

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ ปี พ.ศ. 2564

Vision of Chumphae Tamban Administrative Organization In 2021

เกษร น้อยแสง¹

ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำวิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ ปี พ.ศ. 2564 โดยการประชุมกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ นายกองตำบล รองนายกองตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวแทนครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้นำหมู่บ้าน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพมีวิสัยทัศน์ คือ ภายในปี 2564 ตำบลชุมแพ จะเป็นเมืองน่าอยู่และศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีขั้นตอนดำเนินการ คือ การสร้างค่านิยมในองค์การ การวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และการกำหนดวิสัยทัศน์ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ อย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดพันธกิจ จัดทำกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และแผนที่กลยุทธ์ สำหรับใช้เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงาน

Abstract

The purpose of this study was to create a vision of Chumphae Tambon Administrative Organization (TAO) for 2021 by collecting data through brainstorming of relevant stakeholders such as chiefs of the TAO, vice chiefs of the TAO Council, chief administrator, heads of official government departments in the TAO, representatives of teachers working in the area, director of health promotion hospital, and community leaders. The data was analyzed with content analysis.

¹ นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์; รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The findings of this study show that by 2021, TAO Chumphae will become a healthy city and a center of cultural tourism and the quality of life will improve. To achieve these, the procedures include creating organizational values, local community potential assessment, external environment assessment, and vision formulation. Moreover, in order to achieve the visions in a concrete manner, organizational mission, strategies, action plans, and strategy maps were created as guidelines and a framework for action.

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบล

Keyword: Vision Tambon Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์ คือ ภาพทางความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่เราต้องการจะสร้างขึ้นมาให้เป็นผลสำเร็จในอนาคต สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เราให้ความสำคัญและสื่อให้เกิดความเข้าใจในพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น วิสัยทัศน์จึงเปรียบได้กับภาพที่แสดงถึงสถานะในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็น ซึ่งอาจยาวไปถึงในอีกหลายปีข้างหน้า เป็นภาพที่มีพลานุภาพเหนือกว่าความฝันหรือความหวังลมๆ แล้งๆ มันคือพันธสัญญาทำให้เกิดวิธีบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้วิสัยทัศน์ได้เป็นจริงขึ้นมา ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นมีรากฐานที่ตั้งอยู่บนความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มันช่วยให้เราค้นพบโอกาสอันเป็นไปได้ แม้วิสัยทัศน์จะเป็นแนวทางที่นำเราไปสู่อนาคต หากแต่มันก็มีพื้นที่มาจากการรับรู้ประสบการณ์ ณ ปัจจุบัน (ฉัฐพงศ์ เกศมาริช, 2549)

ในการบริหารงานนั้นในอดีตการแข่งขันไม่รุนแรงและสภาพแวดล้อมขององค์กรค่อนข้างคงที่ การคาดการณ์สิ่งต่างๆ สามารถทำได้อย่างแม่นยำ การวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร จึงเป็นแบบง่ายๆ ไม่ซับซ้อน แต่ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์การปฏิบัติงานขององค์กรมีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การคาดการณ์สิ่งต่างๆ เริ่มมีความไม่แน่นอน องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการบริหารงานในลักษณะที่ยืดหยุ่นกับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีภารกิจ และหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และการจัดระบบ บริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (สุวรรณ พิณตานนท์, 2546) โดยในการพัฒนาตำบลนั้นได้ใช้แผนพัฒนาตำบล เป็นคู่มือในการพัฒนา ซึ่งในแผนพัฒนาตำบลจะมีการจัดทำวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา จากข้อเท็จจริง ดังกล่าววิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง จัดทำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค ปัจจุบันและ การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อจัดทำวิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ ปี พ.ศ.2564

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ หมายถึง เข้มทิศนำทางเพื่อมุ่งไปยังอนาคต เป็นเครื่องช่วยช่วยยให้บุคคลหรือองค์กรรู้ว่าตอนนี้ตนอยู่จุดใดและพร้อมที่จะยกระดับความสามารถ (Core Competencies) ขึ้นมา และวิสัยทัศน์นั้นไม่ใช่แผนหากเป็นแต่การขยายขอบเขตในสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งวิสัยทัศน์เปรียบได้กับภาพที่แสดงถึงสถานะในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นในระยะยาว อาจยาวไปถึงหลายปีข้างหน้า เป็นภาพที่มีพยานภาพหรือความฝันหรือความหวังที่ไร้จุดมุ่งหมาย แต่ คือ พันธสัญญาที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่เป็นจริงขึ้นมา ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้เห็นพบโอกาสที่จะเป็นไปได้ แม้ว่าวิสัยทัศน์จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่อนาคต หากแต่มันก็มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ปัจจุบัน (ณัฐพงศ์ เกศมาริช, 2546)

วิสัยทัศน์นอกจากจะเป็นเข็มทิศในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว สำหรับความสำคัญของวิสัยทัศน์ในอีกแง่มุมหนึ่งนั้นมองว่าไม่ว่าจะเป็นการมองวิสัยทัศน์ใน

ระดับใด สามารถอธิบายความสำคัญได้ 4 ประการ คือ 1) ก่อให้เกิดความรู้สึกรำลึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลรู้สึกผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงานการผลิต การบริการและการบริหาร 3) ช่วยกำหนดมาตรฐานของงานที่แสดงถึงความเป็นเลิศและความโดดเด่น และ 4) เป็นตัวเชื่อมอดีต ปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกัน (วีรวัช มาณะศิริานนท์, 2547) ซึ่งในการดำเนินงานหากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีแล้วและพัฒนาด้วยวิสัยทัศน์ที่ดีแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ หลายประการ ได้แก่ 1) ได้รับการยอมรับจากคณะทำงานพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรทุกๆ คนว่า มีการดำเนินงานด้วยวิธีที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างสำคัญ (Stakeholders) ขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งยังเหมาะสมกับสถานะแวดล้อมขององค์กร ตลอดจนมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะร่วมกันก้าวไปสู่อุทิศอีก ด้วย ทั้งนี้โดยมีการพิจารณากันอย่างเป็นระบบด้วยวิจรรณญาณและดุลยพินิจเป็นอย่างดี 2) ด้วยวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบย่อมต้องใช้เวลาพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับทราบกิจกรรมและความก้าวหน้าเป็นระยะๆ โอกาสที่ทุกคนจะให้การสนับสนุนในวิสัยทัศน์นั้นจะเป็นไปได้ดียิ่ง 3) การทำงานในลักษณะนี้จะเป็นการสร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างเป็นระบบให้ทุกๆ คนในองค์กรได้เริ่มการเรียนรู้ โดยจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานไปจนถึงการร่วมกันบริหารงานเชิงคุณภาพรวมได้ตลอดทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management, TQM)

อย่างไรก็ตาม การจะจัดทำหรือกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีได้นั้น จะต้องทราบถึงคุณลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ จะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน มีลักษณะ ที่มุ่งอนาคต มีการระบุเวลาของความสำเร็จของการพัฒนา แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน มีการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ และ เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร ซึ่งในการจัดทำหรือเขียนวิสัยทัศน์นั้นจะต้องตระหนักว่าวิสัยทัศน์ไม่ใช่คำขวัญบนฝาผนัง ไม่ใช่ข้อความระบุเป้าหมาย จุดประสงค์ขององค์กร ไม่ใช่เหตุของการมาทำงานแต่ละวัน แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนจิตสำนึกที่มีพลังของอนาคต เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมใน

องค์กรที่เพิ่มความหมาย เพิ่มคุณค่าให้แก่งานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะบอกให้ทุกคนรู้ว่า เราจะพัฒนางานไปในทิศทางใด ไปที่ไหน ไปกันอย่างไร และมีอะไรชีวิตว่าจะบรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (เสาวนิตย์ ชัยมุกลิก, 2545)

นอกจากคุณลักษณะแล้ว องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงซึ่งจะขาดเสียมิได้ในการจัดทำวิสัยทัศน์ โดยเหตุที่วิสัยทัศน์คือการมองภาพอนาคตขององค์กรที่มีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและคนในองค์กร แต่การที่วิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือคนในองค์กรได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งองค์ประกอบของวิสัยทัศน์นั้นมี 6 ประการ ประกอบด้วย 1) ขอบเขตของภารกิจ รู้ว่าองค์กรมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องอะไร 2) ขนาดขององค์กร รู้ว่าองค์กรมีขนาดและสมรรถนะในการทำงานเพียงใด 3) จุดเน้นด้านการผลิต องค์กรควรส่งเสริมหรือยับยั้งการสร้างผลผลิตขององค์กรชนิดใด เมื่อใด 4) จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน การตัดสินใจว่าองค์กรจะแข่งขันเมื่อใด กับผู้ใด ในเรื่องอะไรเป็นพิเศษ และเรื่องเหล่านั้นสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กรหรือไม่ เพียงใด 5) ภาพลักษณ์สิ่งที่ติดอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อองค์กร และ 6) วัฒนธรรมขององค์กร โครงสร้างระบบการบริหารและประเพณีการปฏิบัติที่ดำรงอยู่ภายในองค์กร องค์ประกอบทั้งหกประการนี้เมื่อประมวลเข้าด้วยกันแล้ว ก็ย่อมจะทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น (แคทรียา หน่อมื้อก, 2548)

นอกจากนี้ ในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรในระดับใด จะมีผู้มีหน้าที่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร และผู้มีส่วนได้เสียกับการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกันในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์โดยอาศัยกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนดังนี้ (ฉัฐพงศ์ เกศมาริช, 2549)

1. การสร้างความชัดเจนให้กับค่านิยม โดยกำหนดค่านิยมหลักและความหมายในเชิงปฏิบัติ ซึ่งค่านิยมถือได้ว่าเป็นคุณค่า เป็นมาตรฐานที่ทุกคนต่างยอมรับว่ามีความสำคัญ ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะถือปฏิบัติต่องานและต่อผู้อื่น รวมถึงต่อวิธีการดำเนินงานของบุคลากร ทีมงานและองค์กร

2. การตรวจสอบสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวินิจฉัยสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยสถานการณ์ปัจจุบันจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาข้อมูลที่สำคัญขององค์กรที่มีต่อผู้รับบริการ และแนวโน้มของภารกิจ รวมถึงบุคลากร ซึ่งนับได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญอันหนึ่งในกระบวนการ

3. กำหนดพันธกิจ โดยสร้างความชัดเจนให้กับจุดประสงค์หลักขององค์กร ซึ่งพันธกิจ คือ จุดประสงค์หลักที่บุคคล ทีมงาน หรือองค์กรได้สร้างขึ้นมา โดยได้รับการระบุไว้อย่างชัดเจน กระตือรือร้นและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมุ่งเน้นไปยังทิศทางใดทิศทางหนึ่ง โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ส่วนตน ของกลุ่ม หรือขององค์กรไว้อย่างชัดเจน

4. การสร้างวิสัยทัศน์ โดยสร้างภาพที่ชัดเจนสำหรับอนาคตที่ต้องการให้เป็นไป ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ คือ วิธีสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งบุคคล ทีมงาน หรือองค์กรต้องสร้างสรรค์ขึ้นมา เพื่อสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เป็นการกระตุ้นให้เกิดแนวทางของความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์นั้นมีสิ่งที่มีอยู่แล้ว หากแต่เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสร้างสรรค์ขึ้นมา ด้วยการสร้างภาพ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้เกิดการกระทำของบุคคล อันนำไปสู่ความเป็นไปได้นั้นๆ

5. การลงมือปฏิบัติ โดยการสร้างแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และวงจรการตอบสนองต่อการปฏิบัติตามค่านิยม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้ และหลักในการปฏิบัติต่างๆ ที่จะทำให้องค์ประกอบข้างต้นถูกนำไปปฏิบัติ

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ ประกอบด้วย แหล่งข้อมูลประชากร เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียดแต่ละประเด็นมีดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมสมองผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ตัวแทนครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้นำหมู่บ้านในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล

ประชากรในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล และประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวแทนครู ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้นำหมู่บ้านในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการประชุมกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างค่านิยมในองค์การ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์สภาพปัญหาและอำนาจหน้าที่ที่ให้บริการประชาชน แล้วร่วมกันกำหนดค่านิยมหลัก 2) การวิเคราะห์ศักยภาพ พื้นที่เหมาะสมจะเป็นเมืองนำอยู่และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แต่ขาดการจัดระเบียบพื้นที่ชุมชน ไม่มีการจัดทำผังตำบลและการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และประชาชนมีส่วนร่วมน้อย 3) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาสที่จะทำให้การพัฒนาตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความยั่งยืนในชุมชนมีหลายประการ ได้แก่ การมีกฎหมายและนโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนา ลักษณะที่ตั้งที่เหมาะสมและนโยบายการดำเนินงานของรัฐบาล เป็นต้น แต่ก็มีปัญหาหรืออุปสรรคหลายประการ ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์หรือความทันสมัยจากต่างชาติ การขยายตัวของชุมชน การเพิ่มขึ้นของประชากรและโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป

สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ และปัญหาทางสังคม เป็นต้น 4) การสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ รักษาจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อน ใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์บวกกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถของบุคลากรในพื้นที่และเทคโนโลยีที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ คือ “ภายในปี 2564 ตำบลชุมแพจะเป็นเมืองน่าอยู่และศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” 5) กำหนดพันธกิจ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างวิสัยทัศน์ ได้ร่วมกันกำหนดพันธกิจ คือ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ และประชาชน การจัดทำผังชุมชน การพัฒนาศักยภาพคนและชุมชนให้เข้มแข็ง การปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้มาตรฐาน การปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษา สาธารณสุข เศรษฐกิจ แหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 6) การลงมือปฏิบัติ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันจัดทำกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Maps) สำหรับใช้เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงาน

สรุป และอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างค่านิยมในองค์กร โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์สภาพปัญหาและอำนาจหน้าที่ที่ให้บริการประชาชน แล้วร่วมกันกำหนดค่านิยมหลัก 2) การวิเคราะห์ศักยภาพ พื้นที่เหมาะสมจะเป็นเมืองน่าอยู่และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แต่ขาดการจัดระเบียบพื้นที่ชุมชน การจัดทำผังตำบล และประชาชนมีส่วนร่วมน้อย 3) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส ที่จะทำให้การพัฒนาตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความยั่งยืนมีหลายประการ ได้แก่ การมีกฎหมาย นโยบาย รัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนา และลักษณะที่ตั้งที่เหมาะสม แต่ก็มีปัญหาหรืออุปสรรคหลายประการ ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ การขยายตัวของชุมชน การเพิ่มขึ้นของประชากรและโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ และปัญหาทางสังคม 4) การสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ รักษาจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อน ใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์บวกกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถของ

บุคลากรในพื้นที่และเทคโนโลยีที่มี สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ คือ “ภายในปี 2564 ตำบลชุมแพจะเป็นเมืองน่าอยู่และศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” 5) กำหนดพันธกิจ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างวิสัยทัศน์ ได้ร่วมกันกำหนดพันธกิจ คือ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ และประชาชน การจัดทำผังชุมชน การพัฒนาศักยภาพคน และชุมชนให้เข้มแข็ง การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ให้มาตรฐาน การปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข เศรษฐกิจ แหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 6) การลงมือปฏิบัติ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันจัดทำกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Maps) สำหรับใช้เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ อ่อนวิมล (2554) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาประเทศของมาเลเซียในปี ค.ศ.1991 พบว่า มาเลเซียได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะต้องเป็นประเทศพัฒนาให้ได้ในปี ค.ศ.2020 ซึ่งในการดำเนินการให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้สร้างค่านิยมให้กับประชาชนในประเทศให้มีอุดมการณ์ เสรีนิยมและอดทนต่อกันอย่างมีวุฒิภาวะ ซึ่งการสร้างค่านิยมถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการเตรียมประชาชนให้พร้อมสำหรับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การศึกษาของสถาบันธุรกิจและสังคม (2553) ได้ทำการศึกษาวิสัยทัศน์ของซัมซุง พบว่า บริษัท ซัมซุง ได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการดำเนินงานในทศวรรษใหม่เอาไว้ว่า สร้างแรงใจให้แก่โลก เพื่อร่วมสร้างสรรค์อนาคต (Inspire the World, Create the Future) ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ซัมซุงได้วิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการ คู่ค้า และพนักงาน แล้วได้ทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับยังมองไปถึงการสำรวจนวัตกรรมในสาขาใหม่ๆ อาทิ สุขภาพ ยา และเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร และเป็นขั้นตอนที่จำเป็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวทำให้ซัมซุงสามารถกำหนดและดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ ทำให้กลายเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ในตลาดใหม่ๆ ยอดขายเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ และกำลังจะกลายเป็นองค์กรธุรกิจอันดับ 1 อย่างแท้จริงในอนาคต และการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชาย รัตนดิลก

(2554) ได้ศึกษาการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ พบว่า เกาหลีใต้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยเห็นว่าในอนาคตเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร จะมีความจำเป็นในการพัฒนา จึงได้กำหนดให้นำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาประชาชนเกาหลี ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเห็นได้ว่าเป็นการประเมินสถานการณ์จากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สำคัญที่เป็นส่วนประกอบในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างหนึ่ง และในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ได้จัดวางแผนแม่บทหลักหรือกลยุทธ์ในการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาที่ตัวมนุษย์เป็นหลัก ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศให้ทั่วถึงทั้งในเมืองและชนบท และระยะที่ 3 พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ดีในการใช้งานระบบสารสนเทศ ซึ่งเห็นได้ว่านอกจากจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด การจัดทำกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานและแผนที่กลยุทธ์ก็เป็นสิ่งจำเป็นจะขาดเสียมิได้

นอกจากนี้ในกระบวนการหรือขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์การศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ วินัย รังสินันท์ (2550) ได้ทำการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาของสิงคโปร์ พบว่า ในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาของสิงคโปร์ ได้มีการระดมความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง จากผู้บริหารที่มีความคิดกว้างไกล ทั้งจากภาครัฐและเอกชน โดยได้ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและนอกประเทศ จนทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ว่า “ภายใน 10 ปี สิงคโปร์จะเป็นเกาะอัจฉริยะ” จากข้อเท็จจริงเห็นได้ว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งภายในและภายนอก โอกาสที่มีข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ และเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ได้กำหนดพันธกิจเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เขียน จูระวิทย์ (2548) ได้ทำการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาของประเทศจีน พบว่า จีนได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดพันธกิจในการพัฒนา คือ การพัฒนาร่วมกันในทุกภูมิภาค การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน และการดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสมบูรณ์มั่งคั่ง ซึ่งการกำหนดพันธกิจ

ในการพัฒนา ทำให้ประเทศจีนสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ได้ จนเกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในประเทศและกำลังเป็นที่จับตามองของทุกประเทศทั่วโลกก็ว่าได้

เอกสารอ้างอิง

เจียน ฐิระวิทย์. (2548, 29 กันยายน). แอบมองวิสัยทัศน์จีน 56 ปี สู่วามรุ่งเรือง. *เคลนิวิสต์*. หน้า 9

แคทริยา หน่อมือก. (2548). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองน่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). *ค่านิยม วิสัยทัศน์และพันธกิจ*. กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์เน็ทบุ๊คส์.

_____. (2549). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

พิชาย รัตนดิลก. (2554). *มองการเมืองและสังคมรอบบ้านสู่การออกแบบรูปแบบการปกครองสำหรับสังคมไทย*. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2554, จาก <http://61.19.246.214/~accout/direct/browse.php/Oi8vbWFu/YWdlci5j/by50aC9E/YWlseS9W/aWV3TmV3/cy5hc3B4/P05ld3NJ/RD05NTQw/MDAwMDM1/MTEEx/b5/>

วินัย รังสินันท์. (2550). *การปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์*. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2554, จาก www.cpu.ac.th/2008/File/ppt/Education%20Singapore.

วีรภูช มาฆะศิริานนท์. (2547). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์เน็ท.

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2553). *บริษัท ไทยซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน, จาก <http://www.csri.or.th/directory/company/156>

สมเกียรติ อ่อนวิมล. (2554). *มาเลเซียกับวิสัยทัศน์ 2020*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน, จาก http://www.facebook.com/note.php?note_id=177676025624461

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2545). *การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บิ๊กพ้อยท์.

สุวรรณ พิณตานนท์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.