



ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

สมใจ คันทะเสน

หัวหน้าแผนกแผนการงบประมาณและสถิติ แขวงคำม่วน

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ในปัจจุบันนี้เป็นยุคดิจิทัล และเป็นโลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมาบีบบทบาทในสังคมไทย ทำให้คนไทยต้องติดตามความเคลื่อนไหวของโลกอย่างใกล้ชิด คนที่ตามไม่ทันก็จะตกยุคได้ ดังนั้นองค์กรจึงเป็นที่ผลิตกำลังคนไปสร้างสังคมและประเทศชาติ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร บุคลากรให้มีทักษะ มีความสามารถ และเป็นองค์กรแห่งความสุข ปัจจุบันองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศได้นำหลักสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กรให้อยู่กับเรานานๆ ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) จะช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2549) นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ McClelland (1973, p.54) ได้ให้ทัศนะว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า ดังนั้นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการนำพาองค์กรไปข้างหน้า คือ ผู้นำจึงควรมีวิสัยทัศน์สามารถมองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและนำบุคลากรไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีคุณภาพ ผู้นำองค์กรจึงควรมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เพราะว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อองค์กร ในการกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยจุดประกายความคิดสร้างสรรค์และใช้พลังจูงใจให้บุคลากรทำงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์กรล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ ญัฐภูมิ เตมียสุวรรณ์ (2550, หน้า 13) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจกับทุกคนและบ้านที่งานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 36) ได้กำหนดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักนั้น และได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากรแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักสอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา เยาวีราช (2550) ระบุว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์กร มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมคูลและ มีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ ในส่วนของ เสวต ต้นพลีรัตน์ (2547, หน้า 42) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้คนที่สามารถมองเห็นและเข้าใจเหตุการณ์ในอนาคตอย่างชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงดำเนินการและเตรียมความพร้อมที่จะรองรับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต Finkelstein & Hambrick (1996); Westley & Mintzberg (1989 อ้างถึงใน เสนาะ กลิ่นงาม, 2551, หน้า 41) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต และสอดคล้องกับ therb Kelleher, Jack Welch, Steve and Bill Gates, สุริพันธ์ เสนานุช (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บอกได้ว่าองค์กรต้องการเป็นอย่างไร หลังจากนั้นก็จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ แล้วสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ผู้เขียนบทความได้ศึกษาเอกสาร นโยบาย และสัมภาษณ์ ท่านสิมมาย พอนสะหวัน ผู้จัดการบริษัท Lao Freight For warder การขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ จากประเทศไทย – ลาว – เวียดนาม เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2557 พอที่จะสรุปได้ว่าท่านสิมมาย พอนสะหวัน มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของคนในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีสอดคล้องหลายด้าน ดังนี้ (Thompson, 2008, Online)

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ บริษัทของเราได้มีการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่า จะเป็นศูนย์กลางในการให้บริการเรื่องขนส่งรวดเร็วโดยการขนย้ายในแต่ละจุดไม่เกิน 15 นาที และให้การขนส่งตรงตามเวลาที่กำหนดร้อยเปอร์เซ็นต์ และการขยายธุรกิจเราได้มีการกำหนดพื้นที่ขนย้ายสินค้าออกไปอีกหลายเส้นทางโดยมีบริษัทต่างๆ ในเครือข่ายมาร่วมในการขนส่งสินค้าไปตามจุดต่างๆ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการมองภาพอนาคตขององค์กร สามารถถ่ายโอนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นจริงได้ รวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์จุดประสงค์ และพันธกิจร่วมกันกับบุคลากรได้ (Green, 2000, Online) สอดคล้องกับ Packard (1995, Online) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันนำพันธกิจไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารเป็นอย่างดี อีกทั้งยังต้องรู้จักสะสมความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวได้ (Long – Term Planning) ในส่วนของ Rock (2009, Online) นำเสนอ 7 เสาหลักของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้นำรู้ว่าเขาจะไปสู่อะไร จุดใด 2) การกำหนดแผนที่ (Mapping) ผู้นำต้องมีการกำหนดและสร้างแผนที่ที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่ต้องการ 3) การเดินทาง (Journeying) ผู้นำต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเดินทางไปด้วยกันด้วยความเต็มใจ และเป็นประจักษ์โดยอาศัยเสียงส่วนใหญ่ 4) การเรียนรู้ (Learning) ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถเรียนรู้ร่วมกัน และเปิดใจที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ผู้นำทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับความคิดเห็นจากคนอื่น 6) การนำ (Leading) ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 7) คุณค่า (Valuing) ผู้นำยึดค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จึงสามารถมองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดและสร้างแผนที่ที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่ต้องการ ทำให้บุคลากรในองค์กรเดินทางไปด้วยกันด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถเรียนรู้ร่วมกันรวมถึงยอมรับในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร โดยพิจารณามุมมองจากภายนอกของผู้มารับบริการ ดังจะเห็นได้จากจากการสัมภาษณ์ท่านสิมมาย พอนสะหวัน ได้กล่าวว่าบริษัทของเราได้มีการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่า **“จะเป็นศูนย์กลางในการให้บริการเรื่องขนส่งรวดเร็วโดยการขนย้ายในแต่ละจุดไม่**

เกิน 15 นาที และให้การขนส่งตรงตามเวลาที่กำหนดร้อยละ 95” และการขยายธุรกิจเราได้มีการกำหนดพื้นที่ขนย้ายสินค้าออกไปอีกหลายเส้นทางโดยมีบริษัทต่างๆ ในเครือข่ายมาร่วมในการขนส่งสินค้าไปตามจุดต่างๆ

2. การสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย ในการทำงานขององค์กรใช้กีฬาออลฟ์ในการพูดคุยหรือพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการเจรจาทางธุรกิจและยังอาศัยการเข้าถึงคนเพื่อใช้ในการสร้างเครือข่ายขององค์กร และการดำเนินงานของภาครัฐในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกันเพราะทางบริษัทของเราเอกสารทุกชนิดแทบจะอยู่ในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์แต่ทางภาครัฐยังไม่มีและยังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ทั้งนี้เพราะว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อนำมาสนับสนุนการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จ โดยการเชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานโดยที่เครือข่ายต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายให้เป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน รวมถึงต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กรการเชื่อมโยงในลักษณะของเครือข่าย ต้องพัฒนาไปสู่ระดับของการลงมือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจตามความจำเป็นเมื่อภารกิจบรรลุเป้าหมายแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือมีภารกิจใหม่อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระยะยาวก็ได้การก่อเกิดของเครือข่ายเครือข่ายแต่ละเครือข่ายต่างมีจุดเริ่มต้น หรือถูกสร้างมาด้วยวิธีการต่างๆ กัน แบ่งชนิดของเครือข่ายออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552, ออนไลน์)

1. เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เครือข่ายชนิดนี้มักเกิดจากการที่ผู้คนมีใจตรงกัน ทำงานคล้ายคลึงกันหรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อน เข้ามารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าการดำรงอยู่ของกลุ่มสมาชิกในเครือข่ายเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวสมาชิกเอง เครือข่ายเช่นนี้มักเกิดขึ้นในพื้นที่ อาศัยความเป็นเครือญาติ เป็นคั่นในชุมชนหรือมาจากภูมิสำเนาเดียวกันที่มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มโดยจัดตั้งเป็นชมรมที่มีกิจกรรมร่วมกันก่อน เมื่อมีสมาชิกเพิ่มขึ้นจึงขยายพื้นที่ดำเนินการออกไป

2. เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายจัดตั้งมักจะมี ความเกี่ยวข้องกับนโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐเป็นส่วนใหญ่การจัดตั้งอยู่ในกรอบความคิดเดิมที่ใช้กลไกของรัฐผลักดันให้เกิดงานที่เป็นรูปธรรมโดยเร็วและส่วนมากภาคีหรือสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายมักจะไม่ค่อยมีพื้นฐาน ความต้องการความคิด ความเข้าใจ หรือมุมมองในการจัดตั้งเครือข่ายที่ตรงกันมาก่อนที่จะเข้ามารวมตัวกันเป็นการทำงานเฉพาะกิจชั่วคราวที่ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปเร็วที่สุดแล้วแต่เครือข่ายจะได้รับการชี้แนะที่ดีดำเนินงานเป็นขั้นตอนจนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกิดเป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกจนนำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริง

3. เครือข่ายวิวัฒนาการ เป็นการถือกำเนิดโดยไม่ได้เป็นไปตามธรรมชาติตั้งแต่แรก และไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยตรงแต่มีกระบวนการพัฒนาผสมผสานอยู่ โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล/องค์กรมารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้างๆ ในการสนับสนุนกันและเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยยังไม่ได้สร้างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่ชัดเจนนักหรืออีกลักษณะหนึ่งคือถูกจุดประกายความคิดจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับฟังหรือการไปได้เห็นการดำเนินงานของเครือข่ายอื่นๆ มาแล้วเกิดความคิดที่จะรวมตัวกัน สร้างพันธะสัญญาเป็นเครือข่ายช่วยเหลือและพัฒนาตนเอง เครือข่ายที่วุ่นวายนี้แม้จะไม่ได้เกิดจากแรงกระตุ้นภายในโดยตรงตั้งแต่แรก แต่ถ้าสมาชิกมีความตั้งใจจริงที่เกิดจาก

จิตสำนึกที่ดี เมื่อได้รับการกระตุ้นและสนับสนุน ก็จะสามารถพัฒนาต่อไปจนกลายเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งการสร้างเครือข่ายเป็นการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันนอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่นการส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อ แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย

ในส่วนนี้ท่านสิมา พอนสะหวัน ได้กล่าวว่า **การสร้างเครือข่าย**ในการทำงานขององค์กรใช้กีฬาอล์ฟในการพูดคุยหรือพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการเจรจาทางธุรกิจและยังอาศัยการเข้าสังคมเพื่อใช้ในการสร้างเครือข่ายขององค์กร และการดำเนินงานของภาครัฐในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกัน เพราะทางบริษัทของเราเอกสารทุกชนิดแทบจะอยู่ในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์แต่ทางภาครัฐยังไม่มีและยังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

3. การทำงานเป็นทีม

การบริหารองค์กรของเรามีอุดมการณ์ที่แน่นอน และสมาชิกทุกคนยอมรับ ยึดมั่นในความถูกต้อง ใช้หลักการประนีประนอม ถือหลักการให้อภัยระหว่างกันเสมอ มีสำนึกในเรื่องสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่เอาเปรียบกัน ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนสมาชิก ถือหลักการไม่มุ่งเอาเด่นคนเดียว แต่ต้องดีร่วมกันทั้งทีม รู้จักมองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา เปิดใจกว้างระหว่างกัน รู้จักแบ่งงาน และประสานงาน มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร ถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเสมอ และยอมรับผิดเมื่อทำผิด เรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญของธุรกิจ ทั้งนี้เพราะว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรจะต้องอาศัยทีมงานระหว่างบุคคลในการประสานความร่วมมือ เพื่อให้การขนส่งสินค้าบรรลุเป้าหมาย ทันตามเวลาที่กำหนดและทุกคนต้องเข้าใจภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร เพราะว่าการทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ผู้นำจะต้องเสริมสร้างและผนึกกำลังร่วมกันของทีมงาน เน้นในเรื่องการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง การทำงานเป็นทีมจะช่วยผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จ โดยที่ผู้นำทำหน้าที่ในการสร้างแรงดลใจ แรงปรารถนาและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ สันติ ศะศิวิช, (2552, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรมีหลักการการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีอุดมการณ์ที่แน่นอน และสมาชิกทุกคนยอมรับ 2) ยึดมั่นในความถูกต้อง 3) ใช้หลักการประนีประนอม 4) ถือหลักการให้อภัยระหว่างกันเสมอ 5) มีสำนึกในเรื่องสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่เอาเปรียบกัน 6) ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน 7) เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนสมาชิก 8) ถือหลักการไม่มุ่งเอาเด่นคนเดียว แต่ต้องดีร่วมกันทั้งทีม 9) รู้จักมองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา 10) เปิดใจกว้างระหว่างกัน 11) รู้จักแบ่งงาน และประสานงาน 12) มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร 13) ถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเสมอ 14) ยอมรับผิดเมื่อทำผิด และ 15) เมื่อมีความขัดแย้งต้องถือหลักการปรับมุมมองที่อาจแตกต่างกันให้มองในมุมมองเดียวกันได้ ผู้นำควรมีหลักการการทำงานเป็นทีม เพราะจะช่วยทำให้ทีมงานเข้มแข็งยิ่งขึ้นโดยทำความเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการ**การทำงานเป็นทีม** ท่านสิมา พอนสะหวัน ได้กล่าวว่า ในการบริหารองค์กรของเรามีอุดมการณ์ที่แน่นอน และสมาชิกทุกคนยอมรับ ยึดมั่นในความถูกต้อง ใช้หลักการประนีประนอม ถือหลักการให้อภัยระหว่างกันเสมอ มีสำนึกในเรื่องสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่เอาเปรียบกัน ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนสมาชิก ถือหลักการไม่มุ่งเอาเด่นคนเดียว แต่ต้องดีร่วมกันทั้งทีม รู้จักมองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา เปิดใจกว้างระหว่างกัน รู้จักแบ่งงาน และประสานงาน มีความเป็น

อิสระในการทำงานพอสมควร ถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเสมอ และยอมรับผิดเมื่อทำผิด เรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญของธุรกิจ

4. มนุษยสัมพันธ์

สร้างความผูกพันด้วยการผูกพันต่อคนอื่น ก่อนที่คนอื่นจะรักและผูกพันตัวเรา มีเข้าใจคนอื่นก่อนและควรเปิดใจยอมรับอย่างสมบูรณ์แบบ มีความเข้าใจบุคลากร มีความอดทนในระยะเวลายาวนาน มีความไว้ใจเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของความเชื่อถือและศรัทธาควรสร้างให้เกิดขึ้นโดยเร็ว ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและนอกองค์กร เพราะว่าผู้นำที่มี ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและนอกองค์กร (Kaufman & Zahn, 1993) ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงานทุกฝ่ายรวมถึงเครือข่ายในการให้บริการ ส่วนทัศนะของBonstingl, (2001, Online) ได้กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อองค์กร เป็นผลทางด้านจิตวิทยาทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับศรัทธา โดยที่ผู้นำมีหลักสำคัญตามทัศนะของ Bechtol & Sorenson (1993, pp. 298–300) ดังนี้ 1) ผู้นำและทีมงานขององค์กรจำเป็นต้องใกล้ชิดกับบุคลากรโดยมีการสื่อสารสองทาง 2) ใช้แหล่งทรัพยากรในการวางแผนให้คุ้มค่า มีการจัดแผนดำเนินการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย วางแผนการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า โดยร่วมมือกันทุกฝ่าย 3) เป้าหมายในการพัฒนาควรเน้นบุคลากรทุกฝ่ายเป็นสำคัญ โดยมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) หลีกเลี่ยงการบริหารจัดการที่ยุ่งยาก 5) ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทั้งด้านความร่วมมือ การฝึกอบรมและให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ 6) ฟังเสียงของบุคลากรและยอมรับในการแสดงความคิดเห็น 7) ใช้การสื่อสารแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้โอกาสในการตัดสินใจสนับสนุนทรัพยากร แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงนโยบาย ค่านิยมวัฒนธรรมตามมติการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรนับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานไปสู่ความร่วมมือที่ดีจึงต้องใช้การประสานงานเป็นอย่างดีเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุปสรรคและปัญหาตามมา **และการสร้างมนุษยสัมพันธ์** ท่านลีมาเย พอนสะหวัน ได้กล่าวว่า สร้างความผูกพันด้วยการผูกพันต่อคนอื่น ก่อนที่คนอื่นจะรักและผูกพันตัวเรา มีเข้าใจคนอื่นก่อนและควรเปิดใจยอมรับอย่างสมบูรณ์แบบ มีความเข้าใจบุคลากร มีความอดทนในระยะเวลายาวนาน มีความไว้ใจเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของความเชื่อถือและศรัทธาควรสร้างให้เกิดขึ้นโดยเร็วสรุปจากการคิดเห็นของผู้เขียนภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนและมีความสามารถในด้านการนำวิสัยทัศน์ไปใช้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องเข้าใจหลักการของวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ต้องเป็นนักสังเกต พิจารณาจากการทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานและเน้นความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรภายในและภายนอก ในการนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ ถึงแม้จะถูกต่อต้าน แต่ผู้นำจะไม่ท้อแท้จึงต้องมีความมุ่งมั่นและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ให้จงได้ ในการบริหารจัดการองค์กรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบและประเพณีแบบดั้งเดิม รวมถึงสัญลักษณ์ไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ผู้นำมีการกำกับควบคุมการเปลี่ยนแปลงสัญลักษณ์หรือจินตภาพไปสู่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ผู้นำสร้างองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แบบและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้นำจะคัดเลือกการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ผู้นำสร้างระบบนวัตกรรมในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลผลิตและการบริการ



และผู้นำสร้างระบบการประสานงานในแต่ละวัน มีการจัดโครงสร้างใหม่ปรับปรุงวิธีการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และกิจกรรมในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมี คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). การสร้างเครือข่าย เข้าถึงได้ จาก <http://oppn.opp.go.th/research01.php> 28 ตุลาคม 2557.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การมีส่วนร่วมของชุมชน*. เข้าถึงได้จาก 202.183.216.170/ed_qual/step.htm 28 ตุลาคม 2557.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2552). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก www.lopburi.go.th/governor/book_january_51/leader.doc
- ธนา ประมุขกุล. เครือข่าย. *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*. 24 (3) ก.ค.- ก.ย. 2544, หน้า 30-31.
- พลุ เดชะรินทร์. (2552). *การกำหนดวิสัยทัศน์*. เข้าถึงได้จาก pasu@acc.chula.ac.ch.
- ผ่องศรี จิตกรณกิจศิลป์. (2552). *เครือข่ายการพัฒนา*. เข้าถึงได้จาก www.labschools.net/cur/cur5/sripong.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2552). *การทำงานเป็นทีม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prlabschools.com/PR/teamwork.htm>
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ตพริ้นท์.
- อัจนรา สังข์สุวรรณ. (2539). *ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม*. วิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (4) : 11.
- Bengtssen, Bengt. (2001). *Teacher Empowerment and Technology*. [online]. www.ite.mh.se/~arne/farts/bbforedrag.html Retrieved May 12, 2005.
- Bill, Lamperes. (2004). *Strategies for Staff Empowerment*. [online] [http://www.findarticles.com/p/search?t=b"lamberes,+billW](http://www.findarticles.com/p/search?t=b) Retrieved May 12, 2005.
- Cathalie, Gehrke. (2007). *Teacher Empowerment*. from <http://www.Library Reference/ orgy>. Retrieved January 3, 2007.
- Crosby, Robert P. (1992). *Walking the Empowerment Tightrope*. Pennsylvania :