



ร่าง

วิสัยทัศน์ผู้นำเมือง

โครงการยกระดับการพัฒนาท้องถิ่น
ด้วยกลไกความรู้และความร่วมมือระดับประเทศ

Cหลักสูตรนักพัฒนาเมืองระดับสูง (พมส.)
ITY DEVELOPMENT E ปฏิบัติการบนฐานงานวิจัย
Executive Program

คำนำ

วิสัยทัศน์ผู้นำเมืองเป็นหนังสือรวบรวมองค์ความรู้ของผู้นำโดยเป็นข้อมูลที่ได้มีการเรียบเรียงจากกรณีศึกษาและตัวอย่างจากผู้นำภาคส่วนต่าง ๆ ที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และพื้นที่ของประชาชน โดยประกอบด้วยวิสัยทัศน์ของผู้นำ 5 ด้าน คือ การสื่อสาร แรงจูงใจ การมอบหมายงาน ความน่าเชื่อถือ และการตอบรับ ซึ่งจะอธิบายโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้

บรรณาธิการ/ผู้จัดทำเห็นว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่กำลังศึกษาภาวะผู้นำและการพัฒนาท้องถิ่น จึงได้จัดทำวิสัยทัศน์ผู้นำเมืองเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาประเด็นดังกล่าว

บรรณาธิการ

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 แนวคิดว่าด้วยผู้นำและวิสัยทัศน์.....	2
2.1 ผู้นำกับการสื่อสาร	6
2.2 ผู้นำกับแรงจูงใจ	8
2.3 ผู้นำกับการมอบหมาย.....	9
2.4 ผู้นำกับความน่าเชื่อถือ.....	11
2.5 ผู้นำกับการผลตอบรับ.....	13
บทที่ 2 วิสัยทัศน์ผู้นำและการสื่อสาร.....	17
2.1 ภาวะผู้นำแบบขั้นบันได โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนระวงศ์	19
2.2 การพัฒนาพื้นที่และความเป็นอยู่ตามเป้าหมาย โดย นางสาวศรีธัญญา โท รักษา.....	20
2.3 นิยาม “ผู้นำ” โดย นางสาวนันทนิตย์ จิตหนักแน่น	20
2.4 เทศบาลเป็นที่พึ่งของประชาชน โดย นายอำหรรน หมั่นหล่อ	21

2.5	สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและการสื่อสาร	21
บทที่ 3	วิสัยทัศน์ผู้นำและแรงจูงใจ	23
3.1	การคิดนอกกรอบ โดย นายสมศักดิ์ อรุณสุรัตน์	24
3.2	ปัจจัยที่ทำให้ประชากรในตำบลมีรายได้ที่มั่นคง โดย นายอดิเทพ ธัญญกสิกุล	25
3.3	“HEAVEN” โดย นายอนันต์ ชำนาญโหลหะวานิช.....	27
3.4	สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและแรงจูงใจ.....	28
บทที่ 4	วิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมาย	30
4.1	การพัฒนาเมืองเป็นหน้าที่ของผู้นำ โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์	31
4.2	การร่วมสร้างเป้าหมายของเจ้าหน้าที่กับประชาชน โดย นายฤกษ์วิเศษ เศรษฐ์.....	32
4.3	ชุมชนเข้มแข็งนครเนื่องเขต โดย นายเลอสรรร สายวาณิชย์.....	33
4.4	การสร้างความร่วมมือของท้องถิ่นกับภาคส่วนอื่น โดย นายน้อย วงศ์ วิทยานันท์	34
4.5	สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมาย	36
บทที่ 5	วิสัยทัศน์ผู้นำและความน่าเชื่อถือ	38
5.1	หลักการของผู้นำและการจัดการ โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์	39
5.2	การทำประชาคมและการพัฒนาพื้นที่ โดย นายพริษฐ์ ไทยนิยม.....	40
5.3	เทศบาลกับการเป็นที่พึ่งของประชาชน โดย นายอำหรร หมั่นหลอ	41

5.4	สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและความน่าเชื่อถือ	42
บทที่ 6	วิสัยทัศน์ผู้นำและผลตอบรับ	43
6.1	การรับรู้ข้อจำกัดและการแก้ไขปัญหา โดย นายน้อย วงศ์วิทยานันท์.....	44
6.2	การสร้างความเข้าใจและการบูรณาการองค์ความรู้กับท้องถิ่น โดย นางสมทรง พันธ์เจริญวรกุล	45
6.3	สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและผลตอบรับ.....	46
บทที่ 7	บทสังเคราะห์ชุดความรู้วิสัยทัศน์ผู้นำ.....	47
5.1	การบูรณาการองค์ประกอบของผู้นำทั้ง 5 องค์ประกอบ.....	47
5.2	การนำประชาชนเป็นศูนย์กลางของผู้นำ	48
5.3	การสร้างความร่วมมือและการพัฒนาพื้นที่.....	48
	เอกสารอ้างอิง	49

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคของประเทศนับว่ามีส่วนที่มีความสำคัญเพื่อที่จะกระจายอำนาจไม่สู่อำเภอเมือง ส่งผลให้ท้องถิ่นที่เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งของไทยโดยมีเทศบาลและอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญได้ก้าวเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาเมืองหรือพื้นที่เป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้สามารถเติบโตขึ้นมาได้ จะเห็นได้ว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะสามารถเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมให้หลายส่วนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน แต่ด้วยบทบาทในการดำเนินงานที่กว้างขวางอาจเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาและไตร่ตรองกันเป็นอย่างมาก ดังนั้นการมีผู้นำและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนั้นจะเป็นหนึ่งในสิ่งที่มีความจำเป็นในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และการนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

วิสัยทัศน์ของผู้นำและการบริหารท้องถิ่นในประเทศไทยเป็นสองประเด็นที่เชื่อมโยงกันซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดการพัฒนาประเทศ ธรรมนูญ และ ความก้าวหน้าโดยรวม การอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำในการชี้แนะเส้นทางไปข้างหน้า วิสัยทัศน์นี้เชื่อมโยงโดยเนื้อแท้กับการทำงานของฝ่ายบริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นระบบที่ซับซ้อนและมีหลายระดับที่รับประกันการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่ระดับรากหญ้าไปจนถึงเวทีระดับชาติ นั่นหมายความว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำที่จะพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงเกิดจากผู้นำของท้องถิ่นเพียงเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดได้จากการนำวิสัยทัศน์ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละส่วนหรือแต่ละด้านมาปรับใช้ให้ได้มากที่สุด ดังนั้นจะเห็นได้

ว่าการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์นั้นมีความเกี่ยวข้องกันกับการบริหารท้องถิ่น โดยตรง และได้นำมาสู่การพัฒนาประเทศและความก้าวหน้า ผ่านกลไกความเป็นผู้นำที่กำหนดเส้นทางไว้อย่างมีแบบแผน และมีแนวทางที่ชัดเจน

หน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรมด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) ได้จัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ การพัฒนาชุมชน หรือท้องถิ่น ได้มีการจัดการทุนความรู้และมุ่งเน้นที่จะพัฒนาท้องถิ่น โดยโครงการยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้วยกลไกความรู้ และความร่วมมือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาโดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นแกนนำในการพัฒนาเมืองเพื่อตอบสนองต่อโจทย์ความต้องการของประชาชนและทำให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองและมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านชุดความรู้วิสัยทัศน์ผู้นำด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานภาคต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำที่ได้แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของกรณีศึกษาในแต่ละพื้นที่และหน่วยงาน ซึ่งองค์ความรู้นี้นั้นมาจากการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้นำของหน่วยงานต่าง ๆ โดยองค์ความรู้ดังกล่าวจะเป็นการส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการยกระดับองค์กรและท้องถิ่น

1.2 แนวคิดว่าด้วยผู้นำและวิสัยทัศน์

ผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และมีภาระหน้าที่ ที่ต้อง รับผิดชอบ ในการ กำกับ และวางแผน ดูแล หรือ สั่งการ รวมถึง การควบคุมให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย ในอีกความหมายหนึ่งของ McFarland (1979) กล่าวว่าผู้นำคือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลใคนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะที่ Yukl (1989) กล่าวว่าผู้นำคือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของ ตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นกลุ่มย่อย

หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม ซึ่งความเป็นผู้นำจึงเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กร ทีม และสังคม หัวใจสำคัญของแนวคิดเรื่องการเป็นผู้นำคือทักษะและความสามารถ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร เป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมักถูกอ้างถึงว่าเป็นทักษะพื้นฐานอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ การสื่อสารที่ชัดเจนและโน้มน้าวใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจให้กับทีม และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (Northouse, 2018) การวิจัยโดย Beebe et al.(2018) เน้นความสำคัญของการฟังอย่างกระตือรือร้น ข้อเสนอแนะ และการปรับการสื่อสารให้เข้ากับบริบทต่างๆ ในประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ

2) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) โดยความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้ ทำความเข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ของผู้อื่น (Mayer et al., 2004) ผู้นำที่มี EQ สูงจะมีความพร้อมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง แก้ไขข้อขัดแย้ง และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจในหมู่สมาชิกในทีม

3) ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา เป็นสิ่งที่ผู้นำมักต้องเผชิญกับการตัดสินใจและปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและทันเวลาโดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ และผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ (Snowden & Boone, 2007) พวกเขายังเก่งในการระบุและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4) ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น โลกในโลกลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ความสามารถในการปรับตัวถือเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญ Heifetz & Linsky (2002) ได้นำเสนอแนวคิดของภาวะผู้นำแบบปรับตัว โดย

เน้นถึงความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่สามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้มีแนวโน้มที่จะนำองค์กรของตนประสบความสำเร็จ

5) ทักษะการสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำมักดำเนินการภายในบริบทของทีม ผู้นำจะต้องเชี่ยวชาญในการสร้างและเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพสูง (Katzenbach & Smith, 2015) ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมความรู้สึกร่วมกัน ใจกว้างใจ ความสามัคคี และจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

ดังนั้นทักษะความเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือในการกำหนดประสิทธิผลและผลกระทบของผู้นำ แม้ว่าทักษะทั้ง 5 นี้ ได้แก่ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การตัดสินใจ ความสามารถในการปรับตัว และการสร้างทีม ล้วนมีความสำคัญ แต่ก็ไม่ได้แสดงรายการทั้งหมดไว้ครบถ้วน ความเป็นผู้นำเป็นพลวัตและมีการพัฒนา และยังคงเผยให้เห็นมิติใหม่ของทักษะความเป็นผู้นำและความสำคัญของทักษะเหล่านี้ในบริบทต่างๆ การพัฒนาและปรับปรุงทักษะเหล่านี้เป็นการเดินทางอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้นำที่ต้องการสร้างความแตกต่างเชิงบวกในองค์กรและชุมชนของตน

สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นส่วนสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างดีไม่เพียงแต่ชี้้นำการกระทำของผู้นำเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันอีกด้วย โดยจากการแนวคิดที่ว่าด้วยวิสัยทัศน์ผู้นำนี้ได้อธิบายถึงวิสัยทัศน์ผู้นำ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ โดยวิสัยทัศน์ของผู้นำทำหน้าที่เป็นแผนงานสำหรับอนาคตขององค์กร โดยจะกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และค่านิยมที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการดำเนินการโดน Kotter (1996) กล่าวว่าไว้ว่า วิสัยทัศน์

ที่น่าดึงดูดสามารถประสานและกระตุ้นแต่ละบุคคล เพื่อผลักดันพวกเขาให้บรรลุผลลัพธ์

2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ที่โดนใจผู้ตามเป็นทักษะที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดน Sashkin & Sashkin (2003) เน้นย้ำถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วมกันที่พัฒนาขึ้นร่วมกันภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์สามารถนำไปสู่ความมุ่งมั่นและความเป็นเจ้าของที่เพิ่มขึ้น

3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการมองเห็นจะมีผลก็ต่อเมื่อมีการสื่อสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเท่านั้น Covey (2006) โดยแนะนำว่าผู้นำต้องรวบรวมวิสัยทัศน์ไว้ในกรกระทำของตนและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าวิสัยทัศน์นั้นยังคงอยู่ในแฉกหน้าของจิตสำนึกโดยรวมขององค์กร

4) สร้างแรงบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์ แสดงถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass & Riggio (2006) เน้นย้ำถึงบทบาทของวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ติดตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้วิสัยทัศน์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของทีมโดยการปลุกฝังความรู้สึกถึงจุดประสงค์และความสำคัญในงาน

5) วิสัยทัศน์ในการเป็นแหล่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงมักถูกขับเคลื่อนโดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า Hamel & Breen (2007) ให้เหตุผลว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่ และสนับสนุนให้องค์กรของตนยอมรับนวัตกรรมเพื่อเป็นหนทางในการบรรลุวิสัยทัศน์ของตน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำถือเป็นรากฐานสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจและมีการสื่อสารที่ดีสามารถรวมบุคคลและ

ทีมเข้าด้วยกัน ผลักดันให้บรรลุผลลัพธ์ การพัฒนาวิสัยทัศน์ แบ่งปันด้วยความชัดเจน และนำไปปฏิบัติในการเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดที่ว่าด้วยผู้นำและวิสัยทัศน์ที่ได้กล่าวไปข้างต้น นั้นในชุดความรู้วิสัยทัศน์ผู้นำนั้นได้นำมาสู่กระบวนการวิเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

2.1 ผู้นำกับการสื่อสาร โดยการสื่อสารในฐานะผู้นำต้องสามารถอธิบายทุกอย่างให้ผู้ฟังได้อย่างชัดเจนและกระชับ ตั้งแต่เป้าหมายขององค์กรไปจนถึงงานเฉพาะ ผู้นำต้องเชี่ยวชาญการสื่อสารทุกรูปแบบ รวมถึงการสนทนาแบบตัวต่อตัว การสนทนาในแผนก และแบบเต็มพนักงาน รวมถึงการสื่อสารทางโทรศัพท์ อีเมล วิดีโอ แชนแนล และโซเชียลมีเดีย ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในทักษะพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดความคิด แนวความคิด และวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนและโน้มน้าวใจ มีแนวโน้มที่จะสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจทีม สร้างความไว้วางใจ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสารในการเป็นผู้นำ โดยความสามารถในการสื่อสารหมายถึงความสามารถในการถ่ายทอดข้อความอย่างมีประสิทธิภาพและปรับรูปแบบการสื่อสารให้เข้ากับบริบทและผู้ฟังที่แตกต่างกัน Barge and Little (2002) ที่อธิบายว่า การสื่อสารที่มีความสามารถถือเป็นหัวใจสำคัญของความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ผู้นำที่เก่งในทักษะนี้สามารถแสดงวิสัยทัศน์ รับฟังอย่างกระตือรือร้น และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ได้

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสาร โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่รู้จักในด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผ่านการสื่อสาร

Avolio & Bass (1991) เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการใช้การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุผลสำเร็จ

3) ความฉลาดทางอารมณ์และการสื่อสาร โดยความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญของการสื่อสารความเป็นผู้นำ Goleman (1995) ให้เหตุผลว่าผู้นำที่มี EQ สูงสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์

4) รูปแบบการสื่อสารและประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ ซึ่งรูปแบบการสื่อสารที่ผู้นำนำมาใช้สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของพวกเขา Deborah Tannen (1995) อภิปรายรูปแบบการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพและอิทธิพลที่มีต่อความเป็นผู้นำ การทำความเข้าใจและการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกันสามารถช่วยเพิ่มความสามารถของผู้นำในการเชื่อมต่อกับสมาชิกในทีม

5) การสื่อสารในภาวะวิกฤติในการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาวิกฤติเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ Coombs (2007) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ทันเวลา ถูกต้อง และเห็นอกเห็นใจในระหว่างภาวะวิกฤติ เพื่อรักษาความไว้วางใจและลดความเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กร

สรุปแล้วการสื่อสารไม่ใช่แค่ทักษะเท่านั้น แต่เป็นรากฐานสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่สื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ สร้างแรงบันดาลใจผ่านคำพูด เข้าใจอารมณ์ ปรับเปลี่ยนสไตล์ และรับมือกับวิกฤติอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะนำทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การวิจัยอย่างต่อเนื่องในด้านการสื่อสารความ

เป็นผู้นำให้ความกระจ่างเกี่ยวกับลักษณะการพัฒนาของทักษะที่สำคัญนี้และความสำคัญของทักษะดังกล่าวต่อประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ

2.2 ผู้นำกับแรงจูงใจ โดยผู้นำจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ก้าวไปไกลกว่านั้นเพื่อองค์กรของตน โดยทั่วไปแล้วการจ่ายเงินเดือนที่ยุติธรรมให้กับพนักงานมักจะไม่เพียงพอ แต่ก็มีหลายวิธีในการจูงใจโดยอาจสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของแต่ละคนผ่านการยกย่องชมเชยและรางวัล ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญของความเป็นผู้นำ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจบุคคลและทีมเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด โดยผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะแรงจูงใจดังนี้

1) แรงจูงใจและประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ ผู้นำที่สามารถจุดประกายแรงจูงใจภายในสมาชิกในทีมมักจะได้รับประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น (Deci & Ryan, 1985) พนักงานที่มีแรงบันดาลใจมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นในการทำงานและมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2) ความเป็นผู้นำและแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามที่ Bass & Riggio (2006) อธิบายเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่นอกเหนือจากความสนใจในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ความสามารถพิเศษ วิสัยทัศน์ และการพิจารณาเป็นรายบุคคลเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและความมุ่งมั่นจากภายในในหมู่สมาชิกในทีม

3) ทฤษฎีความคาดหวังและแรงจูงใจ โดยทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom (1964) ระบุว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพสามารถกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลและขององค์กรได้ เพื่อให้มั่นใจว่าได้รับรู้ถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างความพยายามกับรางวัลที่ต้องการ

4) การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้นำมักจะสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายเพื่อจูงใจทีมของตน การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับการวางกรอบข้อความในลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจ (DuBrin, 2015) ผู้นำควรใช้การฟังอย่างกระตือรือร้นเพื่อทำความเข้าใจแรงจูงใจและข้อกังวลของสมาชิกในทีม

5) แรงจูงใจจากภายในและภายนอก ตามแนวคิดของ Ryan & Deci (2000) ได้แยกแยะความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจภายใน (การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อความพึงพอใจโดยธรรมชาติ) และแรงจูงใจภายนอก (การมีส่วนร่วมที่ขับเคลื่อนด้วยรางวัลหรือการลงโทษจากภายนอก) ผู้นำควรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมแรงจูงใจจากภายในโดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ ความสามารถ และความเกี่ยวข้อง

โดยสรุปแล้วแรงจูงใจเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญที่สามารถมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพของทีมและความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเข้าใจความต้องการสร้างแรงบันดาลใจของสมาชิกในทีม ใช้ทฤษฎีสร้างแรงบันดาลใจ และใช้การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมีส่วนร่วมกับบุคคลและกลุ่ม

2.3 ผู้นำกับการมอบหมาย สำหรับผู้นำที่พยายามทำงานคนเดียวมากเกินไปจะประสบปัญหาในการทำอะไรให้สำเร็จ ผู้นำเหล่านี้มักกลัวว่าการมอบหมายงานเป็นสัญญาณของความอ่อนแอ ทั้งที่อาจเป็นสัญญาณของผู้นำที่เข้มแข็งได้ ดังนั้นการมอบหมายงานเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน

และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นในขณะที่ยังคงความรับผิดชอบขั้นสูงสุดไว้ การมอบหมายที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มผลผลิต พัฒนาสมาชิกในทีม และช่วยให้ผู้นำมุ่งเน้นไปที่ลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการมอบหมายงานกับผู้นำมีความเกี่ยวข้องกันดังนี้

1) การมอบหมายในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งพื้นฐาน เนื่องจากช่วยให้ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและพรสวรรค์ของสมาชิกในทีมได้ (Allen, 2017) การมอบหมายที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้นำสามารถกระจายภาระงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันการมอบหมายมีข้อดีหลายประการสำหรับผู้นำและองค์กร ตามหลักการจัดการ ซึ่งการมอบหมายงานจะปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการอนุญาตให้ผู้จัดการมีสมาธิกับงานระดับสูงขึ้น (Fayol, 1916) นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาพนักงานและความพึงพอใจในงานด้วยการมอบโอกาสในการเติบโตและการเรียนรู้ (Zenger & Folkman, 2012)

2) ความท้าทายในการมอบหมาย โดยแม้ว่าการมอบหมายงานจะเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็อาจเป็นเรื่องยากสำหรับผู้นำในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยโดย Matusik & Hill (1998) เน้นย้ำถึงอุปสรรคทั่วไปในการมอบหมาย รวมถึงความกลัวที่จะสูญเสียการควบคุม ขาดความไว้วางใจในความสามารถของสมาชิกในทีม และความกังวลเกี่ยวกับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

3) แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการมอบหมาย โดยการมอบหมายให้ประสบความสำเร็จต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ Zenger & Folkman (2012) แนะนำให้ผู้นำให้คำแนะนำที่ชัดเจน สร้างความรับผิดชอบ และให้การสนับสนุนและทรัพยากรแก่สมาชิกในทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการ

ตอบรับอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมอบหมายที่ประสบความสำเร็จ (Cherry, 2019) ซึ่งบทบาทของรูปแบบความเป็นผู้นำในการมอบหมายนั้นมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อวิธีที่ผู้นำมอบหมายความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะให้อำนาจสมาชิกในทีมผ่านการมอบหมาย ในขณะที่ผู้นำเผด็จการอาจควบคุมได้มากกว่า (Northouse, 2018)

สรุปแล้วการมอบหมายงานเป็นรากฐานสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมอบสิทธิประโยชน์มากมายให้กับผู้นำ ทีม และองค์กร ผู้นำที่สามารถเอาชนะความท้าทายในการมอบหมายงานและนำแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดไปใช้จะช่วยให้ทีมของตน ส่งเสริมการเติบโต และเพิ่มเวลาอันมีค่าสำหรับการคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจ

2.4 ผู้นำกับความน่าเชื่อถือ ผู้คนต้องรู้สึกสบายใจที่จะพบผู้นำหากมีคำถามและข้อกังวล สิ่งสำคัญคือต้องแสดงความซื่อสัตย์สุจริต ผู้คนจะไว้วางใจผู้นำที่เคารพเท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความน่าเชื่อถือเป็นทักษะพื้นฐานของความเป็นผู้นำที่สร้างรากฐานของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ความไว้วางใจสร้างขึ้นจากความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความสม่ำเสมอ และความน่าเชื่อถือ และเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความสำคัญของความน่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำ องค์ประกอบ และผลกระทบต่อประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) ความไว้วางใจเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำ ความไว้วางใจมักถูกมองว่าเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำ (Kouzes & Posner, 2017) ผู้นำที่ถูกมองว่าน่าเชื่อถือมีแนวโน้มที่จะได้รับความมั่นใจและความภักดีจากผู้คน ทำให้ง่ายต่อการโน้มน้าวและจูงใจ และยังเป็นองค์ประกอบของความน่าเชื่อถือ ซึ่งความน่าเชื่อถือประกอบด้วย

องค์ประกอบหลายประการ รวมถึงความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ และความโปร่งใส Covey (1989) กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ในการเป็นผู้นำ โดยเน้นความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ

2) บทบาทของความซื่อสัตย์และความโปร่งใส โดยความซื่อสัตย์และความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบสำคัญของความน่าเชื่อถือ ผู้นำที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ในการสื่อสาร แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย จะสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ (Simons & Roberson, 2003) ผู้นำที่แท้จริง ดังที่ Avolio & Gardner (2005) อธิบายว่า ผู้นำต้องมีชื่อเสียงในด้านความซื่อสัตย์และความโปร่งใส ซึ่งจะนำมาสู่ความน่าเชื่อถือและความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความน่าเชื่อถือ (Mayer et al., 1995) ผู้นำที่ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาของตนอย่างต่อเนื่องจะถูกมองว่าเชื่อถือได้และไว้วางใจได้

3) ความน่าเชื่อถือและประสิทธิผลของความเป็นผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความน่าเชื่อถือและประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจในระดับสูงภายในทีมและองค์กรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น และความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น (Dirks & Ferrin, 2002)

โดยสรุปแล้วความน่าเชื่อถือเป็นทักษะความเป็นผู้นำขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและยั่งยืน การจงใจทีม และการบรรลุความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ มีแนวโน้มที่จะได้รับความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ติดตามของตน

2.5 ผู้นำกับการผลตอบรับ โดยผู้นำควรมองหาโอกาสในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลงานของตนอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามระหว่างการให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ด้วยการสอนถึงวิธีการปรับปรุงงานและการตัดสินใจของตนเองจะทำให้รู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการมอบหมายงานให้กับแต่ละคนยังจะเคารพผู้นำ ดังนั้นคำติชมเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การให้และรับข้อเสนอแนะถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเติบโตส่วนบุคคลและทางอาชีพ การพัฒนาทีม และความสำเร็จขององค์กร ความสำคัญของผลตอบรับที่มีต่อความเป็นผู้นำ รูปแบบต่างๆ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล ดังนี้

1) ความสำคัญของผลตอบรับในการเป็นผู้นำ เป็นการแสดงถึงคำติชมเป็นรากฐานสำคัญของความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ มันทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมการสื่อสาร (Landy & Conte, 2016) ผู้นำที่มีทักษะในการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์สามารถจูงใจทีมของตนและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) ประเภทของคำติชม สำหรับการเป็นผู้นำสามารถแบ่งได้หลายประเภท รวมถึงคำติชมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คำติชมเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์ และคำติชมแบบ 360 องศา (London & Beatty, 1993) แต่ละประเภทมีจุดประสงค์เฉพาะในการพัฒนาความเป็นผู้นำและการจัดการผลการปฏิบัติงาน

3) กระบวนการตอบรับ มีกระบวนการตอบรับโดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าความคาดหวังที่ชัดเจน การสังเกตผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะ และการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Sadler-Smith & Badger, 1998) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมี

ความเชี่ยวชาญในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์

4) ผลกระทบของผลตอบรับต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ สำหรับผลตอบรับมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำ การวิจัยโดย Smither และคณะ (2005) แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่ได้รับการตอบรับอย่างสร้างสรรค์มีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและปรับพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) บทบาทของผลตอบรับต่อความผูกพันของผู้ร่วมงาน โดยผลตอบรับยังเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เมื่อผู้นำให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ ผู้ร่วมงานจะรู้สึกมีคุณค่า ได้รับข้อมูล และเชื่อมโยงกับงานของตนมากขึ้น (Gallup, 2016) ผู้ร่วมงานที่มีส่วนร่วมมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพผลมากขึ้นและมุ่งมั่นต่อองค์กรของตน

จากการสรุปผลตอบรับเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่ขาดไม่ได้ซึ่งส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคลและทางอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีม และมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำที่เป็นเลิศในการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์สามารถขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของตน และปรับเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กรให้สอดคล้องกัน การวิจัยอย่างต่อเนื่องในสาขาความเป็นผู้นำและผลตอบรับยังคงให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติด้านผลตอบรับที่มีประสิทธิผลและความสำคัญต่อประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสื่อสาร แรงจูงใจ การมอบหมาย ความน่าเชื่อถือ และผลตอบรับเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและสามารถส่งผลไปยังวิสัยทัศน์ผู้นำได้เช่นกัน โดนปัจจัยแต่ละอย่างส่งผลต่อทักษะความเป็นผู้นำจากการสื่อสารที่มีผลต่อทักษะความเป็นผู้นำ เนื่องจาก

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทักษะความเป็นผู้นำขั้นพื้นฐาน มันส่งผลต่อความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้คำแนะนำ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้นำที่สื่อสารอย่างชัดเจนและเห็นอกเห็นใจสามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อทีมของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้นำที่สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโครงการสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมและจัดความพยายามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในขณะที่แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำเนื่องจากจะขับเคลื่อนประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นระหว่างสมาชิกในทีม ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจทีมของตนได้มีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น โดยหากผู้นำที่ตระหนักและให้รางวัลแก่ความพยายามของสมาชิกในทีมสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจและรักษาแรงจูงใจในระดับสูงภายในทีมได้

นอกจากนี้การมอบหมาย มีผลต่อทักษะความเป็นผู้นำ โดยการมอบหมายช่วยให้ผู้นำสามารถกระจายงานและความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มอบหมายงานได้ดีจะแบ่งเวลาให้กับการคิดเชิงกลยุทธ์ เพิ่มศักยภาพให้กับสมาชิกในทีม และส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพ เช่น หากผู้นำที่มอบหมายงานโครงการให้กับสมาชิกในทีมที่มีความสามารถแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจในความสามารถของตนและสนับสนุนการพัฒนาของพวกเขา ส่วนความน่าเชื่อถือรากฐานของความเป็นผู้นำ ผู้นำที่แสดงความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือจะได้รับความไว้วางใจจากทีมของตน ความไว้วางใจช่วยเพิ่มการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการรับฟังข้อเสนอแนะเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญในการให้คำแนะนำ สนับสนุนการพัฒนา และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์สามารถช่วยให้สมาชิกในทีมเติบโตและเก่งได้ เช่น ผู้นำที่ให้คำติชมเป็นประจำแก่สมาชิกในทีมสามารถช่วยพวกเขาระบุจุดแข็งและจุดอ่อนและเสนอแนวทางในการปรับปรุง

โดยสรุปแล้วการสื่อสาร แรงจูงใจ การมอบหมาย ความน่าเชื่อถือ และการ
ตอบรับเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงถึงกันของความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้
ทักษะเหล่านี้ควบคู่กันไปเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำ เพิ่มศักยภาพ และสร้าง
ไว้วางใจระหว่างทีม ด้วยการฝึกฝนทักษะเหล่านี้ ผู้นำสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ
ความเป็นผู้นำและมีส่วนช่วยให้องค์กรและทีมประสบความสำเร็จได้ จึงได้นำมาสู่
องค์ประกอบดังนี้

บทที่ 2

วิสัยทัศน์ผู้นำและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ผู้นำและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีประสิทธิผล ตั้งแต่การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของผู้นำสำหรับอนาคตขององค์กรหรือทีมเป็นสัญญาณนำทาง อย่างไรก็ตาม ยังคงไม่เกิดขึ้นจริงหากไม่ได้รับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ผู้นำถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนไปยังสมาชิกในทีม การสื่อสารนี้ไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าวิสัยทัศน์ยังคงชัดเจนและเกี่ยวข้อง (Bennis & Nanus, 1985) ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและการวางแผนทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน โดยทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเอง ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในลักษณะที่มีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจมักจะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในหมู่ผู้ติดตามของพวกเขา นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจนยังทำให้ความพยายามให้เกิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้นำ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Kouzes & Posner, 2017)

นอกจากนี้การสร้างความเข้าใจเป็นการสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้แน่ใจว่าวิสัยทัศน์เป็นที่เข้าใจ ผู้นำควรแบ่งวิสัยทัศน์ที่ซับซ้อนออกเป็นคำที่เข้าใจได้ และสัมพันธ์กัน พวกเขาจะต้องเปิดกว้างสำหรับคำถามและการอภิปราย ช่วยให้สามารถขอคำชี้แจงและมีส่วนร่วมในการสนทนาที่มีความหมายเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ (Hackman & Johnson, 2013) ตลอดจนการจัดการข้อกัังวล โดยที่การสื่อสารที่มีประสิทธิผลไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันแง่มุมเชิงบวกของวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดการข้อกัังวลหรือความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นด้วย ผู้นำที่สามารถ

สื่อสารทั้งประโยชน์และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์จะแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ ซึ่งสามารถเพิ่มความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือได้ (Fairhurst & Connaughton, 2014)

ในขณะเดียวกันยังเป็นการติดตามความคืบหน้า การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอช่วยให้ผู้นำสามารถติดตามความคืบหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ได้ ผู้นำสามารถใช้กลไกผลตอบรับเพื่อประเมินว่าทีมกำลังเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ และจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์หรือไม่ รวมถึงเป็นการปรับตัว ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไม่คงที่ มันจะปรับตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อให้แน่ใจว่าวิสัยทัศน์ยังคงมีความเกี่ยวข้องในบริบทที่กำลังพัฒนา ความสามารถในการปรับตัวในการสื่อสารนี้ช่วยให้วิสัยทัศน์มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Quinn & Cameron, 2011)

โดยสรุป การสื่อสารเป็นช่องทางในการแปลงวิสัยทัศน์ของผู้นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อเยื่อเกี่ยวพันที่เชื่อมโยงแรงบันดาลใจของผู้นำเข้ากับความพยายามร่วมกันของทีม หากไม่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แม้แต่วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจที่สุดก็อาจยังไม่เกิดขึ้นจริง ในขณะที่การสื่อสารที่มีทักษะสามารถเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นภารกิจร่วมกันที่ขับเคลื่อนองค์กรหรือทีมไปสู่เป้าหมาย

2.1 ภาวะผู้นำแบบชั้นบันได โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนระวงศ์

การสื่อสารเรื่องวิสัยทัศน์ผู้นำเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการพัฒนาเมือง โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนระวงศ์¹ เป็นการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ผู้นำที่อธิบายว่าไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อย ตำแหน่งสูงหรือตำแหน่งต่ำ ก็ได้ให้ความเห็นว่าบันไดในการเป็นผู้นำนั้นมีดังนี้

บันไดขั้นที่ 1 ความเป็นผู้นำในชีวิตประจำวันต้องรู้จักชื่นชม ยกย่อง เพิ่มค่า เพิ่มความหมายให้ผู้อื่นเสมอ และต้องทำให้เป็นกิจจะลักษณะ สม่ำเสมอ รู้จักยกย่องชื่นชมทุกคนมีของคืออยู่

บันไดขั้นที่ 2 รู้จักเพิ่มค่าเพิ่มความหมายให้กับงานที่ตัวเองจะทำหน้าที่ที่สำคัญและต้องทุ่มเทที่สุดเสมอ

บันไดขั้นที่ 3 คนเป็นผู้นำมักจะมีการเตรียมความพร้อมให้กับตัวเองที่จะช่วยคนอื่น ทำให้ตัวเองมีค่ามีความหมาย คนที่มีภาวะผู้นำแสงจะสว่างขึ้น มีประโยชน์มีค่ามีความหมาย เพราะฉะนั้นการเตรียมตัวสำหรับแต่ละคนจะไปที่ไหนก็ให้เป็นคนที่มีค่ามีความหมาย

¹ นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก, อธิการบดีกรมตำรวจสำนักงานกฤษฎีกา, อธิการบดีกรมตำรวจต่างประเทศ

2.2 การพัฒนาพื้นที่และความเป็นอยู่ตามเป้าหมาย โดย นางสาวศรีณญา โทรักษา

การพัฒนาพื้นที่ซึ่งต้องเริ่มจากการพัฒนาความเป็นอยู่ของชาวบ้านโดยมีเป้าหมายในการพัฒนา 4 เรื่องโดย นางสาวศรีณญา โทรักษา² แบ่งออกดังนี้ดังนี้

1. ถนนในหมู่บ้านต้องได้รับการปรับให้เรียบร้อย (ปัจจุบันมีพืชผลการเกษตรล้าออกมา)
2. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพประชาชน
3. หาที่อยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้
4. การส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนเพื่อให้คนจนน้อยลง

2.3 นิยาม “ผู้นำ” โดย นางสาวนันทินต์ จิตหนักแน่น

นิยาม “ผู้นำ” โดย นางสาวนันทินต์ จิตหนักแน่น³ ได้อธิบายไว้ว่า “ผู้นำ” มีความสำคัญมากภาวะของผู้นำตระหนักถึงความสำคัญของตนเองภายใต้บริบทและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งช่วยทำให้สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้ชัดเจน มีแนวทางที่ชัดเจนถูกต้องมากยิ่งขึ้น และสุดท้ายที่เป็นประโยชน์มาก

² นายกเทศมนตรีตำบลห้วยยาง

³ นายกเทศมนตรีตำบลหนองกี่ อ.หนองกี่ จ.บุรีรัมย์

2.4 เทศบาลเป็นที่พึ่งของประชาชน โดย นายอำทรน หมั่นหลอ

เทศบาลเป็นที่พึ่งของประชาชน โดย นายอำทรน หมั่นหลอ⁴ ได้อธิบายถึงการมาอยู่ของตนเองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและน่าจะเข้าใจปัญหาประชาชนมากที่สุด ซึ่งได้อธิบายถึงวิสัยทัศน์การทำงาน คือ ทุกเรื่องที่ประชาชนเดือดร้อน หากเป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามารถดำเนินการได้และดำเนินการทันที แต่หากเดือดร้อนในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เทศบาลจะเป็นตัวประสานงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ตอบสนองปัญหาของประชาชน และได้ให้คำขวัญกับทุกกองในเทศบาลตำบลบ้านนาว่า “สำนักปลัดสร้างสุข กองกลางสร้างทรัพย์ กองช่างสร้างเมือง กองการศึกษาสร้างคุณธรรม เป็นนโยบายหลัก”

2.5 สรุปลวิสัยทัศน์ผู้นำและการสื่อสาร

จากวิสัยทัศน์ผู้นำที่ได้อธิบายมาข้างต้นนั้นได้แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานและการถ่ายทอดแนวคิดไปยังผู้ร่วมงาน ประชาชน และอื่น ๆ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นมาอย่างชัดเจน และมีทั้งการสื่อสารที่เป็นทั้งนโยบายและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ฟัง อย่างไรก็ตามตัวอย่างที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีนิยามที่แตกต่างกัน จากเรื่องภาวะผู้นำแบบชั้นบันไดนั้นแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเองไม่ได้ถูกจำกัดโดยอายุหรือตำแหน่ง แต่เป็นเรื่องของการใช้ชีวิตและการสร้างประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ Barge and Little (2002) ที่สามารถอธิบายได้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องให้ความเห็นอย่างสร้างสรรค์ออกมาได้ ในขณะที่เดียวกันกับการสื่อสารก็ยังคงเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ดังเช่นเรื่องการพัฒนาพื้นที่และความเป็นอยู่ตามเป้าหมาย

⁴ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านนา อ.จะนะ จ.สงขลา

นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นการแสดงถึงวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรที่เป็นที่พึ่งพาของประชาชนเมื่อยามเดือดร้อนตามที่ Coombs (2007) ที่อธิบายว่า การสื่อสารในภาวะวิกฤติในการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาวิกฤติเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ และต้องมีการสื่อสารที่ทันเวลา ถูกต้อง และเห็นอกเห็นใจในระหว่างภาวะวิกฤติ เพื่อรักษาความไว้วางใจและลดความเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กร

บทที่ 3

วิสัยทัศน์ผู้นำและแรงจูงใจ

วิสัยทัศน์ผู้นำและแรงจูงใจมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด โดยวิสัยทัศน์ที่เป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้นำให้ความรู้สึกถึงจุดประสงค์และทิศทาง เมื่อเกิดเข้าใจและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้นำ สิ่งนั้นก็จะแหล่งแรงจูงใจมากขึ้นเพราะเห็นว่าความพยายามมีส่วนช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่มีความหมายและทะเยอทะยาน (Avolio & Bass, 1991)

ในขณะที่เดียวกันการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้นำที่สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจสมาชิกในทีมได้ ด้วยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในรูปแบบที่สร้างแรงบันดาลใจและน่าสนใจ ผู้นำสามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในหมู่ผู้ติดตามของตนได้ วิสัยทัศน์กลายเป็นแหล่งที่มาของแรงบันดาลใจที่ผลักดันให้บุคคลทำงานไปสู่การตระหนักรู้ (Kouzes & Posner, 2017) นอกจากนี้วิสัยทัศน์กับแรงจูงใจยังเป็นการตั้งเป้าหมายวิสัยทัศน์ของผู้นำมักเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายที่ทะเยอทะยานแต่สามารถบรรลุได้ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายเป็นเครื่องมือสร้างแรงบันดาลใจที่ดี (Locke & Latham, 1990) เมื่อสมาชิกในทีมมีเป้าหมายเฉพาะที่ได้รับจากวิสัยทัศน์ของผู้นำ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำให้สำเร็จ ซึ่งสามารถเพิ่มแรงจูงใจได้ และยังเกี่ยวข้องกับการยอมรับ โดยเป็นการรับรู้และเฉลิมฉลองความก้าวหน้าและความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมาก ผู้นำที่รับทราบและให้รางวัลการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมต่อวิสัยทัศน์จะสร้างวงจรการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก

โดยสรุปวิสัยทัศน์ของผู้นำและแรงจูงใจมีความเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน วิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดสามารถทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดแรงจูงใจโดยการให้วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นที่สร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย ส่งเสริมความเป็นอิสระ และสร้างโอกาสในการได้รับการยอมรับ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเข้าใจวิธีใช้ประโยชน์จากวิสัยทัศน์เพื่อกระตุ้นและจูงใจทีมของตน และขับเคลื่อนพวกเขาไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน

3.1 การคิดนอกกรอบ โดย นายสมศักดิ์ อรุณสุรัตน์

การคิดนอกกรอบ โดย นายสมศักดิ์ อรุณสุรัตน์⁵ เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ โดยใช้แรงจูงใจในการทำให้มีการคิดนอกกรอบด้วยการนำประชาชนเป็นที่ตั้งในการวางโครงการต่าง ๆ และจะต้องมีความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นในเรื่องเมืองอัจฉริยะ และให้สามารถก้าวข้ามผ่านระเบียบแล้วนำองค์ความรู้มาใช้กับแต่ละเมือง ดังจะเห็นได้จากการนำเหรียญดิจิทัลมาใช้งาน การมุ่งเน้นความปลอดภัยเกี่ยวกับอาหาร รวมถึงการมีกฎบัตรที่สามารถใช้ตามโรงแรมและร้านอาหารได้ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การมี Supply chain การพัฒนาเหล่านี้จะต้องไม่ถูกจำกัดเพียงแค่มิถุนายนหน่วยงานเท่านั้นแต่ต้องดึงส่วนอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

นอกจากนี้ยังได้มีการสร้างแรงจูงใจจากกฎบัตรในเรื่องมลพิษโดยต้องรักษาตั้งแต่กระบวนการการผลิต ไม่ทำลายแหล่งน้ำของเกษตรกร ไม่ทำน้ำเสีย ไม่สร้างมลพิษทางอากาศ และสร้างงาน ให้เกิด Green job ให้ได้ ซึ่งเป็นการจ้างงานแบบมีคุณธรรม จ้างงานแบบไม่เอาเปรียบแรงงาน รวมถึงจะต้องมีการทำธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเทศบาลตำบลด้วยตามมา

⁵ ประธานสภาเทศบาลนครนครสวรรค์

3.2 ปัจจัยที่ทำให้ประชากรในตำบลมีรายได้ที่มั่นคง โดย นายอดิเทพ ัญญุกสิกล

ปัจจัยที่ทำให้ประชากรในตำบลมีรายได้ที่มั่นคง โดย นายอดิเทพ ัญญุกสิกล⁶ ได้แสดงถึงแรงจูงใจผ่านวิสัยทัศน์ในการทำให้ประชาชนในตำบลมั่งคั่งออกเป็น 9 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ต้องจัดการเรื่องน้ำ โดยพื้นที่ริมคลองจะไม่ค่อยเดือดร้อน จะเดือดร้อนเมื่อพื้นที่ทำนาใช้น้ำเยอะ และมีระบบสูบน้ำเพื่อการชลประทานให้พื้นที่ราบเชิงเขา มีโครงการขุดสัตว์ในแปลงนาเพื่อถุกเลี้ยง เพื่อจะให้การเจริญเติบโตต้องมองว่าจะหาน้ำอย่างไรก็ไปขุดเป็นแปลงขนาดเล็กไว้เพื่อจะให้มีน้ำใช้ในแปลงเกษตรกรรม ต้องมาจัดการร่วมกันกับคนในตำบลว่า คนที่อยู่ริมคลองก็กลัวว่าทำนามากจะเอาน้ำไปทำนาหมด เคยเจอวิกฤตมาเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นการที่จะสร้างให้ประชาชนในตำบลมีรายได้ที่มั่นคง คือ ทำนา 10 ไร่ ต้องเก็บเกี่ยว 10 ไร่ ทำอ้อย 50 ไร่ก็ต้องได้ประโยชน์ครบ 50 ไร่

ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อม การที่จะดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดการน้ำ ขุดสระในแปลงนาทั้งธนาคาร น้ำใต้ดิน ถึงเก็บน้ำเพื่อไม่ให้เกิดวิกฤติในการที่จะจัดสรรประโยชน์ร่วมกัน ในอนาคตเทศบาลบางประมุง อยากเป็นเมืองสุขภาพที่ดี ซึ่งตอนนี้พยายามจะก้าวเดินหลายปัจจัย เป้าหมายจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกมิติคนที่อยู่ก็มีความสุขด้วยตัวชี้วัดมีอยู่ 9 ด้าน เริ่มทำหลายส่วนทุกข้อเราทำหมดจะทำได้มากน้อย เช่น ขวดน้ำพลาสติกมารีไซเคิล การจัดการเรื่องการค้าแยกขยะ โครงการเทศบาลปลอดโฟม ทุกร้านค้าในเทศบาลจะไม่มีการใช้ภาชนะที่ทำมาจากโฟมตลอด 10 ปีที่ผ่านมา การจัดการเรื่องวัสดุเหลือใช้เอามารีไซเคิล

⁶ นายกเทศมนตรีตำบลบางประมุง

ด้านที่ 3 การส่งเสริมสถานที่ที่เป็นธรรมชาติ ทิศตะวันตกจะติดกับเขาหลวง ในฤดูฝนจะมีฝนตก แต่ช่วงฤดูแล้งน้ำก็จะหมดไป ทุกวันนี้พยายามจะฟื้นฟูเรื่องของป่าในวนอุทยานร่วมกับสำนักบริหารที่ 12

ด้านที่ 4 อาหารปลอดภัย นอกจากเป็นเทศบาลที่ปลอดภัย เรื่องของพิษภัยจากการใช้โฟม ซึ่งเป็นสารก่อมะเร็งโดนความร้อนต่าง ๆ ลดน้อยลง มีการตั้งกลุ่มกิจกรรมไร้สารพิษประมาณ 14 คริวเรือน โดยใช้พื้นที่ว่างเปล่าปรับปรุงสภาพดินเพื่อจะขยายผลในอนาคตต่อไป เพื่อให้เทศบาลตำบลมีแหล่งอาหารที่ปลอดภัย

ด้านที่ 5 ธุรกิจเพื่อสังคม มีกลุ่มกิจกรรม โรงเรียนผู้สูงอายุที่นำวัสดุจากขวดน้ำมาทำภาชนะจากกากไฉ่ กากหมาก มาใช้ประโยชน์

ด้านที่ 6 พยายามสนับสนุนให้ชุมชนมีพื้นที่กว้าง มีสนามกีฬาโดยขอใช้พื้นที่จากกรมป่าไม้ในการพัฒนา เพื่อให้มี สวนสาธารณะคล้ายกับอุทยานสวรรค์ หรือหนองสมบูรณ์ของเทศบาลนครซึ่งจะตั้งอยู่บริเวณด้านหลังของเทศบาล

ด้านที่ 7 มีกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นจิตอาสาในชุมชน กลุ่มแบ่งพรรค กิจกรรมไร้สารพิษ กลุ่มป้องกันไฟป่าที่ช่วยกันทำแนวกันไฟป้องกันไฟป่า

ด้านที่ 8 มีแหล่งเรียนรู้การคัดแยกขยะของเทศบาล แปลงกิจกรรมที่ให้เด็ก ๆ ในพื้นที่มาเรียนรู้หลักการปลูกผักไร้สารพิษเพื่อประโยชน์ในอนาคต

ด้านที่ 9 การป้องกันและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไฟฟ้าในจุดเสี่ยง กล้อง CCTV มีอยู่ประมาณ 36 จุดตามทางแยกต่าง ๆ การฝึกอบรมทบทวนป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ซ้อมแผนร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนต่าง ๆ เป็นแนวทางสำหรับเมืองที่น่าอยู่อีกเมือง

3.3 “HEAVEN” โดย นายอนันต์ ชำนาญโหลหะวานิช

“HEAVEN” โดย นายอนันต์ ชำนาญโหลหะวานิช⁷ ซึ่งจากหอการค้าจังหวัด นครสวรรค์มีภารกิจหรือวิสัยทัศน์ที่ใช้โค้ดเนมว่า heaven แปลว่าสวรรค์ ประกอบด้วยตัวหนังสือภาษาอังกฤษ H E A V E N และความหมายดังนี้

ตัว H มาจาก Health เป็นพยายามผลักดันให้เป็นศูนย์กลางของ Medical Hub นครสวรรค์มีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง ซึ่งนครสวรรค์มีต้นทุนในเรื่องของบุคลากรทางการแพทย์สถาบันการแพทย์การรักษาพยาบาล แต่ขาดการผลักดันเชื่อมต่อ หอการค้าจังหวัดนครสวรรค์ก็อยากมาเป็นตัวกลางหรือเป็นกลไกส่วนหนึ่งในการที่จะขับเคลื่อนให้นครสวรรค์เป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพและสาธารณสุข วิสัยทัศน์หนึ่งของนครสวรรค์ ต้องเตรียมพร้อมอย่างไรให้มีคนที่มีคุณภาพ ร่างกายแข็งแรงในอายุที่มากขึ้น ไม่เป็นภาระของสังคม ไม่เป็นภาระของลูกหลาน

ตัว E มาจาก Education การศึกษาตอนนี้เด็กเกิดใหม่น้อยแล้วการศึกษามีทางเลือกเยอะมาก นครสวรรค์จะมีชื่อเสียงในเรื่องของการผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพจบเป็นหมอ วิศวกร ทนาย อัยการ ผู้พิพากษา ทหาร ตำรวจ โดยมีต้นทุนอยู่แล้วเรื่องของการศึกษา ในอนาคตจะเป็นส่วนเชื่อมเข้าไปมีส่วนร่วมในภาคการศึกษา เพื่อมองให้เห็นว่าทางภาคเอกชนนักศึกษา ที่จบมาจะต้องทำงานเป็นไม่ใช่จบมาแล้วทำงานไม่ได้ ส่วนภาคเอกชนเองจะต้องมีส่วนในการที่จะส่งต่อความต้องการได้ทั้งภาคการศึกษา ไม่เช่นนั้นแล้วการศึกษาก็จะผลิตบุคลากรทางการศึกษาลดลงนักเรียนนักศึกษา แต่ไม่ได้ตอบโจทย์ของภาคเอกชนที่สามารถมาทำงานได้

⁷ ประธานหอการค้านครสวรรค์

ตัว A มาจาก Agriculture การเกษตร โดยนครสวรรค์มีจุดเด่นเรื่องเกษตร แต่ตอนนี้ภาคเกษตรแข่งขันสูง และมีประเทศเพื่อนบ้านที่เริ่มเก่งกว่า โดยจะต้องมีการปรับตัวให้สามารถที่จะแข่งขันได้ในระยะสั้นและระยะยาว

ตัว V มาจาก Vertical หรือ Vertical and Logistic ปัจจุบันไม่ปฏิเสธว่าการแข่งขันตอนนี้ต้องพึ่งพาเรื่องการขนส่งและโลจิสติกส์ การค้าขายออนไลน์เติบโตมากก็พึ่งพาเรื่อง Logistic นครสวรรค์จะเปลี่ยนแปลงจากหน้ามือเป็นหลังมือให้เกิดทิศทางที่ดี คือ การจะเป็นศูนย์กลางของโลจิสติกส์ของภาคเหนือตอนล่าง ภาคกลางตอนบน

ตัว E มาจาก Experience เป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแห่งความสุข นครสวรรค์ไม่ได้เป็นเมืองท่องเที่ยวเหมือนเมืองใหญ่ ทุกอย่างต้องสร้างขึ้นทั้งหมดเป็น Handmade ดังนั้นในการที่ Handmade ก็คือเรื่องความเป็น Unity ไม่ว่าจะ เป็นภาคองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องเชื่อมโยงกันที่จะต้องเข้าใจปัญหาด้วยกันว่า การท่องเที่ยวเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะกระจายรายได้ให้กับชุมชนให้กับประชาชนในจังหวัด

ตัว N มาจาก New digital commerce ตอนนี้การค้าขายเข้าดิจิทัลหมดแล้ว และต้องปรับตัวตลอดเวลาปรับตัวทุกเรื่องตลอดเวลา

3.4 สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและแรงจูงใจ

จากวิสัยทัศน์ผู้นำที่กล่าวมาทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่ามีการสร้างแรงจูงใจที่เกิดขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เน้นเป็นการสร้างแรงจูงใจโดยอาศัยแนวคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็น ภาพความเป็นผู้นำและการพัฒนาพื้นที่เป็นส่วนมาก และยังเป็นการแสดงถึงความภาคภูมิใจของตนเองที่เป็นคนในพื้นที่ โดยแรงจูงใจนั้นนับว่าเป็นทักษะที่มี

ความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามแนวคิดของ Deci & Ryan (1985) ที่ต้องมีการกระตุ้นโดยใช้แรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ ดังเช่นแนวคิด HEAVEN ของหอการค้านครสวรรค์ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนภาคการศึกษาในพื้นที่มาช่วยกันในการพัฒนา

นอกจากนี้ในส่วนการคิดนอกกรอบเป็นการนำประชาชนเป็นที่ตั้งในการวางโครงการต่าง ๆ และจะต้องมีความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นในเรื่องเมืองอัจฉริยะ และให้สามารถก้าวข้ามผ่านระเบียบ และมุ่งเน้นการจ้างงาน ซึ่งเป็นแนวคิดในการสร้างการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Riggio (2006) ที่อธิบายเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่นอกเหนือจากความสนใจในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ความสามารถพิเศษ วิสัยทัศน์ และการพิจารณา เช่นเดียวกันกับปัจจัยที่ทำให้ประชากรในตำบลมีรายได้ที่มั่นคงที่สร้างความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom (1964) ระบุว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

บทที่ 4

วิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมาย

วิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมายเป็นการกระจายความรับผิดชอบ ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้การมอบหมายเป็นเครื่องมือในการกระจายความรับผิดชอบและภาระงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำมั่นใจในความเชี่ยวชาญและทักษะที่เกี่ยวข้องจะติดตามวิสัยทัศน์ในด้านต่าง ๆ (Northouse, 2018) และเป็นการเสริมศักยภาพ จากการมอบหมายให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์เฉพาะด้าน ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องรู้สึกถึงความรับผิดชอบและความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ การเพิ่มขีดความสามารถนี้สามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น (Convey, 1989)

ในขณะเดียวกันยังเป็นการใช้ประโยชน์จากทักษะที่หลากหลาย โดเมนกลยุทธ์ การมอบหมายที่ได้รับการดำเนินการอย่างดีช่วยให้ผู้นำสามารถใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายของสมาชิกในทีมได้ ด้วยการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับจุดแข็งของแต่ละบุคคล ผู้นำสามารถมั่นใจได้ว่าวิสัยทัศน์นั้นได้รับการเข้าถึงจากมุมมองต่างๆ และด้วยชุดทักษะที่แตกต่างกัน (Hackman & Johnson, 2013) ซึ่งจะส่งผลไปยังการมุ่งเน้นไปที่ลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ โดยการมอบหมายงานประจำหรืองานที่มีลำดับความสำคัญต่ำกว่าจะทำให้ผู้นำมีเวลาและพลังงานมากขึ้นในการมุ่งเน้นไปที่ลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถมุ่งความสนใจไปที่การตัดสินใจระดับสูงและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในขณะเดียวกันก็มอบหมายการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้กับผู้เกี่ยวข้อง (Kotter, 1996)

นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการติดตามความคืบหน้า ซึ่งเป็นการมอบหมายที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนและการให้คำแนะนำ ช่วยให้ผู้นำสามารถติดตามความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้ ผู้นำสามารถติดตามว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีเพียงใดเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Daft & Lane, 2008) และเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน จากการมอบหมายจะส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยที่ผู้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการบรรลุวิสัยทัศน์

4.1 การพัฒนาเมืองเป็นหน้าที่ของผู้นำ โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์

การพัฒนาเมืองเป็นหน้าที่ของผู้นำ โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์^๘ เป็นวิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมายที่แสดงให้เห็นว่าผู้นำจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนา ซึ่งการที่จะทำให้เมืองที่เป็นเมืองได้รับการพัฒนาเป็นเมืองอัจฉริยะ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคน การประชุมสัมมนา การคิดแล้วลงมือทำ โดนต้องมีการเตรียมพร้อมเหมือนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เรื่องสมาร์ทซิตี้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการธรรมาภิบาล ถนนหนทาง และความปลอดภัย ดังนั้นภาวะผู้นำกับการพัฒนาเมืองจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขแก่ผู้อื่น ให้ความเจริญแก่ผู้อื่น แล้วความสุขนั้นกลับมาหาตัวเอง หาความสุขจากการทำให้คนอื่นมีความสุข นั่นคือภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำคือความรัก ถ้าไม่มีความรักก็ไม่มีความรักภาวะผู้นำ

^๘ นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก,

อดีตรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี, อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

4.2 การร่วมสร้างเป้าหมายของเจ้าหน้าที่กับประชาชน โดย นายฤกษ์ วิสุทธิ์

เศรษฐกิจ

การร่วมสร้างเป้าหมายของเจ้าหน้าที่กับประชาชน โดย นายฤกษ์ วิสุทธิ์ เศรษฐี⁹ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเมืองในด้านการสร้างคุณภาพชีวิต การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน รวมถึงในด้านต่าง ๆ ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ซึ่งปัจจุบันมีเป้าหมายร่วมกันกับทางเจ้าหน้าที่รวมถึงรับฟังจากประชาชนเป็นส่วนใหญ่ว่า ต้องการเน้นหนักไปเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดีมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการพัฒนาเมือง ให้ความสำคัญกับคน คนแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ คนที่เป็นประชาชนผู้อยู่อาศัยกับคนที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกัน ในการพัฒนาที่จะพัฒนาทั้ง 2 ด้านไปควบคู่กัน คือ รับฟังเปิดโอกาสให้ประชาชนรวมถึงเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในทุกภาคกิจกรรมกับทาง อบต. ให้มากที่สุด

นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีกับนวัตกรรมเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถเดินไปข้างหน้าและเกิดประโยชน์ได้มาก ๆ เช่น การใช้ระบบ E-service เป็นช่องทางที่ให้ประชาชนได้มีโอกาสแจ้งได้ตลอด 24 ชั่วโมง ปัญหาเกิดขึ้นจากสมัยก่อนประชาชนมักจะแจ้งปัญหาผ่านผู้นำ ตัวแทนหมู่บ้านซึ่งกว่าจะมาถึง อบต. ก็จะดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ อาจจะใช้เวลา 7 วัน 15 วัน 30 วัน ภายหลังจากที่มีการติดตั้งระบบนี้ทำให้ง่ายขึ้น เพราะต้องยอมรับว่าปัจจุบันคนไทยใช้แอปพลิเคชันไลน์เป็นที่นิยม ก็ไปผูกกับไลน์แอด ทำให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายขึ้น

⁹ นายเทศมนตรีตำบลวัดไทรย์

ในส่วนการให้บริการ เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ อบต. วัดไทรมีจำนวนแปลงที่ดินที่อยู่ในข่าย ที่ไม่ว่าจะเสียหรือไม่เสียภาษีมากกว่า 1 แปลง และมีเป้าหมายมีทิศทางการว่า จะทำอย่างไรให้เรื่องการให้บริการในเรื่องของการชำระค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ประชาชนสะดวกที่สุด ขั้นตอนน้อยที่สุดเป็นไปตามกฎหมายกำหนด เพราะฉะนั้นได้มีการติดต่อกับทางไปรษณีย์ไทยประสานกับทางธนาคารกรุงไทย ปัจจุบันหนังสือแจ้งของ อบต.วัดไทรเมื่อส่งไปถึงมือของผู้อยู่ในข่ายที่ต้องเสียภาษี สามารถสแกนคิวอาร์โค้ดหรือบาร์โค้ดหรือไปชำระที่ธนาคารได้เลย โดยที่ไม่ต้องเดินทางมาจ่ายเอง ส่วนของค่าธรรมเนียมต่าง ๆ รวมถึงการออกใบอนุญาตในอนาคตต้องการให้บริการเต็มรูปแบบโดยที่ไม่ให้ประชาชนต้องเดินทางเข้ามาที่ อบต. อีก

การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานสะดวกแล้วก็เพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงลดจำนวนคนที่เคยใช้อยู่ แต่เทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ ไม่ใช่เพื่อลดจำนวนคนในการทำงาน แต่เพิ่มประสิทธิภาพกับคนที่มิและมีเป้าหมายว่าในส่วนของ อบต.วัดไทร ต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนที่เข้ามาอยู่อาศัย

4.3 ชุมชนเข้มแข็งนครเนื่องเขต โดย นายเลอสร สบายวาณิชย์

ชุมชนเข้มแข็งนครเนื่องเขต โดย นายเลอสร สบายวาณิชย์¹⁰ เป็นวิสัยทัศน์มุ่งเน้นไปยังเศรษฐกิจพอเพียง เทคโนโลยีก้าวล้ำ ใส่ใจบริการ ของตลาดโบราณเก่าอยู่ในลำคลองนครเนื่องเขตจึงชื่อว่า “นครเนื่องเขต” การอนุรักษ์ตลาดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดฉะเชิงเทรา ขึ้นทะเบียนเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของจังหวัด มี

¹⁰ นายกเทศมนตรีตำบลนครเนื่องเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

การอบรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเน้นไปทางท่องเที่ยวมากกว่า เพราะเป็นชุมชนเป็นตลาดเก่า จึงสามารถจุดขายของตลาด 2 ฝั่งคลองขึ้นมาเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้จัดอบรมให้กับชาวบ้านมีการค้าขายแบบเก่าแบบสมัยก่อน เพื่อนำคุณภาพชีวิตของคนกลับขึ้นมาใหม่ มีการค้าขายมีการให้แลกเปลี่ยนกันขึ้นมา

นอกจากนี้ทางเทศบาลจัดให้มีการอบรมพวกผู้ค้าต่าง ๆ ว่าต้องจัดสินค้าอย่างไร ทำแพ็คเกจแบบไหน อบรมกันอยู่ตลอดแล้วก็ไปจดทะเบียนมรดกของจังหวัดเรามีจเรื่อนำเที่ยวในลำคลองนครเนื่องเขตไปยังบ้านเก่าแถวใกล้นี้ประมาณสักเกือบ 10 กิโลเมตร ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ส่งเสริมการออกกำลังกายทุกรูปแบบ ช่วงเวลาเช้าพรุษาจะมีการจัดรถรับส่งผู้สูงอายุเข้าวัดปฏิบัติธรรมตลอดเวลาทุกวันพระ

การพัฒนาในลำคลองจะมีการเก็บผักตบชวาในคลองทำให้ลำคลองเป็นคลองสวยน้ำใสอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้นักท่องเที่ยวเข้ามาสามารถมองเห็นได้ทะเลสาบคลองที่ใสสะอาดพร้อมทั้งมีปลาพวกปลาสาวยและปลาตะเพียนหางแดง นอกจากนี้จะมีการให้อาหารทุกวัน ส่วนด้านป้องกันทรัพย์สินเราก็จะมีพวกเจ้าหน้าที่ป้องกันภัย โดยจะออกตรวจตราตลอดเวลาเหมือนกัน เพราะเราเป็นชุมชนเล็กจะต้องเดินไปเดินมาอยู่เรื่อย ๆ ดูแลกันตลอด

4.4 การสร้างความร่วมมือของท้องถิ่นกับภาคส่วนอื่น โดย นายน้อย วงศ์

วิทยานันท์

การสร้างความร่วมมือของท้องถิ่นกับภาคส่วนอื่น โดย นายน้อย วงศ์ วิทยานันท์¹¹ เป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำท้องถิ่นที่มองการพัฒนาไม่ใช่เพียงแค่การ

¹¹ นายกเทศมนตรีเมืองปางมะค่า

มอบหมายงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา แต่เป็นตัวอย่างหนึ่งของการสร้างความร่วมมือกับหลายภาคส่วนในการแก้ไขปัญหามานโยบายเพื่อการพัฒนาจำเป็นจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางการดำเนินการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการแก้ไขเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานทั้งการก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในพื้นที่เทศบาล เน้นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ การเกษตร และการทำระบบน้ำประปาให้กับชุมชนได้มีน้ำสะอาดอย่างเพียงพอต่อความต้องการ เร่งการดำเนินการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ติดตั้งไฟสัญญาณจราจรและสัญลักษณ์จราจรในจุดที่สำคัญเพื่อลดการสร้างความปลอดภัยให้กับชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน ด้านการศึกษาสร้างโอกาสให้กับเด็กก่อนปฐมวัยและประถมศึกษาในพื้นที่ที่ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมเสมอภาค สนับสนุนการขยายโอกาสและวางรากฐานการศึกษาโดยการจัดตั้งโรงเรียนของเทศบาลเมืองปางมะค่า เพื่อรองรับและต่อยอดจากศูนย์เด็กเล็กได้รับการขยายโอกาสการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้จัดหาอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ มียานพาหนะรับส่งเด็กนักเรียนในเขตพื้นที่เทศบาล ด้านเศรษฐกิจการส่งเสริมอาชีพให้กับพื้นที่โดยการฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพหลักต่าง ๆ ให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้ามีคุณภาพเพื่อเพิ่มรายได้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ ด้านการสาธารณสุขส่งเสริมสวัสดิการสังคมผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุและเยาวชนส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในด้านการป้องกันเฝ้าระวังการควบคุมโรคติดต่อ ควบคุมพื้นที่ในเขตเทศบาลและกำกับดูแลสุขภาพอนามัยในส่วนของพระสงฆ์ด้วย ให้ความช่วยเหลือพี่น้องประชาชนโดยจากสภาพพื้นที่

นอกจากนี้การจัดรถฉุกเฉิน 1669 บริการนำผู้ป่วยในพื้นที่ไปส่งโรงพยาบาล โดยตลอด ด้านเกษตรปลอดภัยและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ส่งเสริมให้

ประชาชนมีความรู้เรื่องการเกษตรที่ปลอดภัยดำเนินการสร้างแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่เพื่อสามารถให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ได้รับดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเทศบาลเมืองปางมะค่ามีป่าชุมชนอีกหลายจุดทำให้จะต้องดำเนินการเรื่องเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในพื้นที่ที่ได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้มีการจัดการขยะสิ่งปฏิกูลอย่างมีระบบ ดูแลทรัพยากรและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนโดยตั้งศูนย์อนุรักษ์พันธุกรรมพืชในพื้นที่หลายจุด ด้านการพัฒนาการเมืองและการพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ธรรมาภิบาลมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับทิศทางภายใต้หลักธรรมาภิบาลพัฒนาประสิทธิภาพและการใช้ระบบเทคโนโลยีมาปฏิบัติงานให้ทันสมัยได้มาตรฐาน ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับทะเบียนราษฎร์มุ่งผลสัมฤทธิ์ของพี่น้องประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์และก้าวสู่การจัดการและการบริหารภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อความสะดวกและประหยัดเวลาในการสืบค้นข้อมูลพัฒนาการวางรากฐานการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนได้รับปฏิบัติและการบริการสะดวกรวดเร็วถูกต้องลดขั้นตอน ปลอดภัย และเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติประชาชนเกิดความพึงพอใจการบริการตามคำมั่นที่ว่าเราจะให้บริการประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางบนพื้นฐานของความพึงพอใจ ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นการพัฒนาแนะนำปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและดำเนินการจนถึงปัจจุบันภายใต้ในอนาคตและวางรากฐานอย่างแท้จริง

4.5 สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมาย

วิสัยทัศน์ผู้นำและการมอบหมาย สามารถสรุปได้ว่าการเข้ามาของผู้นำในแต่ละรูปแบบได้แสดงให้เห็นถึงการสร้างเป้าหมายและการสร้างความร่วมมือกับทุก

ภาคส่วน ซึ่งแต่ละส่วนนั้นอาศัยการนำจุดแข็งและสุดอ่อนมาใช้ในการทำงานและมอบหมายงานที่มี ดังที่ Allen (2017) ที่อธิบายว่าการมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะสร้างความไว้วางใจที่เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเดียว แต่ก็สามารถสร้างกับส่วนอื่น ๆ ได้เช่นกัน ซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เกิดจากผู้นำเองโดย Zenger & Folkman (2012) ได้แนะนำให้ผู้นำให้คำแนะนำที่ชัดเจน สร้างความรับผิดชอบ และให้การสนับสนุนและทรัพยากรแก่สมาชิกในทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการตอบรับอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบสำคัญของการมอบหมายที่ประสบความสำเร็จ (Cherry, 2019) ซึ่งบทบาทของรูปแบบความเป็นผู้นำในการมอบหมายนั้นมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อวิธีที่ผู้นำมอบหมายความรับผิดชอบ (Northouse, 2018)

บทที่ 5

วิสัยทัศน์ผู้นำและความน่าเชื่อถือ

วิสัยทัศน์ผู้นำและความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกันและเกี่ยวข้องกัน โดยวิสัยทัศน์เป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้นำให้ความรู้สึกถึงวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร เมื่อเกิดความเชื่อมั่นและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จะช่วยเพิ่มความไว้วางใจในผู้นำ วิสัยทัศน์ที่นำเสนอสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจได้โดยการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีทิศทางที่ชัดเจน (Yukl, 2013) และวิสัยทัศน์ต้องการความไว้วางใจ โดยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำมักต้องการการสนับสนุน ความมุ่งมั่น และความพยายามของสมาชิกในทีม ความไว้วางใจเป็นข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำอย่างเต็มใจ และทุ่มเวลาและพลังงานในการทำงานเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ (Kouzes & Posner, 2017)

นอกจากนี้เป็นการแสดงถึงความโปร่งใสและการเปิดกว้าง โดยเป็นความไว้วางใจยังถูกสร้างขึ้นด้วยความโปร่งใสและการเปิดกว้างในการสื่อสาร ผู้นำที่สื่อสารวิสัยทัศน์ เหตุผล และความท้าทายหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเปิดเผย จะถูกมองว่าเชื่อถือได้เพราะพวกเขาซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีม (Hackman & Johnson, 2013) ตลอดจนความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ ของผู้นำที่รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ของตนและทำงานอย่างน่าเชื่อถือเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์จะได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในทีม ความน่าเชื่อถือจะได้รับการเสริมกำลังเมื่อผู้นำปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ (Lencioni, 2002) และยังเป็น การดำเนินการตามวิสัยทัศน์และการติดตามผล ซึ่งความไว้วางใจมักถูกทดสอบระหว่างการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ผู้นำที่แสดงให้เห็น

ถึงความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่นในการบรรลุวิสัยทัศน์ แม้จะเผชิญกับอุปสรรค จะเสริมสร้างความไว้วางใจ (Kotter, 1996)

5.1 หลักการของผู้นำและการจัดการ โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์

หลักการของผู้นำและการจัดการ โดย ศ.ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์¹² ได้นำหลักภาวะผู้นำต้องมีผู้นำทุกคนมี 5 ข้อ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความหน้าเชื่อถือของผู้นำ ดังนี้

- 1) การตรงต่อเวลา การที่จะให้ตรงเวลาก็ต้องวางแผน สมัยใหม่เรียกว่าการบริหารเวลา ความเป็นผู้นำยุคใหม่ต้องบริหารเวลาให้เป็น
- 2) ความมุ่งมั่นอดทน คนจีนสอนว่าถ้าจะเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นคนหน้าหนา หน้าหนา แปลว่า ทนต่อการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ถูกเหยียดหยามบ้าง เยาะเย้ย ถากถางบ้างก็ทนให้ได้ ความอดทนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ที่จะบริหาร อดทนฟังสิ่งที่ขัดแย้งกับเรา อดทนเห็นวัฒนธรรมที่ไม่ตรงกับเรา
- 3) ความซื่อสัตย์ซื่อตรง อาจจะไม่ถึงขนาดว่าซื่อตรงเป็นไม้บรรทัด แต่ซื่อตรงที่ยอมรับได้ เคารพนับถือได้
- 4) มีน้ำใจ รู้จักให้อภัย ไม่เอามาเป็นความเจ็บปวดจนกระทั่งเป็นศัตรู อัจฉาริชยา
- 5) ความมีวินัย เป็นสิ่งที่สำคัญ

¹² นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก, อดีตรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี, อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

นอกจากนี้ยังมีหลักเชิงบริหารจัดการ 4D มีดังนี้

- 1) Demystification ทำให้เปิดเผย โปร่งใส ไม่ลึกลับ
- 2) Democratic ประชาธิปไตย หมายความว่าให้เกียรติแก่ส่วนร่วม
- 3) Decentralization การมอบอำนาจหรือให้ผู้อื่นทำแทน
- 4) Distribution of Resources กระจายอำนาจแล้วต้องให้ทรัพยากรด้วย
ทรัพยากรคือให้คนไปช่วย หรือให้งบประมาณ

5.2 การทำประชาคมและการพัฒนาพื้นที่ โดย นายพริษฐ์ ไทยนิยม

การทำประชาคมและการพัฒนาพื้นที่ โดย นายพริษฐ์ ไทยนิยม¹³ มุ่งเน้นไปที่การทำประชาคมกับคนในท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดทำผังเมือง ในอนาคตมีความคิดที่จะสร้างศูนย์พัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ ศูนย์ป้องกันสาธารณสุข เพราะได้ดำเนินการประชาคมกับชาวบ้านแล้ว ส่วนของการส่งเสริมการท่องเที่ยวริมคลองมหาสวัสดิ์จะเป็นการท่องเที่ยววิถีใหม่ที่สามารนำพาความเจริญมาสู่ตำบลมหาสวัสดิ์และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ใกล้ตัวเมืองกรุงเทพฯ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความน่าเชื่อถือนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานร่วมกับประชาชน

นอกจากนี้จะมีอาคารที่ให้บริการสำหรับผู้สูงอายุและกายภาพบำบัดซึ่งปัจจุบันนี้ผู้สูงอายุในชุมชนมีประมาณ 20% อีกทั้งจะมีศูนย์ขายผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนของตำบลมหาสวัสดิ์ซึ่งประชาชนของส่วนมากจะเป็นผู้สูงอายุและเป็นแม่บ้านที่อยู่กับบ้าน เราสามารถที่จะดึงประชาชนในส่วนนี้เข้ามาอยู่ในวิสาหกิจของเราเพื่อ

¹³ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์

สร้างรายได้และเพื่อสร้างร้านค้าในส่วนของการท่องเที่ยววิถีใหม่ของคลองมหาสวัสดิ์
ในส่วนนี้จะเป็นการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพที่สูงที่สุด

การพัฒนาในด้านของศาลาตินจะสร้างในส่วนของการท่องเที่ยววิถีใหม่ มี
การล่องเรือแล้วขึ้นบนซิปบอร์ดเพื่อจะดูลำคลองดู แต่เนื่องจาก อบต.มหาสวัสดิ์ มี
งบประมาณน้อยจึงต้องค่อยทำ ในแผนการดำเนินการจะใช้เงินกู้จากธนาคารเพื่อ
จัดซื้อที่ดินประมาณ 5 ไร่ แล้วขยายไปในส่วนของสร้างอาคาร การปรับภูมิทัศน์
แล้วก็จะทำร้านค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดรายได้ก่อน จากนั้นจะขยับมา
สร้างในส่วนของศูนย์พัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุและศูนย์ป้องกันสาธารณสุข ในส่วนนี้คิด
ว่าภายใน 6 ปี น่าจะประสบความสำเร็จ

5.3 เทศบาลกับการเป็นที่พึ่งของประชาชน โดย นายอำหรรน หมั่นหลอ

เทศบาลกับการเป็นที่พึ่งของประชาชน โดย นายอำหรรน หมั่นหลอ¹⁴ ได้
อธิบายถึงการเป็นที่พึ่งพาของประชาชนและเป็นการแบ่งเบาภาระจากส่วนกลาง
เพราะการทำให้ประชาชนมีความสุขคือการทำให้ประชาชนสามารถติดต่อง่ายที่สุด
คนในชนบทส่วนหนึ่งยังกลัวระบบราชการ กลัวตำรวจ กลัวโรงพยาบาล กลัวการ
ประสานงานทุกเรื่อง การรับรู้ปัญหาที่พยายามจะสนองความต้องการให้มากที่สุด
ในฐานะผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันการประสบปัญหาเรื่องมรดกแล้วเขาประสานงาน
กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้รับการตอบสนองที่ทันท่วงที เรื่องของมรดกตาม
หลักศาสนาอิสลามในพื้นที่ศาลจังหวัด 4 อำเภอ การใช้คณะกรรมการอิสลามประจำ
จังหวัดเป็นคนดำเนินการ และก่อนที่จะเข้ากระบวนการศาลต้องไปที่สำนักงาน
คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ประชาชนก็ไม่ได้รับคำตอบซึ่งใช้เวลาพอสมควร

¹⁴ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านนา อ.จะนะ จ.สงขลา

หากผู้นำดำเนินการเองก็จะใช้เวลาเพียง 15 วัน ทุกอย่างเรียบร้อย เพราะถือว่าไม่ใช่หน้าที่โดยเปล่าที่ไปติดต่อสำนักงานคณะกรรมการอิสลามเอง แต่ปัญหาการแบ่งมรดกอาจนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ อาจจะมีการขัดแย้งกัน และทะเลาะกัน

5.4 สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและความน่าเชื่อถือ

วิสัยทัศน์ผู้นำและความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเพราะความไว้วางใจเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำ โดยความไว้วางใจมักถูกมองว่าเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำ (Kouzes & Posner, 2017) ผู้นำที่ถูกมองว่าน่าเชื่อถือมีแนวโน้มที่จะได้รับความมั่นใจและความภักดีจากผู้คน ทำให้ง่ายต่อการโน้มน้าวและจูงใจ และยังเป็นเรื่องประกอบของความน่าเชื่อถือ ซึ่งความน่าเชื่อถือประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ รวมถึงความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ และความโปร่งใส ดังที่การทำประชาคมและการพัฒนาพื้นที่นั้นได้แสดงออกให้เห็นว่าการสร้างความร่วมมือ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือก็จะทำให้งานบรรลุไปตามวัตถุประสงค์ เพราะผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความน่าเชื่อถือและประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจในระดับสูงภายในทีมและองค์กรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น และความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น (Dirks & Ferrin, 2002) ซึ่งจะเห็นจากกรณีของการทำให้เทศบาลเป็นที่พึงในการแก้ไขปัญหาที่เข้าถึงง่ายและติดต่อสื่อสารง่าย ดังที่เห็นจากกรณีการจัดการมรดกของศาสนาอิสลาม

บทที่ 6

วิสัยทัศน์ผู้นำและผลตอบรับ

วิสัยทัศน์ผู้นำและผลตอบรับเป็นผลตอบรับเป็นเครื่องมืออันมีค่าสำหรับผู้นำในการปรับแต่งและชี้แจงวิสัยทัศน์ของตน เมื่อผู้นำขอข้อมูลและคำติชมจะช่วยให้ได้รับมุมมองและข้อมูลเชิงลึกที่แตกต่างกัน และอาจนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและชัดเจนยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับความต้องการ ในขณะที่เดียวกันยังเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ช่วยให้ผู้นำเข้าใจว่าวิสัยทัศน์ของตนได้รับการสื่อสาร ด้วยการแสวงหาคำติชมเกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสาร ผู้นำสามารถมั่นใจได้ว่าวิสัยทัศน์ได้รับการถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิดหรือการตีความที่ผิดให้เหลือน้อยที่สุด (Hackman & Johnson, 2013)

นอกจากนี้เป็นการประเมินการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้ผลตอบรับเพื่อประเมินว่าได้นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้ดีเพียงใด เพื่อให้เห็นถึงการรับรู้และการสนับสนุน โดยผลตอบรับสามารถใช้เพื่อรับรู้และเสริมสร้างพฤติกรรมและการกระทำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เมื่อผู้นำให้ผลตอบรับเชิงบวกสำหรับการดำเนินการที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ (Pink, 2009) และมีส่วนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากการขอคำติชมจากสมาชิกในทีมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และการนำไปปฏิบัติจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้รับข้อมูล และการมีส่วนร่วมนี้สามารถนำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ (Lencioni, 2002)

6.1 การรับรู้ข้อจำกัดและการแก้ไขปัญหา โดย นายน้อย วงศ์วิทยานันท์

การรับรู้ข้อจำกัดและการแก้ไขปัญหา โดย นายน้อย วงศ์วิทยานันท์¹⁵ เป็นวิสัยทัศน์ผู้นำในการรับรู้ต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของบริบทหรือพื้นที่ ซึ่งจากกรณีของ องค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า พบว่า พื้นที่นั้นมีข้อจำกัดปัญหาต่าง ๆ เช่น การมีพื้นที่ค่อนข้างใหญ่ 650 ตารางกิโลเมตร และมีหมู่บ้านถึง 24 หมู่บ้าน โดยหลายหมู่บ้านที่ตกเกณฑ์ จปฐ. เนื่องจากรายได้ต่อครัวเรือนและการประกอบอาชีพเกษตรกรทำให้รายได้ไม่เพียงพอการดำรงชีพ ปัญหาเศรษฐกิจรายได้ต่ำ การย้ายเข้าไปทำงานในตัวเมืองใหญ่ทำให้ผู้สูงอายุต้องคอยเลี้ยงดูลูกหลาน

ส่วนปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคมขนส่ง พืชผลทางการเกษตรในพื้นที่ยังไม่ครอบคลุม ปัญหาแหล่งน้ำ อุบโภคและการทำเกษตร ปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิต การศึกษา ระบบสาธารณสุขของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ปัญหาสภาพแวดล้อม ขยะน้ำเสีย การบุกรุกทำลายป่า ยาเสพติด การพนัน รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในพื้นที่ที่จะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขภายใต้ข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณที่ต้องวางรากฐานการพัฒนาอย่างไรให้ครอบคลุมทุกมิติและการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ

จากปัญหาที่ได้รับรู้มานั้นก็ได้นำไปสู่การถอดบทเรียนที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเข้ามาแก้ไขปัญห ซึ่งในการนี้เทศบาลได้เป็นกลไกและตัวกลางในการแก้ไขปัญห โดยในส่วนที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้จะมีการดำเนินการทันที การแก้ไขปัญหานี้ประกอบด้วยหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน สุขภาพอนามัย และการศึกษา เป็นต้น

¹⁵ นายกเทศมนตรีเมืองปางมะค่า

6.2 การสร้างความเข้าใจและการบูรณาการองค์ความรู้กับท้องถิ่น โดย นางสม

ทรง พันธุ์เจริญวรกุล

การสร้างความเข้าใจและการบูรณาการองค์ความรู้กับท้องถิ่น โดย นางสมทรง พันธุ์เจริญวรกุล¹⁶ ได้ถูกนำมาใช้อธิบายถึงเมืองอัจฉริยะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยเป็นการนำองค์ความรู้ไปใช้ดังนี้

1) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ตระหนักร่วมและพัฒนากลยุทธ์เกิดการ พัฒนาเมืองอัจฉริยะให้กับผู้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่องานพัฒนาเมือง มีส่วนร่วมในการกำหนดต่อและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยงานภาครัฐ เอกชน ให้เป็นบุคลากรที่มีความเป็น อาชีพในด้านการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ภายใต้บริษัททรานสเรชชุกิจและสังคมของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสามารถทำโครงการ กิจกรรมรับของแผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะให้สอดคล้องสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาค ประชาชน สังคม ภาคประชาสังคม เพื่อให้การพัฒนาเมืองอัจฉริยะแต่ละด้านเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ผลักดันให้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานในพื้นที่

¹⁶ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.3 สรุปวิสัยทัศน์ผู้นำและผลตอบรับ

วิสัยทัศน์ผู้นำและผลตอบรับเป็นผลที่ได้จากการดำเนินงานของผู้นำและผู้ที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของผลตอบรับในการเป็นผู้นำ เป็นการแสดงถึงคำติชมเป็นรากฐานสำคัญของความมีประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ และทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมการสื่อสาร (Landy & Conte, 2016) ผู้นำที่มีทักษะในการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์สามารถจูงใจทีมของตนและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการรับรู้ข้อจำกัดและการแก้ไขปัญหาที่จะเห็นได้ว่าในพื้นที่นั้นพบกับปัญหาหลายอย่างเป็นอย่างมาก ซึ่งการเป็นผู้นำเป็นตำแหน่งแห่งที่ ๆ สำคัญในการได้รับผลตอบรับ ซึ่งกระบวนการตอบรับได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Sadler-Smith & Badger, 1998) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความเชี่ยวชาญในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ดังจะเห็นได้จากความพยายามในการแก้ไขปัญหาตามประเด็นที่ผู้นำได้พบเจอ ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจและบูรณาการกับปัญหาที่มาจากการตอบรับ

บทที่ 7

บทสังเคราะห์ชุดความรู้วิสัยทัศน์ผู้นำ

ชุดความรู้วิสัยทัศน์ผู้นำเป็นการนำองค์ความรู้ที่มาจากวิสัยทัศน์ผู้นำมาเรียบเรียงเป็นแต่ละ ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ผู้นำทั้งหมดนั้น จึงได้แบ่งวิสัยทัศน์ผู้นำออกเป็นแต่ละด้าน อาทิ การสื่อสาร แรงจูงใจ การมอบหมาย ความน่าเชื่อถือ และการตอบรับ ซึ่งทั้ง 5 ด้านนี้เป็นส่วนที่ผู้นำมีความจำเป็นต้องมีและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยสามารถสังเคราะห์หรือออกมาได้ดังนี้

5.1 การบูรณาการองค์ประกอบของผู้นำทั้ง 5 องค์ประกอบ

การบูรณาการองค์ประกอบของผู้นำทั้ง 5 องค์ประกอบที่ประกอบด้วย การสื่อสาร แรงจูงใจ การมอบหมาย ความน่าเชื่อถือ และการตอบรับ โดยการบูรณาการนั้นจะต้องมีการใช้องค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออย่างหนึ่งเข้ามาควบคู่ด้วย ดังจะเห็นได้จากเรื่องราวของผู้นำแบบชั้นบันได ซึ่งเป็นการสื่อสารถึงการเป็นผู้นำ ในขณะที่เดียวกันการเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ ๆ ก็เป็นส่วนสำคัญเช่นกัน เมื่อมีการสื่อสารออกไปแล้วจะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือของผู้นำตามมา ตลอดจนการตอบรับ ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังสุด จึงอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นการแสดงสารของผู้นำออกมา จึงได้เกิดแรงจูงใจ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการที่ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการ และนำมาสู่ผลตอบรับที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกัน

5.2 การนำประชาชนเป็นศูนย์กลางของผู้นำ

จากการถอดบทเรียนองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่าในทุกระดับของผู้นำนั้นได้ให้ความสำคัญกับประชาชนเป็นอย่างมาก โดยอาจให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกสรรค้ผู้นำจนกระทั่งการดำรงตำแหน่ง ซึ่งในส่วนนี้จะเห็นว่าผู้นำส่วนใหญ่เมื่อจะดำเนินการกิจกรรมใดอย่างหนึ่ง สิ่งที่พบเจออย่างแรกคือปัญหาในพื้นที่ที่สะท้อนผ่านประชาชนในรูปแบบการร้องทุกข์ถึงปัญหา หรือการทำเวทีประชาคมที่ช่วยให้สะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

5.3 การสร้างความร่วมมือและการพัฒนาพื้นที่

การสร้างความร่วมมือและการพัฒนาพื้นที่เกิดขึ้นกับผู้นำทุกคนที่กล่าวมานี้ เนื่องจากผู้นำส่วนใหญ่มีการทำงานร่วมกันกับประชาชน และทราบถึงความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ เนื่องจากมีความใกล้ชิดมากกว่า ซึ่งจะเห็นได้จากการสร้างความน่าเชื่อถือผ่านประชาชนและหน้าที่ที่ได้รับ โดยหน้าที่นี้จะเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงผลตอบรับผ่านประชาชนให้ประชาชนได้ทราบ

เอกสารอ้างอิง

- Allen, D. (2017). *The Art of Delegation: Maximize Your Impact by Mastering the Essentials of Leadership*. Wiley.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The Full Range of Leadership Development*. Binghamton, NY: Bass, Avolio & Associates.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Barge, J. K., & Little, L. M. (2002). Applying relational communication to leadership: The development of the Leadership Communication Competence Inventory. *Journal of Leadership Studies*, 8(3), 90-103.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Beebe, S. A., Beebe, S. J., & Ivy, D. K. (2018). *Communication: Principles for a Lifetime*. Pearson.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: Strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Cherry, K. (2019). *Delegation in Management: Definition, Explanation, and Examples*. Verywell Mind.

- Coombs, W. T. (2007). Protecting Organization Reputations during a Crisis: The Development and Application of Situational Crisis Communication Theory. *Corporate Reputation Review*.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Covey, S. R. (2006). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. Free Press.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). *The Leadership Experience*. Cengage Learning.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Cengage Learning.
- Fairhurst, G. T., & Connaughton, S. L. (2014). Leadership: A communication perspective. *Leadership*, 10(1), 7-35.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Pitman.
- Gallup. (2016). *State of the American Workplace: Employee Engagement Insights for U.S. Business Leaders*. Gallup, Inc.

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). *Leadership: A Communication Perspective*. Waveland Press.
- Hamel, G., & Breen, B. (2007). *The Future of Management*. Harvard Business Review Press.
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the Line: Staying Alive through the Dangers of Leading*. Harvard Business Review Press.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Wiley.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. Jossey-Bass.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.

- London, M., & Beatty, R. W. (1993). 360-degree Feedback as an Individual Development Exercise: The Role of Rater Motivation. *Human Resource Management, 32*(2-3), 173-190.
- Matusik, S. F., & Hill, C. W. L. (1998). The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage. *The Academy of Management Review, 23*(4), 680-697.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review, 20*(3), 709-734.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (2011). *Diagnosing and changing*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 54-67.
- Sadler-Smith, E., & Badger, B. (1998). Cognitive style, learning, and innovation. *Technology Analysis & Strategic Management, 10*(3), 247-266.

- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that matters: The critical factors for making a difference in people's lives and organizations' success*. Berrett-Koehler Publishers.
- Simons, T. L., & Roberson, Q. M. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 432-443.
- Smither, J. W., London, M., & Reilly, R. R. (2005). Does Performance Improve Following Multisource Feedback? A Theoretical Model, Meta-analysis, and Review of Empirical Findings. *Personnel Psychology*, 58(1), 33-66.
- Snowden, D. J., & Boone, M. E. (2007). *A Leader's Framework for Decision Making*. Harvard Business Review.
- Tannen, D. (1995). *Talking from 9 to 5: How Women's and Men's Conversational Styles Affect Who Gets Heard, Who Gets Credit, and What Gets Done at Work*. HarperCollins.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Zenger, J. H., & Folkman, J. (2012). How Exceptional Leaders Master the Flow of Talent. Harvard Business Review.



VISIONS
OF
URBAN
LEADERS

