้นำไม่สามารถเข้ามาช่วยแก้ปัญหาได้จริง จึงเป็นปัญหาที่ต้องแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่จะปกครองหรือจะพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นั้น ผู้นำจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนก่อน และผู้นำจะต้องแสดงศักยภาพให้คนในชุมชนเห็นและเชื่อมั่น



ทั้งนี้ หากเกิดปัญหาคนในชุมชนไม่เชื่อมั่นในตัวผู้นำ จะต้องแก้ปัญหาจากการเปลี่ยนทัศนคติ และแสดงภาวะผู้นำในการปกครองคนในชุมชนใหม่ โดยการให้ผู้นำแสดงให้คนในชุมชนเห็นถึงศักยภาพและการตื่นตัวของผู้นำในการพัฒนาชุมชน เน้นให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ผู้นำจะต้องมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจัง ถ้าผู้นำสามารถทำให้คนในชุมชนเชื่อมั่นได้ เช่น ทำงานอย่างโปร่งใส ใส่ใจประชาชน ทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ สามารถแก้ปัญหาได้จริง ก็จะเป็นผลดีในการพัฒนาชุมชนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชน สามารถทำให้ชุมชนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความรักและห่วงหาพันพวยการที่มีภายในชุมชน คนในชุมชนเกิดทัศนคติใหม่ในการร่วมกันพัฒนาอย่างเต็มกำลัง

นอกจากการให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแล้ว สิ่งที่ทำทาบกับต่อไปในยุคใหม่ก็คือ การสร้าง “ผู้นำตามธรรมชาติ” ซึ่งเป็นผู้นำที่จะปรากฏขึ้นมาเอง เรียกว่า ผุดบังเกิด หลังจากการทำงานร่วมกัน โดยมักเป็นเบญจคุณลักษณะ คือ เป็นคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นคนสุจริต เป็นคนฉลาด เป็นคนติดต่อสื่อสารเก่ง พูดจารู้เรื่อง มีเสน่ห์ ก่อความบันเทิงใจให้ผู้อื่น และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป อันจะเป็นรากฐานของการมีโอกาสที่จะได้ผู้นำที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานพัฒนาชุมชนด้วยความเต็มใจ

มายาคติอย่างหนึ่งในสังคมไทยที่ทำให้สังคมไทยอ่อนแอ คือ มักนับถือความเป็นทางการมากกว่าความไม่เป็นทางการ ซึ่งความเป็นจริงแล้ว ความไม่เป็นทางการมีมาก่อนความไม่เป็นทางการ และใหญ่กว่า เป็นธรรมชาติที่ดีกว่า แท้จริงมากกว่า ดังนั้น จึงต้องให้โอกาสในความไม่เป็นทางการมากขึ้น เสริมสร้างผู้นำทั้งในบทบาทอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานเท่าเทียมกัน เพื่อให้งานพัฒนาชุมชนมีโอกาสในความก้าวหน้าในความเป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ในกระแสโลกาภิวัตน์อย่างยั่งยืนสืบไป

### References

- Anthony, E. (2014). *Globalization and development : why East Asia surged ahead and Latin America fell behind*. New York : Palgrave Macmillan.
- Axford, B. (2013). *Theories of globalization*. Cambridge, UK ; Malden, MA : Polity.
- Baiboon, U. (2016). Transformational leadership and conflict management of leader in Local Administrative Organization of Chiangyuen District area, Mahasarakham Province. *Journal of Graduate study in Humanities and Social Sciences*, 4(1), 15-30.
- Beukema, L. & Carrillo, J. (Ed.). (2004). *Globalism/Localism at Work*. San Diego : Elsevier Inc.
- Chadchai, U. (2013). *The Lesson Learned for building Good Governance in Local Community*. Bangkok : Cabinet and Royal Gazette Publishing Office.
- Chalat, P. (2014). Nonviolent action? : Kamnan style. *King Prajadhipok's instutite journal*, 12(3), 66-81.
- Chantip, S. (2015). Transormational Leadership, Transactional Leadership, Laissez-Faire Leadership and Followers? Counterproductive work Behavior: The mediating role of Vigor. *Journal of The Research Promotion Association*, 6(2), 1-7.

- Chumnum, U. & Varapon, T. (2014). Transformational Leadership and Participation Related to Operating the Local Health Insurance Funds. *Nakhon Phanom University Journal*, 4(2). 37-43.
- Chutima, C. (2012). The development of a learning process for the homeland and children and youth development in Lampang Province. *Area Based Development Research Journal*, 5(1), 5-20.
- Delanty, G. (2003). *Community*. London : Routledge.
- Dhirapat, K. (2017). Authentic Leadership: Background and Research Topics in Thai Educational Context. *Journal of Behavioral Science for Development (JBSD)*, 9(2), 1-15.
- Dumtum, J. (2009). *Learning process and Democracy Development of Local Community*. Bangkok : King Prajadhipok's Institute.
- Eakasit, N. (2011). Globalization and sustainability. *JWP : Japan Watch Project*, 4(1), 47-49.
- Eric, C. & Imre, S. (2011). *After Globalization*. West Sussex : Wiley-Blackwell.
- Fauji, M. & Mira, M. (2013). How Intellectual Stimulation Effects Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance, *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(4), 420-425.
- Hines, C. (2000). *Localization: A Global Manifesto*. London: Earthscan Publications Ltd.
- Iam-aram, T. (2014). Adaptation of Thailand's Human Resource Management in the Context of Globalization. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, 34(11), 147-163.
- Jirapon, S., Suwan, J., & Saowanee, Y. (2017). [Online]. Available : <http://cio.citu.tu.ac.th/cio2017/wp-content/uploads/2017/08/04-2407.pdf> [14 November 2560].
- Kurtz, R. (2012). *Gods in the global village : the world's religions in sociological perspective*. Thousand Oaks, Calif. : SAGE Publications.
- Keys, Charler F. (2013). *Isan : regionalism in Northeastern Thailand* (2 nd ed.). Bangkok : The Foundation for the Promotion of Social Sciences and Humanities Textbooks Project.
- Landry, L. (2012). Enhancing Leadership Skills in Volunteers. *Journal of Leadership Education*, 11(1), 233-244.
- Lisa, B. & Rosemary, O. (2008). *Big ideas in collaborative public management*. Armonk, N.Y. : M.E. Sharpe.
- Luke, M. (2010). *The sociology of globalization*. Malden : Polity.
- Mansuri, G. & Rao, V. (2013). *Localizing development: Does participation work?*. Washington, D.C. : World Bank Publications.

- Martell, L. (2010). **The sociology of globalization**. Cambridge ; Malden, MA : Polity.
- Morgan, G. (2006). **Images of organization**. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.
- Narit, T. (2007). **Global village**. Bangkok : Brand Age Books.
- National Coalition for Independent Action and the TUC. (2012). **Localism : Threat or Oppronity?: Perspectives on the Localism Act for Union and Community Organisers and Activists**. [Online]. Available : [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/localism\\_guide\\_2012.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/localism_guide_2012.pdf). [2015, October 14].
- Nicholas, C. (2015). **Thailand's sustainable development sourcebook : issues & information, ideas & inspiration**. Bangkok : Editions Didier Millet.
- Pacharaporn, K. (2011). Leadership and Vision...The Genesis of Corporate Social Responsibility Management Model. **Executive Journal**, 31(1), 131-140.
- Panya, J. (2015). Community Learning Centers: The Learning Source for Community Empowerment. **Rangsit University Journal**, 21(2), 122-134.
- Pravej, M. (2014). HR in Globalization Context. **FOR QUALITY MANAGEMENT**, 20(195), 87-89.
- Prawena, P. (2010). **It Starts with One**. Bangkok : Expertness.
- Rattikarn, J. (2013). **Leadership: Theories, research, and approaches to development**. Bangkok : Chulalongkorn University Press.
- Research Center for Peace Building, Mahidol University (2009). **Community in a Conflict Situation: Dynamics and Development**. Bangkok : three-lada-limited-partnership.
- Reynolds, C. J. (2009). **The origins of community in the Thai discourse of global governance**. In: Walker, A. (ed.) *Tai lands and Thailand: Community and state in Southeast Asia* (pp.27-43). Copenhagen; Singapore: NIAS; NUS.
- Ruangwit, K. (2013). **Globalization and Local community**. Bangkok : Bophit Printing.
- Samir, D. & Ray, K. (2006). **Globalization and after**. New Delhi : Sage Publications.
- Shigetomi, S. (2013). **Development and Institutionalization of Communitarian Thought in Thailand**. IDE Discussion Paper No. 423. IDE.
- Somphant, T. (2009). Development of community organization systems and social networks. To tackle poverty. **Journal of Social Sciences Naresuan University**, 5(10), 113-136.
- Somphant, T. (2016). **Leader of the change**. [Online]. Available : <http://www.tsdf.or.th/th/blog/10255/195>. [14, November 2560].
- Suchitra, P. (2011). Good Governance Attitudes in a Clientelistic Polity : Thailand as a Case Study. **NIDA Development Journal**, 51(2), 1-36.
- Sumate, S. (2009). **Leadership and Good Governance in Local Government Administration..** Bangkok : scprint.

Sumrit, K. & Prayut, C. (2014). **Global leadership : concept and research.** (2 nd ed.).  
Khon Kaen : klungnana Printing.

Suntorn, K. (2009). Transformational Leadership. **Academic Journal of Humanities and Social Sciences Buriram Rajabhat University, 1(2), 12-17.**

Surachai, T. (2012). Transformational Leadership. **Journal of the Comptroller General's Department, 53(3), 66-71.**

Tawney, A. (2014). **Idealized, Inspirational, and Intellectual Leaders in the Social Sector: Transformational Leadership and the Kravis Prize.** C.A. : Claremont McKenna College.

Taylor, F. (2014). **Globalization : a review of theories.** Mahasarakham : College of Politics and Governance, Mahasarakham University.

Timmons, R, Amy, B. Hite & Nitsan, C. (2015). **The globalization and development reader : perspectives on development and global change.** (2 nd ed.). West Sussex : Wiley Blackwell.

Walker, A. (2012). **Thailand's political peasants: Power in the modern rural economy.**  
Madison : University of Wisconsin Press.