

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิสัยทัศน์เมืองน่าอยู่และยุทธศาสตร์การพัฒนาของภาคประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำ ประแส อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอเนื้อหาสาระสำคัญเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับเมืองน่าอยู่
 - 1.1 ความหมายของเมืองน่าอยู่
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการเมืองน่าอยู่
 - 1.3 ลักษณะของเมืองน่าอยู่
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์
 - 2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์
 - 2.2 องค์ประกอบวิสัยทัศน์
 - 2.3 แหล่งที่มาของวิสัยทัศน์
 - 2.4 ด้านของวิสัยทัศน์
3. ยุทธศาสตร์ในความหมายทางการบริหาร
 - 3.1 ความหมายยุทธศาสตร์
 - 3.2 แนวทางการศึกษาทางด้านยุทธศาสตร์
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 4.2 เงื่อนไขการมีส่วนร่วม
 - 4.3 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม
 - 4.4 รูปแบบการมีส่วนร่วม
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับเมือง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับเมืองน่าอยู่

เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นองค์รวม ยึดคนเป็นศูนย์กลาง อาศัยความเข้มแข็งของชุมชนเป็นรากฐานของการพัฒนา มุ่งให้เกิดความสงบ สะดวก สะอาด ปลอดภัย

มีระเบียบวินัย มีเศรษฐกิจเข้มแข็ง ระบบบริหารที่ดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วิถีชีวิตดี มีความสุข และสำหรับการทำเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ ต้องอาศัยพลังการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจังต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2546 : 8)

ความหมายของเมืองน่าอยู่

ไชยยันต์ กัมปนาทแสนยากร (2538 : 1) ให้ความหมายของเมืองน่าอยู่ว่าเป็น เมืองที่มีการสร้างสรรค์และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการขยายแหล่งทรัพยากรของชุมชน โดยให้ประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการดำเนินวิถีชีวิต เพื่อให้ได้ศักยภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด

ชัยนาท จิตตะวัฒน์ (2540 : 44) กล่าวถึงคำจำกัดความของเมืองน่าอยู่ตามท้องถื่นการอนามัยโลกให้ความหมายไว้ว่า คือเมืองที่มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะสร้างสรรค์และปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งกายภาพและทางสังคมให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม พร้อมทั้งพยายามขยายทรัพยากรของชุมชนเหล่านี้ ให้เพียงพอที่จะส่งเสริมให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ในวิธีการดำรงชีวิตทุกรูปแบบเพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2542 : 98) เมืองน่าอยู่ และชุมชนน่าอยู่ หมายถึงชุมชนที่อาศัยอยู่ในทั้งเขตเมืองและชนบทที่มีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีมีสังคมที่เอื้ออาทร มีชุมชนเข้มแข็ง มีความสะดวกสบายมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง มีวัฒนธรรมและจิตวิญญาณที่เป็นเอกลักษณ์ของเมืองและชุมชน

วัตถุประสงค์ของโครงการเมืองน่าอยู่

ไชยยันต์ กัมปนาทแสนยากร (2540 : 8) กล่าวว่าโครงการเมืองน่าอยู่มีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนที่อาศัยในเมือง โดยการเพิ่มความตระหนักรู้ต่อปัญหาของประชาชน และกระตุ้นการใช้ทรัพยากรในชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนและที่สำคัญคือการกระตุ้นในระดับท้องถิ่นให้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายทุกอย่างให้บรรลุสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า

ลักษณะของเมืองน่าอยู่

ไชยยันต์ กัมปนาทแสนยากร (2540 : 9) กล่าวว่า องค์การอนามัยโลก ได้กำหนดคุณลักษณะของเมืองน่าอยู่ไว้ 11 ประการดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและที่อยู่อาศัยสะอาดและปลอดภัย
2. ระบบนิเวศอยู่ในภาวะดุลยภาพและสามารถดำรงอยู่ในดุลยภาพนี้ได้อย่างยั่งยืน
3. ชุมชนเข้มแข็งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี ไม่มีการเอาใจเอาเปรียบ

4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลกำหนดการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของชุมชน

5. ความจำเป็นพื้นฐานต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับทุกคน ได้แก่ อาหาร น้ำสะอาด ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย มีรายได้ และมีงานทำ

6. การเข้าถึงประสบการณ์และทรัพยากรอันหลากหลายเพื่อให้ได้การติดต่อปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ

7. เศรษฐกิจของเมืองมีความหลากหลายและมีการพัฒนารูปแบบอยู่เสมอ

8. ส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเมืองในรูปแบบของปัจเจกชนและกลุ่มคนโดยผ่านทางมรดกทางวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิต

9. การพัฒนาเป็นไปอย่างกลมกลืนและส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีมีมาตั้งแต่ในอดีต

10. ระบบบริการสาธารณสุขและดูแลผู้เจ็บป่วยที่เหมาะสม เข้าถึงบริการได้ทุกคน

11. ประชาชนมีสภาวะสุขภาพดีมาก มีการเจ็บป่วยน้อย

โดยองค์การอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการเมืองน่าอยู่ไว้ให้ประเทศต่าง ๆ ได้นำไปปรับใช้กับประเทศของตนตามความเหมาะสม ที่สำคัญคือรัฐบาลจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นทางด้านสาธารณสุขและนโยบายของรัฐในเรื่องส่งเสริมสุขภาพที่ชัดเจน มีการตัดสินใจทางการเมือง มีการสร้างกลไกการประสานงานและการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรของภาครัฐและเอกชน การมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนมีนวัตกรรมหรือการเปิดโอกาสให้มีแนวความคิดใหม่ ๆ

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2540 : 8) กล่าวถึงเมืองน่าอยู่ว่าเป็นขบวนการที่ทำให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคมและพร้อมที่จะร่วมกันสรรค์สร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิต นิยามของเมืองน่าอยู่ควรมีสิ่งเหล่านี้ คือ

1. เป็นเมืองยุติธรรมต่อสังคม

2. มีเศรษฐกิจดี

3. มีประชาธิปไตย

4. มีความรุ่งเรืองทางวัฒนธรรม

5. มีความยั่งยืนทางสังคม

6. มีสุขภาพดี ทั้งกาย วาจาและใจ มีความปลอดภัยในชีวิต ทั้งหมดนี้ต้องเน้นการสร้าง

ความเข้มแข็งให้ชุมชนและองค์กรต้องมีเครือข่ายถึงกัน

ความเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่นั้นจะแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมและความต้องการของคนในชุมชนแต่ละเมือง โดยหากพิจารณาแนวทางปฏิบัติในระดับสากลสามารถอธิบายลักษณะเมืองน่าอยู่ได้ ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (ออนไลน์ : 2557) ได้สังเกตเห็นภัยคุกคามที่จะเกิดต่อสิ่งแวดล้อมในเมืองและชุมชนทั่วโลก ในการประชุมที่กรุงริโอ เดอ จาเนโร ประเทศบราซิล เมื่อปี 2535 จึงได้มีการลงนามร่วมกันในแผนปฏิบัติการ 21 (Local Agenda : LA 21) ที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีรากฐานดำเนินงานในระดับท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การตั้งถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืนตามแผนปฏิบัติการ 21 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการของเมืองน่าอยู่ ได้แก่

1. จัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชนอย่างเพียงพอ
2. ปรับปรุงระบบบริหารการพัฒนาเมือง
3. ส่งเสริมการวางแผนและการจัดการการใช้ที่ดินอย่างยั่งยืน
4. ส่งเสริมการจัดบริการ โครงสร้างพื้นฐานทางด้านสิ่งแวดล้อมแบบเบ็ดเสร็จทั้งด้านแหล่งน้ำ สุขาภิบาล ระบบระบายน้ำและการกำจัดขยะ
5. ส่งเสริมการใช้พลังงานและการขนส่งจราจรแบบยั่งยืน
6. ส่งเสริมการวางแผนและการจัดการพื้นที่ชุมชนที่มีแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติ
7. ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมก่อสร้างแบบยั่งยืน
8. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาการตั้งถิ่นฐานมนุษย์

กระแสการพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนดังกล่าวได้มีส่วนทำให้ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาเมือง ที่เน้นการพัฒนาอย่างสมดุล และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนในกระบวนการพัฒนามากขึ้น

คำร่าง บุญยยืน (ม.ป.ป. : 15) ได้เสนอลักษณะของชุมชนน่าอยู่ไว้ว่า ชุมชนน่าอยู่นั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มุ่งยึดพื้นที่ที่มีคนและชุมชนอยู่ เป็นการมองพื้นที่ที่มีคนและชุมชนอยู่ในลักษณะที่เชื่อมโยงกับชุมชนอื่น โดยไม่ได้มองแบบแยกส่วน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงเชิงพลวัตทั้งในเรื่องกายภาพ เศรษฐกิจและสังคม
2. มีการนำเอาทฤษฎีของการบริหารพัฒนาหรือการปฏิรูปการบริหารภาครัฐมาใช้ โดยพยายามทำให้การบริหารการพัฒนาภาครัฐเป็นการบริหารที่บูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต้องยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยคนเป็นศูนย์กลางของการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติ จึงเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดปัญญา ความรู้ สามารถที่จะคิดและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุจารี ศรีถนอม (2551 : 28) ลักษณะสำคัญของเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่นั้นจะถูกผสมผสานอยู่ในเรื่องราวต่าง ๆ 5 ด้านด้วยกัน กล่าวคือ

1. ด้านสังคม เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ควรมีสังคมที่
 - 1.1 ประชาชนได้รับการศึกษา รู้เท่าทันข่าวสาร
 - 1.2 มีบริการด้านสุขภาพและบริการที่จำเป็นอย่างพอเพียงและสะดวก
 - 1.3 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - 1.4 มีคดีอาชญากรรม ยาเสพติดจำนวนน้อย
 - 1.5 ทุกคน ทุกฝ่ายในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง
 - 1.6 สิทธิของประชาชนได้รับการคุ้มครอง
2. ด้านสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมของเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ควรมีลักษณะ
 - 2.1 สามารถควบคุมของเสียในดิน ในน้ำ ในอากาศได้และต้องไม่มีเสียงดังเกินไป
 - 2.2 ประชาชนมีจิตสำนึกมีความภูมิใจในประวัติศาสตร์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
 - 2.3 ประชาชนมีที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานและราคาไม่แพง
3. ด้านเศรษฐกิจ ภายในเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ควรมี
 - 3.1 บรรยากาศที่ดีสำหรับการทำมาค้าขายและการลงทุน
 - 3.2 ค่าครองชีพไม่แพงและประชาชนมีงานทำ
4. ด้านกายภาพ เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ควรมีสภาพ
 - 4.1 เป็นเมืองที่มีระเบียบ มีการจัดสรรการใช้ที่ดินที่เหมาะสม
 - 4.2 มีบริการของภาครัฐ เช่น น้ำ ไฟ ถนน โทรศัพท์ อย่างเพียงพอต่อความต้องการ
 - 4.3 มีการเดินทางขนส่งที่สะดวก ปลอดภัย และไม่สิ้นเปลือง
 - 4.4 มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - 4.5 มีระบบบำบัดน้ำเสียและการกำจัดขยะอย่างเหมาะสม
5. ด้านการบริหารจัดการ เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ควรมี
 - 5.1 มีความโปร่งใสและยุติธรรม
 - 5.2 มีประสิทธิภาพและยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
 - 5.3 ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุก ๆ ขั้นตอน

แนวคิดเมืองน่าอยู่ตามที่ได้สำรวจมาเบื้องต้นจะมีลักษณะของหลักการทั่วไปซึ่งขาดบริบทในการดำรงชีวิตที่เป็นจริงของประชาชนจึงมีปัญหในเรื่องความสอดคล้องทางสังคม (Social Relevance) ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์เมืองน่าอยู่ที่เหมาะสม ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมากกว่าการกำหนดเนื้อหาจากหลักการในสุญญากาศ

แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า Vision เป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ทศนิยมภาพ ญาณทรรศน์ วิสัยทัศน์และบางท่านใช้คำทับศัพท์ว่า “Vision” ก็มี แต่สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะใช้คำว่า “วิสัยทัศน์” โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 66) ให้ความหมายวิสัยทัศน์ว่า คือภาพชัดเจนที่มองอนาคต สะท้อนความปรารถนา ความฝันและความตั้งใจที่จะไปถึงภาพนั้นด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถไปถึงได้

ฐิติวุฒิ สุนนทานนท์ (2546 : 15) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคตและสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สิ่งที่ต้องการในอนาคต

วีรวัฒน์ บัณฑิตามย์ (2538 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถที่จะได้รับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การตระหนักรู้ การวิเคราะห์ ความคิดสร้างภาพฉายไปอนาคตเป็นการสร้างภาพของสมมติที่มุ่งมองอนาคต โดยเป็นภาพที่สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นภาพชัดเจนบ่งถึงภาวะอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นข้อความที่บ่งถึงปรัชญา ความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์เป็นผลมาจากความคิดอ่าน มีรากฐานมาจาก พาราไดม์ (Paradigm) เป็นมวลของความคิด คำพูด การกระทำหรือโลกทัศน์ที่สมมติบุคคลรับรู้ สร้างภาพ วิสัยทัศน์เป็นผลผลิตของจินตนาการ ความใฝ่ฝัน ความฝันที่แปลก ตลก ชนิดที่ว่าผู้คนไม่คาดคิด ไม่เห็นด้วย เป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ญาณหยั่งรู้เห็น ความเป็นไปข้างหน้า จับกระแสความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เป็นส่วนหนึ่งของการคิดหน้า คิดหลัง มองเข้าไปในตน เรียนรู้จากผู้คน สถานการณ์ สภาพแวดล้อมจากข่าวสาร ประสบการณ์ สังเคราะห์รู้เท่าทัน แนวโน้มวิวัฒนาการ พัฒนาการและวิจารณ์ญาณตัดสินใจ ปฏิบัติการอย่างไรอย่างหนึ่งขึ้นมาก่อนเวลาอันควร

สุทัศน์ สิงหนเสนี (2540 : 7) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึงความฝัน จินตนาการและความรู้สึกนึกคิดที่มีอยู่ข้างในจากความคิดเดิม การมองเห็นภาพหลอนซึ่งจิตใจเป็นตัวกำหนดให้เกิดขึ้นทำให้มองเห็น การคาดเดาอนาคตหรือกันบังแห่งความคิดในการวางแผนอย่างลึกซึ้งเพื่อประสบความสำเร็จสูงสุดในอนาคต

วันทนา เมืองจันทร์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึงการสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินทางไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จัก โดยใช้สติปัญญา ซึ่งอาจหมายถึงการสร้างภาพฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่ให้ฝันนั้นเป็นจริง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2541 : 18) ได้อธิบายไว้ว่า วิสัยทัศน์นั้น แตกต่างกับการสร้างฝันในประเด็นสำคัญคือ การสร้างฝันเป็นการสร้างในสิ่งที่อยากได้โดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงของความเป็นไปได้ และไม่มีการประเมินสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ส่วนวิสัยทัศน์เป็นการประเมินสถานการณ์ข้างหน้า ผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดีย่อมรู้จักไตร่ตรองและวิเคราะห์สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดีมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และ ได้เห็นโลกทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตวิเคราะห์อยู่ในตัว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มี 2 ประเภท คือ

1. ประเภทแรกเป็นบุคคลที่เห็นการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์โดยอาศัยสามัญสำนึกหรือความฉลาดของตนเอง ประกอบกับการที่ได้เห็นโลกกว้าง
2. ประเภทที่สองเป็นบุคคลที่มีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอื่น ๆ อย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยมีฐานข้อมูลสนับสนุน

ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 44) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นเพียงแนวความคิดหรือจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตที่พึงปรารถนาขององค์กร แต่วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะเป็นแนวความคิดที่ทรงพลังเป็นศูนย์รวมของการทุ่มเททักษะ ความรู้ ความสามารถและทรัพยากรเพื่อการได้มาของอนาคต

วีระพล แสงรัตนทองคำ (2544 : 24) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบจากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพในอนาคตนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น

องค์ประกอบวิสัยทัศน์

การกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์ให้ดีขึ้นในองค์กร สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญก็คือ การกำหนดวิธีการ ถ้าองค์กรไม่ได้กำหนดวิธีการขึ้นก็จะไม่สามารถมีแนวโน้มทางการปฏิบัติ ไปสู่วิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ การมีเพียงข้อคิดเห็นหรือมุมมองในอนาคต อย่างเดียว แต่ขาดแนวทางในการปฏิบัติจริง ย่อมไม่ใช่วิสัยทัศน์ที่ดี วิสัยทัศน์ที่ดีต้องประกอบด้วย ลักษณะบางอย่างที่เป็นพื้นฐานของการก่อเกิดวิสัยทัศน์กับมีองค์ประกอบที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความสมบูรณ์และชัดเจนได้ มีผู้พยายามอธิบายถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จิโรจน์ เสียงไพเราะ (2546 : 19) กล่าวว่า การมีปฏิบัติสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ สามารถระบุงค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นคือวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้นแต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ของอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องเชื่อมโยงระหว่างผู้นำองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ผู้นำองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็จริงในปัจจุบัน (Organizational Vision) กับความเป็นไปในอนาคตในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำ จึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจไว้ สองกลุ่ม (กรมวิชาการ. 2539 : 11) ดังนี้ กลุ่มหนึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์มี 3 ประการ คือ 1) การกิจ หมายถึงหน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร 2) สมรรถภาพ หมายถึง จุดเด่นขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และ 3) ค่านิยม หมายถึงคุณค่า ความเชื่อเป็นคุณค่าและความเชื่อว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ส่วนกลุ่มที่สองได้ประมวลองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 6 ประการ คือ 1) ขอบเขตของภารกิจ หมายถึง การรู้ว่าองค์กรมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องอะไร 2) ขนาดขององค์กร หมายถึงการรู้ว่าองค์กร มีขนาดและมีสมรรถนะในการทำงานเพียงใด 3) จุดเน้นด้านผลผลิต หมายถึงการรู้ว่าองค์กรควรส่งเสริมหรือยับยั้งการสร้างผลผลิตขององค์กรชนิดใด เมื่อใด 4) จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน หมายถึงการตัดสินใจว่าองค์กรแข่งขันเมื่อไร กับผู้ใด ในเรื่องอะไรและสอดคล้องกับสมรรถภาพขององค์กรหรือไม่เพียงใด 5) ภาพลักษณ์ หมายถึงสิ่งที่ติดอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อองค์กรและ 6) วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง โครงสร้างระบบการบริหาร และธรรมเนียมปฏิบัติที่ดำรงอยู่ในองค์กร

วีรุช มาณะศิริรานนท์ (2541 : 29) กล่าวว่าไว้ว่า นอกจากวิสัยทัศน์จะต้องมีองค์ประกอบวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดียังจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีด้วย กล่าวคือ

1. ต้องมีคุณค่าต่อองค์กรและช่วยสร้างศักยภาพรวมถึงภาพพจน์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

2. ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงความแตกต่างไปจากปัจจุบัน

3. ทำทหายความรู้ความสามารถของผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรต่อผลสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ มาจากรูปแบบของวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ที่เล็งเห็นถึงการบริหาร โอกาสบนความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมองเห็นถึง “เหตุ” อันเกิดขึ้นจากระบบต่าง ๆ และคาดการณ์ได้ถึง “ผล” ที่จะพึงมี

4. ไม่ควรไปคัดลอกมาจากวิสัยทัศน์ขององค์กรอื่น ๆ เพราะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงจุดแข็ง-จุดอ่อนแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญของแต่ละองค์กรก็จะมีคามคาดหวังที่แตกต่างกัน

5. วิสัยทัศน์ของหลาย ๆ องค์กรอาจมีโอกาสมือเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญก็คือแต่ละองค์กรต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นมาเองจากข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่

นานัส (Nanus. 1992 : 156 อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 22) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ 4 ประการ คือ

1. เป้าหมายรวม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowered People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

แหล่งที่มาของวิสัยทัศน์

วีรวิช มาพะศิริรานนท์ (2541 : 30) กล่าวว่าในการพัฒนาวิสัยทัศน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสัยทัศน์องค์กรนั้นมิได้เกิดจากการนั่งคิดนั่งฝันไปเพียงลำพัง แต่จะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอีกหลายอย่างหลายประการ ซึ่งมาจาก

1. ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. องค์ความรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ปราศจากการยึดติดกับรูปแบบหรือวิธีการเดิม ๆ
4. ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างสำคัญขององค์กร
5. การผสมจินตนาการและดุลยพินิจในด้านศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กร

6. ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ ด้วยวิธีการเชิงระบบ (Systemic Approach)

7. การกำหนดทางเลือกของเราเองในการเดินไปสู่ออนาคตว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ

8. มีการรวมพลังของการมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามแนวคิดของบรอน (Braun, 1991 : 139) สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้ คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังนั้นด้านของวิสัยทัศน์สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงด้านของวิสัยทัศน์

จากภาพจะเห็นว่าผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ จากนั้นจึงต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น การที่สมาชิกในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์และยึดมั่นในวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเป้าหมายของการปฏิบัติการกิจ เมื่อสมาชิกในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์และจะรวมพลังต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในขณะเดียวกันผู้นำอาจนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการทำตนเป็นต้นแบบของบทบาทของสมาชิกภายในองค์กร ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการทำงานกับคนด้วย

การสร้างวิสัยทัศน์จะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลที่ชัดเจน จุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่และทรัพยากร วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสถานะความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้หลายท่าน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 26) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งเฉย ๆ แล้วคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ วิสัยทัศน์จำเป็นต้องสร้าง มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ในการสร้างวิสัยทัศน์มีประเด็นที่ควรพิจารณาสองประการ ได้แก่ ผู้นำจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้งในเรื่อง

ของภารกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กร ความเชื่อร่วมกันและจะต้องวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ผู้นำจะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องของลูกค้า การแข่งขันเพื่อการจัดการที่ดี และวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส หลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรค

ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การมองการณ์ไกล
2. การมองย้อนกลับไปข้างหลัง
3. การมองผลกระทบและแนวโน้มต่าง ๆ
4. การมององค์กรในภาพรวม
5. การคาดคะเนแรงต่อต้านต่าง ๆ
6. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร
7. การมีความมุ่งมั่นหรือสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง
8. การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายกับองค์กรหรือไม่และสอดคล้องกับความสามารถขององค์กรหรือไม่

ยูกิ (Yuki. 1989 : 221 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 19) กล่าวว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กรทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดี มาใช้ประกอบการตัดสินใจ

อีลิส และ โจซิน (Ellis and Joslin. 1990 : 168 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 19) มีความเห็นว่า ทุกองค์กรย่อมมีศักยภาพเฉพาะตนเองที่จะกระทบบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการ กำหนดภาพในอนาคตขององค์กรจึงต้องศึกษาสภาพองค์กรในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของ องค์กรเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางพัฒนาไปในทางใด

บรอน (Braun. 1991 : 145 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 19) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจน ว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มี ความเป็นเลิศในอนาคตเป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อย ของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่คืออย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม

ล็อก (Locke. 1991 : 153 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 19) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. จัดทำข้อมูลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารเรื่องต่อไปนี้เป็น การมีสายตาวไกล ความรู้ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้นและการมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองตลอดเวลา

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรจะมีลักษณะย่อ ๆ ชัดเจน ทำท่าย มุ่งอนาคต มั่นคง ประารถนาที่จะบรรลุผลให้ดี

4. การประเมินผลเป็นระยะ จากการทดสอบวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากคำตอบปฏิเสธผู้นำจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

นานัส (Nanus, 1992 : 171 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์, 2550 : 20) ได้อธิบายไว้ว่า วิสัยทัศน์มาจากการบูรณาการของจินตนาการ คุณยพินิจจะประกอบไปด้วยค่านิยมเป็นหลักหรือมาตรฐานตัดสินใจว่าสิ่งใดคุ้มค่าหรือสอดคล้องต่อความปรารถนาหรือไม่ ซึ่งค่านิยมจะอยู่ในกรอบของภาพใหญ่ที่เป็นภาพในอนาคตที่ผ่านการสังเคราะห์หรือหยั่งรู้มาอย่างพอดี

สรุปการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยการอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์กรนั้น

การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสร้างวิสัยทัศน์ เพราะถ้าผู้บริหารที่ไม่สามารถที่จะนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้บุคคลในองค์กรและนอกองค์กรรับรู้เข้าใจ มองเห็นความเป็นไปได้แล้วก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใดเลย ดังนั้นวิธีการของการเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงไม่จำเป็น สิ่งที่สำคัญต่อผู้บริหารมาก ดังที่มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 30) กล่าวว่าเมื่อผู้สร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำเป็นต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์บรรยาย อธิบายและทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจและ มองเห็นความเป็นไปได้

วีรวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 18) กล่าวว่าเสริมว่าในเรื่องการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้นำจะเป็นผู้ส่งผ่าน สร้างแนวร่วม สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขึ้นแก่สมาชิกในองค์กรให้เข้าใจเห็นคล้อยตามและยอมรับ

เสนาะ ตีเขาวี (2535 : 85) กล่าวว่า ผู้นำมีความสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับรู้ ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่าง

ยูกิ (Yuki, 1989 : 240 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์, 2550 : 22) ได้สนับสนุน ยืนยันการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์และพิธีการ ต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าว จิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม

สิทธิชัย ฝรั่งทอง (2548 : 120) ได้กล่าวถึงในเรื่องเดียวกันนี้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยการพูด หมายถึงทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือกับตัวสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร

2. โดยการกระทำ หมายถึงการจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การเลือก เน้นสนใจสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล หมายถึงโดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่เลือกให้รางวัล แก่สมาชิกในองค์กรและสมาชิกอื่น ๆ หรือโดยการพูดแสดงความขอบคุณ คำยกย่อง ชมเชย การให้ สิทธิพิเศษและการให้การสนับสนุน เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 174) มีความเชื่อว่าการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยัง สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนทุกองค์กรเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์นั้นเขาเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุด คือการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนด

บรอน (Braun, 1991 : 149 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์, 2550 : 23) ได้อธิบายไว้ว่า เมื่อสร้าง วิสัยทัศน์ขึ้นแล้วจำเป็นต้อง บรรยาย อธิบายและทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจและมองเห็น ความเป็นไปได้ ผู้นำเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้ ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้าง ขึ้น นั่นคือการเปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ ก็คือการให้สมาชิกองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการ อธิบายและโน้มน้าว ทำให้สมาชิกองค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสมาชิก

ล็อก (Locke, 1991 : 157 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์, 2550 : 23) กล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำจะ สามารถนำองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุก คนขององค์กรเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับและเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึกจดหมาย แจ้งข่าวการอุปมา ป้ายประกาศ เล่าเรื่องและพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของตน

สรุปการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น หมายถึงความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถสื่อสารกับคนในองค์กรให้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจจะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติของผู้บริหารองค์กรเป็นการนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 49) กล่าวว่าผู้นำจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถใน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะในการทำงานกับคน ทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ทักษะในการมอบหมายงานและทักษะในการปรับโครงสร้าง

พัฒนกิจ โกัญญาท (2542 : 25) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่าบุคคลที่เป็นผู้บริหารถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและ ต้องการให้เกิดผลกับองค์กรแล้วจะต้องมีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วย โดยมีการดำเนินการสู่การปฏิบัติดังนี้

1. จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดของแผนแต่ละด้านชัดเจน สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเป้าหมาย แผนงาน โครงการและการดำเนินการที่จะรองรับกับวิสัยทัศน์
2. มีการจัดโครงการดำเนินการที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงอาจจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้เหมาะในการนำไปปฏิบัติ
3. ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ เช่น ต้องมีการฝึกอบรมและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการจัดหาบุคลากรใหม่เพิ่มเพื่อให้มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้
4. กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์ใหม่และตามแนวทางการประเมิน รวมถึงการจะอย่างไรให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น
5. มีขั้นตอนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในแต่ละงาน ควรจะได้รับการดำเนินการอย่างจริงจัง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541: 102) กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีลักษณะต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์

สุจารี ศรีถนอม (2551: 166) ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสาน โครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการและงานประจำวันเพื่อจะให้วิสัยทัศน์ได้รับการ ปฏิบัติไปพร้อมกับสิ่งเหล่านั้น

บรอน (Braun. 1991 : 159 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 25) ได้อธิบายไว้ว่า การ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือทุ่มทุน กำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนิน ไปอย่างมีผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการ ปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือมีความเป็นเลิศ

ล็อก (Locke. 1991 : 159 ; อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 25) กล่าวว่าแนวทางการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลได้ชัดเจนมีดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นแต่ละรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่าง สภาพขององค์กรในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์กรมีความใกล้ชิดกันจนกระทั่งสามารถ บรรลุผลได้ดีที่สุด
2. จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิก โดยการใช้อำนาจหน้าที่ตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่างการสร้างให้เกิดความเชื่อในตัวเองและการกระจายอำนาจ
5. เก็บรวบรวมและศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด
6. สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง
7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

สรุปการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารธุรกิจที่สามารถนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงานและโครงการ

ยุทธศาสตร์ในความหมายทางการบริหาร

ความหมายยุทธศาสตร์

การนิยามหรือให้ความหมายคำว่า “ยุทธศาสตร์” เป็นปัญหาคล้ายกับการให้นิยามความหมาย ของคำศัพท์วิชาการทั่วไป กล่าวคือเราไม่สามารถนิยามความหมายของคำว่ายุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน

หรือเป็นที่ยอมรับร่วมกันในทางวิชาการ แม้ว่าการนิยามหรือให้คำจำกัดความของคำว่า “ยุทธศาสตร์” ยังเป็นข้อถกเถียงกันในทางวิชาการ แต่หากพิจารณาจากการสำรวจองค์ความรู้ทางวิชาการที่ผ่านมา พบว่าความหมายของยุทธศาสตร์มีพัฒนาการจากการทหารสู่ยุทธศาสตร์ทางการบริหาร ซึ่งยุทธศาสตร์ในทางการทหารสามารถสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ทางการทหาร หมายถึงการเอาชนะในทางการรบ สำหรับในทางการบริหาร ยุทธศาสตร์ หมายถึงการเอาชนะทางการค้า มีรายละเอียดความหมายตามที่มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทางการบริหาร ไว้ดังนี้

สำหรับความหมายยุทธศาสตร์ทางการบริหาร Henry Mintzberg ได้สำรวจงานเขียนทางวิชาการและการนำมาใช้ในภาคปฏิบัติ โดย Henry Mintzberg ได้ชี้ให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์ทางการบริหาร ไม่ได้มีความหมายที่เป็นทางการเพียงความหมายเดียว แต่ได้มีการนิยามความหมายยุทธศาสตร์ทางการบริหารไว้ 5 ความหมายใหญ่ ๆ ด้วยกันหรือที่เรียกว่า Five Ps for Strategy คือ (Henry Mintzberg and et al. 1987 : 11-24)

1. ยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ (Strategy as Plan)

การนิยามความหมายยุทธศาสตร์ในฐานะที่เป็นแผนยุทธศาสตร์นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ

1.1 ยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดกิจกรรมล่วงหน้าเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.2 ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นจะต้องมีเป้าหมายที่เกิดจากความมุ่งหวังและความตั้งใจ

ดังนั้นยุทธศาสตร์จึงเกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำองค์กรพยายามที่จะสร้างทิศทางในการทำงานสำหรับองค์กรของตัวเอง

Moore (1988 : 45) นิยามว่ายุทธศาสตร์คือการออกแบบสำหรับการปฏิบัติการ โดยมีสาระสำคัญ คือการคิดก่อนทำ เป็นต้น การใช้ความหมายยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ ในหลาย ๆ วงการ ตัวอย่างเช่น ในกรณีทางการทหารจะมองว่าแผนยุทธศาสตร์เป็นการร่างแผนสำหรับการทำสงครามหรือกรณีทฤษฎีเกมส์ (Game Theory) มองว่าแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนที่มีความสมบูรณ์ที่กำหนดทางเลือกสำหรับผู้มีส่วนร่วมจะใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ในกรณีวงการการจัดการมองแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนสำหรับการบูรณาการที่มีการประมวลเนื้อหาอย่างมีเอกภาพเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์พื้นฐานของธุรกิจสำหรับนักวิชาการไทยที่นำยุทธศาสตร์ในความหมายนี้มาใช้ เช่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือการวางแผน การดำเนินการและการควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จุดเน้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์มุ่งพิจารณาในแง่ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่คิดค้นขึ้นมาต้องการอาศัยพื้นฐานทางการบริหารเป็นหลัก

จูลซีฟ ชินววรรณโณ (2545 : 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ไว้ว่า ปัจจุบันยุทธศาสตร์ได้ถูกขยายความและนำไปใช้ในวงการต่าง ๆ นอกเหนือจากวงการทหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนมีการนำแนวคิดทางยุทธศาสตร์มาใช้ทำให้ความหมายของยุทธศาสตร์ขยายความรวมถึงเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นกลยุทธ์ (Strategy as Ploy) หมายถึง แผนที่มีลักษณะเป็นการออกอุบายเพื่อหลอกฝ่ายตรงข้ามหรือคู่แข่งกัน ดังนั้นจึงเป็นการใช้ยุทธศาสตร์ในวงการที่มีการต่อสู้แข่งขันกันโดยตรงเนื่องจากต้องมีการใช้อุบายต่าง ๆ เพื่อให้ตนหรือองค์กรได้รับผลประโยชน์ ตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งอาจจะขู่ที่จะขยายกำลังการผลิตของโรงงานเพื่อสกัดบริษัทคู่แข่งไม่ให้มาสร้างโรงงานใหม่ เป็นต้น

ถ้าเปรียบเทียบยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นแผนก็จะพบว่ามีลักษณะเป็นแผนทั่วไปขององค์กร (General Plan) ในขณะที่ยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นกลยุทธ์จะมีลักษณะเป็นแผนที่เป็นเฉพาะเจาะจง (Specific Plan) (Henry Mintzberg and et al. 1987 : 20) กล่าวว่ายุทธศาสตร์ในความหมายนี้เป็นการนิยามที่ตั้งอยู่บนทฤษฎีเกมส์ (Game Theory) และเป็นแนวคิดที่เป็นมรดกมาจากยุทธศาสตร์ทางการทหาร เช่น แผนการจัดปราศรัยของนักการเมือง มีการกำหนดอุบายในการจัดปราศรัยโดยให้หัวข้อแนะนำระดมผู้คนในการจัดตั้งของตนเองมาฟังการปราศรัยเป็นจำนวนมากเพื่อบั่นทอนกำลังขวัญของคู่แข่งเพราะการที่มีผู้เลือกตั้งมาฟังการปราศรัยเป็นจำนวนมากมีนัยว่านักการเมืองผู้นั้นได้รับการสนับสนุนจากประชาชนเป็นจำนวนมาก

พิชาย รัตนคิดถ ก ฎเก็ด (2552 : 104) กล่าวได้ว่ากลยุทธ์คือวิธีการในการปฏิบัติงานหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้รวมถึงชั้นเชิงในการทำงานที่ต้องใช้สิ่งจูงใจในเชิงบวกและการสร้างภาวะกดดันต่าง ๆ และเป็นการเล่นเกมเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้าม

3. ยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นแบบแผน (Strategy as Pattern) หมายถึงเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติการ (Action) เนื่องจากการนิยามยุทธศาสตร์ในฐานะที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเป็นการนิยามที่ยังไม่เพียงพอกล่าวคือ การนิยามความหมายยุทธศาสตร์ในฐานะที่เป็นแผนยุทธศาสตร์เป็นเพียงการแสดงเจตจำนง แต่การมีเพียงเจตจำนงในทางยุทธศาสตร์นั้นจะต้องทำให้บังเกิดผลที่เป็นจริงในทางปฏิบัติด้วยถึงจะถือว่าสมบูรณ์ กล่าวโดยสรุปแล้วยุทธศาสตร์ในความหมายนี้จึงเป็นเรื่องของความคงเส้นคงวาในพฤติกรรมไม่ว่าจะเป็นการจงใจหรือไม่จงใจก็ตาม

สำหรับยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ พิชาย รัตนคิดถ ก ฎเก็ด (2552 : 106) ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ กล่าวคือเมื่อคู่แข่งทำสิ่งใดองค์กรของตนก็จะทำตามในสิ่งเดียวกับที่คู่แข่ง เช่น เมื่อคู่แข่งลดราคาสินค้า องค์กรของตนก็จะลดราคาตาม เป็นต้น การนิยามยุทธศาสตร์ในความหมายนี้จะช่วยให้ผู้บริหารระลึกเสมอว่าแผน

หรือแนวคิดที่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร อาจเป็นสิ่งที่วางเปล่า และไร้ความหมาย หากไม่มีการขับเคลื่อนในเชิงปฏิบัติหรือไม่นำพฤติกรรมในเชิงปฏิบัติมาพิจารณา รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอตลอดเวลาว่า ยุทธศาสตร์ที่ไม่ตั้งใจอาจเกิดขึ้นได้เสมอระหว่างการบริหารงาน และอาจดำรงอยู่คู่ขนานกับยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า

4. ยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นตำแหน่งขององค์กร (Strategy as Position) ยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ หมายถึงการหาวิธีการในการที่จะวางตำแหน่งขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันดังนั้นยุทธศาสตร์จึงเป็นตัวกลางระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อม การใช้ยุทธศาสตร์ในความหมายนี้จึงเป็นการมององค์กรในฐานะที่เป็นองค์ประกอบ (Organism) ที่ต่อสู้เพื่อความอยู่รอดในโลกที่มีการเป็นปรปักษ์ ความไม่แน่นอน แต่ยังคงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงต้องมีจุดขายขององค์กรเป็นยุทธศาสตร์หลัก

ยุทธศาสตร์ในความหมายนี้มีพื้นฐานความคิดมาจากเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Micro Economic) ที่ว่าด้วยองค์กรอุตสาหกรรมในสถานการณ์ของการจัดการธุรกิจ แนวคิดนี้จึงให้ความสำคัญต่อการใช้ตัวแบบตลาด (Market Model)

ในการนิยามความหมายของยุทธศาสตร์ในแง่ที่เป็นตำแหน่งของกิจการจึงหมายถึงการกำหนดสถานะหรือตำแหน่งของสินค้าบริการให้สอดคล้องกับลักษณะของตลาดหรือความต้องการของผู้รับบริการ สินค้าบริการที่เสน่อออกไปต้องเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าแต่ละประเภทหรือแต่ละตลาด อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าองค์กรควรมีสถานะที่ควรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและจะต้องดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขันและความไม่แน่นอน นักคิดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความคิดเรื่องยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ ได้แก่ ชานเดเลอร์ (Chandler) แอนซอฟฟ์ (Ansoff) และพอร์ตเตอร์ (Porter) (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, 2540 : 68-70)

ชานเดเลอร์ (Chandler) ได้เขียนหนังสือเรื่อง Strategy and Structure ในปี 1962 เขามองว่ายุทธศาสตร์ถือเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ก่อนการกำหนดโครงสร้างองค์กร ซึ่งเขาได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ไว้ว่า ยุทธศาสตร์เป็นการตัดสินใจในเป้าหมาย (Goal) และมีวัตถุประสงค์ (Objectives) ระยะยาว ส่วนโครงสร้างองค์กรจะมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา เพื่อความสำเร็จขององค์กร ขณะที่แอนซอฟฟ์ (Ansoff) นักคิดอีกท่านหนึ่งได้กล่าวไว้ในหนังสือ Corporate Strategy ในปี 1965 และหนังสือ Implanting Strategic Management โดยเขามองยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะด้วยกัน กล่าวคือ

ลักษณะแรกเป็นการมองยุทธศาสตร์ในแง่ของการวางแผนยุทธศาสตร์องค์กร ซึ่งจะเป็นเรื่องภายในองค์กรและเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การผลิตสินค้าและบริการที่ทันสมัย การแสวงหากลุ่มลูกค้าและตลาด การพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการและการแสวงหาประโยชน์จากสถานการณ์ทางการตลาด

ลักษณะที่สองเป็นการมองยุทธศาสตร์ในแง่ของการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สำหรับนักคิดที่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มนักธุรกิจชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกาว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ก็คือพอร์เตอร์ (Porter) พอร์เตอร์มองว่ายุทธศาสตร์เป็นเรื่องของความได้เปรียบเชิงแข่งขันที่จำเป็นต้องคำนึงถึง จำนวนของกลุ่มแข่งทางการค้าในตลาด การเกิดขึ้นของกลุ่มแข่งรายใหม่ การเกิดขึ้นของสินค้าหรือบริการทดแทนอำนาจการต่อรองของผู้จัดส่ง (Suppliers) และลูกค้า นอกจากนี้การได้เปรียบในเชิงแข่งขันจะเกิดขึ้นได้ใน 2 กรณี คือการมีต้นทุนต่ำ (Low Cost) และการมีความแตกต่าง (Differentiation) ในสินค้าหรือบริการ

นักวิชาการไทยที่นำยุทธศาสตร์ในความหมายนี้มาใช้ เช่น

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2553 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ว่า หมายถึงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ลุ่มลึกหรือแยกคาย เพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบและเป้าหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะของหน่วยงาน

งามตา สุขประเสริฐ (2545 : 19) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ว่าเป็น กระบวนการในการบริหารเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร อยู่บนแนวคิดที่ว่า องค์กรของเราไม่ได้ อยู่เป็นเอกเทศโดยตัวของเราเอง แต่อยู่ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มากกระทบกับองค์กรนั้น บางครั้งก็เป็นโอกาส บางครั้งก็เป็นภัยคุกคาม นอกจากนี้ องค์กรเองก็ต้องกำหนดจุดยืนขององค์กรด้วยเพื่อวางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนมากขึ้น

5. ยุทธศาสตร์ในความหมายที่เป็นภาพในอนาคต (Strategy as Perspective) ฐานคิดเชิงยุทธศาสตร์ในความหมายนี้มีที่มาจาก 2 ฐานคิด ดังนี้คือ (Henry Mintzberg and et al. 1987 : 16) ฐานคิดเชิงยุทธศาสตร์ในความหมายนี้มองว่ายุทธศาสตร์เป็นเรื่องของมโนทัศน์ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมที่มีอยู่ในใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องขององค์กร ดังนั้นเราจึงพบว่าไม่มีใครเลยที่จะสามารถมองเห็นหรือสัมผัสยุทธศาสตร์ที่เป็นวัตถุได้

ฐานคิดเชิงยุทธศาสตร์อีกประการหนึ่งของยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ก็คือ ภาพในอนาคตเป็นสิ่งที่คนมีร่วมกัน ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องส่วนบุคคล ตัวอย่างของภาพในอนาคตที่คนมีร่วมกัน เช่น โลกทัศน์ วัฒนธรรม อุดมการณ์หรือกระบวนทัศน์ เป็นต้น ดังนั้นองค์กรที่ใช้ยุทธศาสตร์จึงเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกัน (Collective Action) ภายใต้อพันธกิจ (Mission) เดียวกัน จากฐานคิดเชิงยุทธศาสตร์ทั้งสองเราจึงสามารถนิยามยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ได้ว่า เป็นภาพในอนาคตที่เน้นความสนใจ

ในเรื่องการทบทวนและการทำกิจกรรมของคนที่มีส่วนร่วมในองค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์ในฐานะที่เป็นภาพในอนาคต หมายถึงการกำหนดแนวคิดหรือค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ในความหมายนี้ต้องสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม วัฒนธรรม หรืออุดมการณ์ขององค์กรเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเป็พลังในการช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ยุทธศาสตร์ในความหมายนี้จึงไม่ใช่เพียงแต่การเอาชนะคู่แข่ง คู่ต่อสู้เท่านั้น แต่ยุทธศาสตร์ยังเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

ยุทธศาสตร์ในความหมายนี้จึงเป็นเหมือนดังเช่น Tregoe and Zimmerman ได้นิยามยุทธศาสตร์ว่าเป็น การมุ่งสู่วิสัยทัศน์(Stratgy as Vision Directed)

นักวิชาการที่นำยุทธศาสตร์ในความหมายนี้มาใช้ เช่น

สมยศ นาวิกร (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ว่า คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์และการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

เสนห์ จุ้ยโต (2548 : 96) กล่าวว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์หมายถึงการบริหารหรือการจัดการองค์กรในลักษณะที่มีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยทั้งนี้จะเป็นการดำเนินการหรือดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับโอกาสที่เปิดกว้างจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบเป็นการบริหารที่จะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้นำองค์กรเป็นการบริหารอย่างมีการวางแผนและเป็นขั้นตอนมีการวิเคราะห์อย่างมีหลักเกณฑ์

แนวทางการศึกษาทางด้านยุทธศาสตร์

จากพัฒนาการแนวคิดทางยุทธศาสตร์จะพบว่า แนวคิดทางยุทธศาสตร์ถูกนำมาใช้ในการทหาร ที่มีเป้าหมายเพื่อการเอาชนะทางการรบเป็นหลัก และพัฒนาเรื่อยมาสู่การนำแนวคิดทางยุทธศาสตร์มาใช้ในการวางแผนของภาคธุรกิจเอกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อการเอาชนะคู่แข่งการค้า การศึกษายุทธศาสตร์ที่ผ่านมามีพบว่า ยุทธศาสตร์ทางการทหารอาจไม่มีความแพร่หลาย เนื่องจาก การศึกษาทางการทหารนั้นเป็นเรื่องที่ไม่นิยมนำออกมาเปิดเผย เพราะจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ดังนั้นทำให้องค์ความรู้การศึกษาทางด้านยุทธศาสตร์การทหารถูกจำกัดอยู่ในวงการทหารเท่านั้น ขณะที่การศึกษายุทธศาสตร์ทางการบริหารมีการศึกษาที่แพร่หลายกว่ายุทธศาสตร์ทางการทหาร เนื่องจากมีมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาที่พยายามศึกษาค้นคว้า พัฒนาการคิดเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านยุทธศาสตร์การบริหารที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจเอกชนต่าง ๆ เพื่อแข่งขันกันในตลาดธุรกิจจึงทำให้เกิดแนวทางการศึกษาที่แพร่หลายมากกว่ายุทธศาสตร์ทางการทหาร

จากแนวทางการศึกษายุทธศาสตร์ทั้งสองแนวคิดดังกล่าว ประกอบด้วยสำนักต่าง ๆ ซึ่งรายละเอียดของแนวทางการศึกษานั้น สามารถอธิบายได้ดังนี้ (พิชาย รัตนคิดถ ก ฎเก็ต. 2552 : 104)

1. แนวการศึกษาในเชิงปทัสถาน (Prescriptive Approach) การศึกษายุทธศาสตร์ของกลุ่มนี้เป็นรูปแบบการศึกษาที่นิยมกันมากในช่วงทศวรรษที่ 70 และทศวรรษที่ 80 และก็ยังคงนำมาใช้กันอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาในกลุ่มนี้ประกอบด้วยสำนักคิดย่อย 3 สำนักคิด ดังนี้

1.1 สำนักคิดเรื่องการวางแผน (Planning School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์คือกระบวนการวางแผนที่เน้นเทคนิค (Formal Planning) นักคิดที่มีอิทธิพลของสำนักวางแผนคือ Igor Ansoff รากฐานของแนวคิดของสำนักวางแผนถูกพัฒนามาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) และระบบเครือข่าย (Cybernetics) โดยฐานคิดของสำนักนี้เชื่อว่ายุทธศาสตร์ทำงานเหมือนเครื่องจักร ใช้การวิเคราะห์ในเชิงปริมาณและให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายในองค์กร เช่น การให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองต่อตลาด ยุทธศาสตร์เป็นผลผลิตจากกระบวนการจะมีลักษณะที่เป็นทางการที่มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เครื่องมือทางยุทธศาสตร์ที่นิยมคือ รายการและแผนภาพที่ใช้ในการแปลงเป้าหมายไปสู่ตัวชี้วัด มีการประเมินความร่วมมือการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ แนวคิดนี้นักวางแผนจะมีบทบาทสูงในการกำหนดยุทธศาสตร์ สำนักคิดนี้จะให้ความหมายของสภาวะแวดล้อมในลักษณะที่เป็นสิ่งที่คงที่และสามารถควบคุมได้

1.2 สำนักคิดเรื่องการออกแบบองค์กร (Design School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์ คือกระบวนการของการสร้างแนวคิด (Conception Design) สำหรับนักคิดที่มีอิทธิพลต่อความคิดนี้ก็คือ Kenneth Andrew ยุทธศาสตร์ของสำนักออกแบบให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย โดยสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยมีตัวผู้นำเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ สำนักออกแบบมีความเห็นว่าผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ แล้วนำไปสู่กระบวนการคิดที่ต้องวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนภายในองค์กรการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรคที่เกิดจากภายนอกองค์กร หรือที่รู้จักกันในนาม SWOT เป็นกรอบที่ใช้ในการวิเคราะห์ สำนักคิดนี้ได้เสนอประเด็นที่สำคัญไว้ 3 ประการ ด้วยกันคือ

1.2.1 โครงสร้างขององค์กรควรเกิดจากยุทธศาสตร์ กล่าวคือ ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์เสียก่อน จากนั้นจึงกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่มี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.2.2 องค์กรขนาดใหญ่ต้องสร้างการแข่งขันขึ้นภายในองค์กร หากองค์กรขาดการแข่งขันจะทำให้องค์กรเกิดความเฉื่อยชา การแข่งขันจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพ

1.2.3 องค์การต้องควบคุมระบบการจัดการภายในองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด ไม่ควรปล่อยให้้องค์การต้องเดินไปตามกลไกตลาดเพราะจะทำให้เราไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ตามที่้องค์การต้องการ

2. แนวการศึกษาเรื่องการวางตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์ คือกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่น (Positioning Analysis) สำนักคิดนี้มีที่มาจากพื้นฐานแนวคิดจากเศรษฐศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการวางตำแหน่งที่ดีที่สุดขององค์การท่ามกลางความแตกต่างหลากหลาย ทั้งนี้สำนักคิดนี้ให้ความสำคัญของเนื้อหาของยุทธศาสตร์มากกว่ากระบวนการ และจะทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ทั่วไป (Generic Strategy) ที่มีความชัดเจน และผู้มีบทบาทหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์ได้แก่ นักวิเคราะห์ (ไพบูลย์ โพธิ์สุวรรณ, 2551 : 20)

3. แนวการศึกษาวิเคราะห์เชิงอธิบาย (Descriptive Approach) การศึกษายุทธศาสตร์ของกลุ่มนี้เป็นรูปแบบการศึกษาที่ประกอบด้วยสำนักคิดย่อย 7 สำนักคิด ดังนี้ (Henry Mintzberg and et al. 1998 : 47 - 49)

3.1 สำนักคิดที่เน้นศึกษานวัตกรรมขององค์การ (Entrepreneurial School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์ คือกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Vision)แนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับกระบวนการของยุทธศาสตร์ที่มาจากผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ตลอดทั้งนวัตกรรม โดยเห็นว่าสถานะแวดล้อมของการบริหารสามารถจัดการได้และยุทธศาสตร์จะมีลักษณะที่จะต้องประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์

3.2 สำนักคิดที่เน้นการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ (Cognitive School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์ คือกระบวนการรับรู้ทางความคิด (Mental/Cognitive) เป็นสำนักคิดที่มีรากฐานความคิดมาจากสาขาจิตวิทยาที่มีความเชื่อว่ามนุษย์ใช้เหตุผลที่มีสถานการณ์จำกัด (Bounded Rationality) ในการกำหนดยุทธศาสตร์จึงให้ความสำคัญทางจิตใจ (Mental) ของมนุษย์เป็นหลัก และเห็นว่าทำให้เหตุผลเป็นระบบการทำงานของสมองที่จะต้องทำการวางกรอบความคิดจากข้อมูลที่มาจกมาจากสถานะแวดล้อม

3.3 สำนักคิดที่เน้นการเรียนรู้ (Learning School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (Emergent Learning) มีรากฐานความคิดจากสาขาจิตวิทยา โดยเน้นการก่อตัวของยุทธศาสตร์ที่เกิดจากสิ่งที่ไม่คาดฝันและเรียนรู้ร่วมกันตลอดทั้งการสั่งสมประสบการณ์ของคนในองค์การที่มีความต่อเนื่อง มิใช่การเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเส้นตรง แต่มาโดยไร้ทิศทางที่แน่นอน ดังนั้นสถานะแวดล้อมจึงเป็นสิ่งที่ยากแก่การทำความเข้าใจ แนวความคิดของสำนักคิดนี้จึงเห็นว่ากำหนดยุทธศาสตร์ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผน ซึ่งเน้นความแน่นอนมากนัก และยุทธศาสตร์จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้

3.4 สำนักคิดที่ว่าด้วยเรื่องอำนาจภายในองค์กร (Political School) สำนักคิดนี้มองการสร้างยุทธศาสตร์ คือกระบวนการต่อรองอำนาจ (Power Negotiation) สำนักคิดนี้เกิดจากแนวความคิดที่ก่อตัวจากความขัดแย้งและการใช้อำนาจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของสาขารัฐศาสตร์ สำนักคิดนี้เรียกอีกอย่างว่า สำนักคิดการเมือง (Political School) สำนักคิดนี้เชื่อว่าการก่อตัวของยุทธศาสตร์เกิดจากการเจรจาต่อรองหรือความร่วมมือในการยึดตำแหน่งที่สำคัญที่สามารถเป็นผู้กำหนดคติภายในองค์กรจะถูกมองรวมเป็นหน่วยเดียวภายใต้ศูนย์อำนาจที่รวมศูนย์และการรักษาไว้ซึ่งอำนาจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการกำหนดยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นผู้กำหนดคติ (พิชาย รัตนคิดถ ก ฎเกีต. 2552 : 104)

3.5 สำนักคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Cultural School) สำนักคิดนี้มองยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการสะสมทางวัฒนธรรม (Collective Cultural) สำนักคิดนี้เป็นสำนักคิดที่มีรากฐานความคิดจากมานุษยวิทยา (Anthropology) จะเน้นการก่อตัวของยุทธศาสตร์ที่เกิดจากกระบวนการของความร่วมมือที่จะสร้างมุมมองร่วมขององค์กร (Collective Perspective) เพื่อให้เกิดอุดมการณ์และค่านิยมร่วมกันโดยมีความเชื่อว่าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อยุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงานที่ได้กำหนดขึ้นได้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ. 2551 : 21)

3.6 สำนักคิดที่เน้นสภาพแวดล้อมขององค์กร (Environmental School) สำนักคิดนี้มองยุทธศาสตร์ คือกระบวนการปรับตัวทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Reaction) สำนักคิดนี้มีฐานคิดบนความเชื่อว่าการก่อตัวของยุทธศาสตร์มีลักษณะเป็นเชิงความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ดังนั้นในสำนักคิดนี้จึงให้ความสำคัญต่อสภาวะแวดล้อมว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ ส่วนความเป็นผู้นำขององค์กรนั้น ไม่มีบทบาทที่สำคัญ ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์จึงไม่มีความแน่นอนและไม่มีความเดียวที่สุด (One Best Way) เพราะไม่สามารถควบคุมหรือมีวิธีการในการหยุดยั้งสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ (Henry Mintzberg and et al. 1998 : 48 - 49)

3.7 สำนักคิดที่เน้นการเปลี่ยนรูปองค์กร (Configuration School) สำนักคิดนี้มองยุทธศาสตร์ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบ (Transformation) สำนักคิดนี้มีฐานคิดที่ว่าหากองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีภาวะที่ถูกรบกวนก็จะมีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนรูปไปสู่อีกลักษณะหนึ่งและองค์กรจะคงรูปอยู่ในลักษณะที่เปลี่ยนรูปได้ในระยะหนึ่ง แต่เมื่อมีภาวะที่ถูกรบกวนก็จะมีการเปลี่ยนรูปไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด

การกำหนดยุทธศาสตร์ในรูปแบบนี้จะเน้นเรื่องการคงไว้ซึ่งลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรให้ได้และเน้นเรื่องการปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่ได้หากมีภาวะรบกวน สำนักคิดนี้เป็นการผสมผสาน

รูปแบบต่าง ๆ ของการก่อตัวของยุทธศาสตร์สองกลุ่มแรกดังกล่าวข้างต้น มาใช้เป็นกรณีเพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมกับกรณีเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ไพบูลย์ โปธิ์สุวรรณ. 2551 : 22)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลปากน้ำประแส

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลปากน้ำประแส “ประแสเมืองน่าอยู่น่าท่องเที่ยว”

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลปากน้ำประแสเกี่ยวกับเมืองน่าอยู่ เทศบาลตำบลปากน้ำประแสได้จัดทำยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่น่าท่องเที่ยว โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย (เทศบาลตำบลปากน้ำประแส. 2555 : 9)

1. ยุทธศาสตร์ด้านเมืองน่าอยู่น่าท่องเที่ยว

1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ให้เพียงพอและทั่วถึง

1.2 ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำประแส

1.3 จัดวางระบบผังเมืองรวม พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการคมนาคมขนส่งที่เหมาะสม ประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาระบบโครงข่ายถนนให้เชื่อมโยงระหว่างชุมชนปากน้ำประแสกับถนนสายหลักหรือแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง พร้อมสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มและแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ทั้งในเขตและนอกเขตเทศบาล

1.4 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้ได้มาตรฐาน เช่น ศาลกรมหลวงฯ เรือรบหลวงประแส ชายหาดประแส ชายหาดแหลมสน บ้านเรือนสมัยเก่า วัดสมมติเทพฐาปนาราม ต้นตะเคียน 100 ปี ป่าชายเลน ฯลฯ สร้างแหล่งท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ ๆ (แหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ เช่น สวนสนุก หอคอย ฯลฯ และรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ ๆ เช่น พายเรือแคนู จี้อักรยานชมธรรมชาติ ฯลฯ)

1.5 อนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันเก่าแก่ให้เป็นที่รู้จักทั่วไป เช่น ประเพณีทอดผ้าป่ากลางน้ำ ฯลฯ

1.6 พัฒนาศูนย์บริการเพื่อรองรับการท่องเที่ยวและสร้างจิตสำนึกในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี พร้อมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว

2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจชุมชน

2.1 พัฒนาและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างอาชีพใหม่และพัฒนาอาชีพเดิมให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ เช่น การจัดทำผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบครบวงจรและวิสาหกิจชุมชน ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ

2.2 เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งพาตนเองนำไปสู่การเป็นชุมชนเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

2.3 สร้างและส่งเสริมให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าและอาหารใหม่ ๆ พร้อมพัฒนาสถานที่จำหน่ายสินค้าและอาหารเดิม

2.4 สนับสนุนและจัดหาแหล่งเงินทุนและช่องทางในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด เช่น จัดมหกรรมอาหารทะเล ฯลฯ

3. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 เสริมสร้างและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โครงการอาหารกลางวัน – อาหารเสริม (นม) ฯลฯ

3.2 เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยง่าย เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต วิทยุชุมชน เคเบิลทีวี จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ แก่คณะกรรมการชุมชน ฯลฯ

3.3 ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา การมีคุณธรรม จริยธรรมและการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ฯลฯ

3.4 เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น การสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ การฝึกอบรมอาชีพ ฯลฯ

3.5 เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดีอย่างครบวงจร ตั้งแต่การส่งเสริม การป้องกัน การแก้ไขและการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานอนามัย ฯลฯ

4. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกประเภทให้สมดุลและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการและองค์กรอิสระ

4.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษต่าง ๆ เช่น ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบกำจัดขยะ ฯลฯ และควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.3 พัฒนาสื่อและจัดกิจกรรมเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกพร้อมตระหนักถึงความสำคัญและบทลงโทษในการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกประเภท เช่น การจัดโครงการประหยัดพลังงาน ฯลฯ

5. ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัย

5.1 สร้างเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยให้ชุมชนปากน้ำประแสมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยเสพติด ปลอดภัยอบายมุข เช่น การรณรงค์ป้องกันสารเสพติดในชุมชน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ฯลฯ

5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำประแส เช่น สถานีตำรวจ ฯลฯ

5.3 ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท โดยมุ่งเน้นการจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชุมชนและใช้เทคโนโลยีในการป้องกันเหตุ เช่น ติดตั้งทีวีวงจรปิด (CCTV) การจัดให้มีป้อมยาม ฯลฯ

5.4 สร้างเสริมและสนับสนุนการลดอุบัติเหตุในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำประแส เช่น การรณรงค์ให้ประชาชนเคารพกฎจราจร การจัดให้มีสัญญาณไฟจราจร จัดให้มีกระจกโค้ง ฯลฯ

5.5 สร้างเสริมและสนับสนุนระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และอุบัติภัยอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

6. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอำนวยการ

6.1 ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ศูนย์บริการร่วมการลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนในรูปแบบ One Stop Service ฯลฯ

6.2 สร้างเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การนำเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลปากน้ำประแส เช่น Balanced Score Card, Six Sigma, Learning Organization ฯลฯ

6.3 สร้างเสริมและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลปากน้ำประแสมีการบริหารจัดการที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

6.4 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม เช่น การเป็นข้าราชการตามรอยพระยุคลบาท ฯลฯ

6.5 จัดหางบประมาณให้เพียงพอ โดยการหาแหล่งงบประมาณจากหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันการเงินอื่น ๆ และจัดหารายได้เพิ่มจากกิจการต่าง ๆ เช่น จัดให้มีเทศพาณิชย์ พร้อมลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง โดยการจ้างเอกชนดำเนินการมากขึ้น

6.6 จัดหาและปรับปรุงอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอ

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2557 : 6-7) ให้ความหมายและหลักการสำคัญเรื่องนโยบายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาว่า หมายถึงกระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำและสร้างโอกาสให้ประชาชนทั้งรูปส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน

วารุณี วัชรเสวี (2544 : 37) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

สมชัย ศิริสมบัติ (2545 : 6) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในท้องถิ่นว่า หมายถึงกระบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกันที่จะแสดงให้เห็นความต้องการร่วม ความสนใจร่วมมี ความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองหรือดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมหรือการดำเนินงานกันเพื่อให้อิทธิพลต่อรองอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การปรับปรุงสถานภาพทางสังคมในกลุ่มชุมชน

เงื่อนไขการมีส่วนร่วม

บารมี เลิศไพศาล (2542 : 20) กล่าวถึงเงื่อนไขของการมีส่วนร่วมว่าจะต้องประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม (Freedom to Participation)
2. ประชาชนสามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participation)
3. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participation)

ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ดังนี้

1. ประชาชนต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมและร่วมให้เหมาะสมกับสถานการณ์
2. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทอง ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปผลตอบแทนที่เขาประเมินว่าจะได้รับ

3. ประชาชนต้องมีความสนใจที่จะสัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมนั้น

4. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. ประชาชนต้องไม่รู้สึกรบกวนกระทบกระเทือนต่อตำแหน่ง หน้าที่หรือสถานการณืทางสังคม

หากจะมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2525 : 11) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นคว้าหาปัญหาและหาสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน

รูปแบบการมีส่วนร่วม

จามาต สุขประเสริฐ (2545 : 22) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วม จำนวน 10 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at Meeting)
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน (Financial Contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership)
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (Interviewer)
6. การมีส่วนร่วมผู้ชักชวน (Solicitor)
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers)
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม (Entrepreneur)
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง (Employee)
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material Contribution)

ทฤษฎีเกี่ยวกับเมือง

ทฤษฎีเกี่ยวกับเมืองในที่นี้จะพิจารณาดังนี้ (ศราวุธ อมรธรรมสิน. 2545 : 18)

ทฤษฎีรูปดาว

การขยายตัวของเมืองนั้นเกิดมาจากบริเวณศูนย์กลางของเมืองที่เป็นศูนย์กลางของเส้นทางคมนาคมสายหลักของเมือง อิทธิพลของเส้นทางคมนาคมจะมีผลทำให้เมืองขยายตัวออกไปตามเส้นทางรถยนต์ รางใต้ดินและรถไฟ ประชาชนส่วนใหญ่จะนิยมอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่นบริเวณใกล้เคียงกับเส้นทางคมนาคมดังกล่าว ในขณะที่สามารถเดินทางไปถึงได้สะดวก ต่อมาภายในเมืองได้มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมดีขึ้น ประชาชนภายในเมืองนิยมใช้รถยนต์กันมากขึ้น พื้นที่ว่างที่อยู่ระหว่างเส้นทางคมนาคมก็จะมีประชาชนเข้าไปอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่นมากขึ้น พื้นที่ว่างดังกล่าวเชื่อมต่อกันเป็นพื้นที่เดียวกัน

ทฤษฎีวงแหวน

การขยายตัวของเมืองจะมีลักษณะเป็นรูปวงแหวน เป็นรัศมีวงกลมต่อเนื่องจากเขตศูนย์กลางและแบ่งพื้นที่ของเมืองออกเป็น 5 เขต ดังนี้

เขตที่ 1 เป็นเขตศูนย์กลางธุรกิจ ประกอบด้วยร้านค้า ห้างสรรพสินค้า โรงภาพยนตร์ โรงแรม ธนาคารและสำนักงานทางเศรษฐกิจ การปกครอง กฎหมาย เป็นต้น เป็นเขตที่มีคนหนาแน่นเวลากลางวันเพื่อทำธุรกิจและงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่เขตรอบนอก

เขตที่ 2 เป็นศูนย์กลางการขนส่ง รวมทั้งเป็นย่าน โรงงานอุตสาหกรรมเก่า ๆ เป็นเขตที่มีปัญหาสังคมมาก เช่น มีอัตราการก่ออาชญากรรมสูง เป็นกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำที่อพยพมาจากชนบท แต่เมื่อคนกลุ่มนี้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นก็จะย้ายไปอยู่ในที่แห่งใหม่

เขตที่ 3 เป็นเขตที่อยู่อาศัยของกรรมกรและผู้ใช้แรงงานที่ย้ายออกมาจากเขตศูนย์กลาง การขนส่ง สภาพที่อยู่อาศัยของคนในเขตนี้จะมีสภาพดีกว่าคนที่อาศัยอยู่ในเขตศูนย์กลาง การขนส่ง บ้านเรือนจะปลูกอยู่ในระยะห่างกัน ไม่ชิดติดกัน

เขตที่ 4 เป็นเขตชนชั้นกลาง มีที่พักอาศัยประเภทห้องชุด โรงแรม บ้านเดี่ยว ผู้อาศัยอยู่ในเขตนี้ส่วนใหญ่เป็นชนชั้นกลาง เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ รวมถึงผู้บริหารระดับกลาง

ทฤษฎีเดี่ยววงกลม

รูปแบบของการขยายตัวของเมืองจะเหมือนกับสี่วงกลมหรือขนมพายและในแต่ละเมือง จะพบว่าการขยายตัวของเมืองออกไปยังพื้นที่ด้านนอกจะเป็นรูปสี่วงกลมหนึ่งสี่วงกลมหรือมากกว่าหนึ่งสี่วงกลมและการขยายตัวของเมืองจะมีลักษณะดังนี้

1. การขยายตัวของเมืองจะขยายออกไปตามเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมไปยังศูนย์กลางทางการค้าและที่อยู่อาศัยบริเวณอื่น ๆ
2. การขยายตัวของเมืองจะขยายออกไปตามพื้นที่สูงและแม่น้ำลำคลอง ในเขตพัฒนาอุตสาหกรรม
3. การขยายตัวของเมืองจะขยายออกไปตามที่อยู่อาศัยของชุมชนชั้นสูงของสังคม ห้องพักราคาสูงมักจะเกิดขึ้นบริเวณย่านธุรกิจใกล้ ๆ กับเขตที่อยู่อาศัยเก่า
4. เขตที่อยู่อาศัยค่าเช่าราคาสูงจะตั้งอยู่ติดกับเขตที่อยู่อาศัยค่าเช่าราคาปานกลาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจองค์ความรู้ทางด้านผลการศึกษาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหัวข้อในการวิจัย พบว่า มีเอกสารงานวิจัยดังนี้

ศราวุธ อมรธรรมสิน (2545) ได้วิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์เมืองนำอยู่ในทัศนะของชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ทางกายภาพของเมือง พบว่าชาวหนองรีปรารถนาชีวิตแบบคนกึ่งเมืองกึ่งชนบทมากกว่าจะเป็นคนเมืองตามทัศนะกระแสหลัก ในด้านระบบนิเวศวิสัยทัศน์ของชาวหนองรียังแคบสั้นเนื่องจากคำนึงถึงแต่ระบบนิเวศที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ซึ่งแตกต่างจากวิสัยทัศน์ของกระแสหลักที่มองในทุกด้าน ไม่ว่าจะพืช สัตว์ คนและสิ่งแวดล้อมต้องอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน ด้านความเข้มแข็งของชุมชนพบว่าวิสัยทัศน์ของชาวหนองรีกว้างไกลกว่าวิสัยทัศน์ของกระแสหลักที่อยู่ในวงวิชาการที่มองในแง่การมีส่วนร่วมและการช่วยเหลือเกื้อกูลเท่านั้น แต่ชาวหนองรีมองไปไกลในสิทธิของชุมชนระหว่างคนกับป่า ในด้านสุขภาพ พบว่าวิสัยทัศน์ของชาวบ้านหนองรีเป็นแบบองค์รวม เหมือนกับวิสัยทัศน์ของกระแสหลัก คือสนใจการมีชีวิตที่มีสุขภาพกายสมบูรณ์แข็งแรง สุขภาพจิตดี สุขภาพทางวิญญาณในการเลือนับถือศาสนาและสภาพสังคมที่ปลอดภัยจากอาชญากรรมและยาเสพติด

ในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม พบว่าชาวหนองรียังมีพื้นฐานแบบสังคมชนบท คือการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวใหญ่มีญาติพี่น้องอยู่ในพื้นที่เดียวกันแบบสังคมไทยดั้งเดิมแบบเกษตรกรรมต่างจากวิสัยทัศน์ของกระแสหลักเน้นเศรษฐกิจแบบสมัยใหม่ และลักษณะของครอบครัวเป็นแบบครอบครัวเมืองซึ่งสะดวกในการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ แต่ในด้านการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ทั้งสองกระแสยังคงคำนึงถึงและอนุรักษ์ให้คงไว้ต่อไป ในด้านการเมือง พบว่าวิสัยทัศน์ของชาวหนองรียังคงเป็นในแบบแนวคิดผู้นำอุปถัมภ์แบบสังคมไทย คือให้ความสำคัญต่อดำเนินการที่มาจากผู้บริหารหรือผู้นำท้องถิ่นมากกว่าระบบที่จะใช้ซึ่งแตกต่างจากกระแสหลักที่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการที่ได้มาซึ่งผู้บริหาร

จินตนา เชื้อสมบุญ (2546) ได้วิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเทศบาลต่อโครงการเมืองนำอยู่ในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานเมืองนำอยู่ในระดับปานกลาง ภาพรวมของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเทศบาลต่อการดำเนินงานเมืองนำอยู่จังหวัดราชบุรี ควรจะมีระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครบและสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในปี 2548 ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประชาชนมีสุขภาพและการศึกษาดี มีการอนุรักษ์ภาษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานคือปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

การให้ประชาชนมีส่วนร่วม การขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนักของประชาชนในการที่จะพัฒนาเมืองนำอยู่ สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการดำเนินงานเมืองนำอยู่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนวิสัยทัศน์กับปัจจัยทางด้านตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา การได้รับข่าวสาร การได้รับการอบรมความรู้ การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และความรับผิดชอบในการดำเนินงานเมืองนำอยู่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

กัญญนันท์ ท่าทราย (2554) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเมืองนำอยู่ของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนือ อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนภายในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนือ จำนวน 311 คน 2) ฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ สมาชิกสภาเทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการชุมชน ตัวแทนชุมชน จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ถึง โครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละและนำเสนอผลการศึกษาโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการศึกษา คือ การวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า สภาพเมืองนำอยู่ของชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนือ อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี สะท้อนให้เห็นว่าชุมชนห้วยเหนือเป็นชุมชนชนบท ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร จึงมีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมคือเป็นวัฒนธรรมของ

การเอื้ออาทร มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมิติด้านเมืองธรรมาภิบาล พบว่าประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองและมีการรวมกลุ่มกันค่อนข้างสูง แต่ควรปรับปรุงการบริการของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากมีการร้องเรียนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่าที่ควรและการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ล่าช้า แต่ในขณะที่เดียวกันชุมชนห้วยเหนียวได้รับผลจากแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงให้ชุมชนห้วยเหนียวมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและเกิดช่องว่างขึ้น โดยพบว่ามิติด้านเมืองปลอดภัยยังมีปัญหาการว่างงาน ยาเสพติด การลักขโมย การขยายเขตเมืองและการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากการมีโรงงานมากขึ้น ทำให้มิติด้านเมืองสะอาด ยังมีปัญหาความไม่สะอาดตามถนนหนทางและสถานที่สาธารณะ ความสกปรกและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือนและที่อยู่อาศัย มิติด้านเมืองคุณภาพชีวิต ประชาชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างดี แต่จะมีบางส่วนที่ไม่พอใจเกี่ยวกับการว่างงาน การใช้จ่ายฟุ่มเฟือย มีฝุ่นละอองและมลพิษเกิดขึ้นในชุมชนและใช้งบประมาณทางด้านสุขภาพและสังคมของประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ คือประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีฐานะยากจน คือการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดสถานะทางสุขภาพ เพราะทำให้ทราบถึงสภาวะสุขภาพได้เป็นอย่างดี นำไปสู่สภาวะสุขภาพของบุคคลหรือชุมชน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี